

**Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso en  
el Código de Trabajo**

Protection process of special jurisdictions and protection of due process in the  
Labor Code

José Andrés Ureña Chaves (\*)<sup>1</sup>

(Recibido: 31/05/21 • Aceptado: 15/11/21)

---

<sup>1</sup> Bachiller y Licenciado en Derecho por la Universidad de Costa Rica. Especialista en Derecho Notarial y Registral por la Universidad Latina. Egresado de la Maestría en Administración y Derecho Empresarial de la Universidad Escuela Libre de Derecho. Abogado bilingüe (español – inglés) con experiencia en el sector público, con conocimientos en tramitación y resolución de procesos judiciales y administrativos. Puesto actual: Juez de Trabajo, Poder Judicial. Colegio de Abogados de Costa Rica, carné N° 21743.

**Resumen:** El presente artículo tiene como objetivo realizar algunas reflexiones sobre el proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso, así como incluir algunos criterios jurisprudenciales que se han emitido al respecto, a partir de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral en el año 2017. Se trata de una revisión bibliográfica, tanto de normativa como jurisprudencia.

**Palabras clave:** fueros, debido proceso, Código de Trabajo.

**Abstract:** The purpose of this article is to expose the protection of special privileges and protection of due-diligence processes, as well as include some jurisprudential criteria that have been issued on these topics. It is a bibliographic review, on both normative and jurisprudential aspects.

**Key Words:** privileges, due process, labor regulation.

## Índice

Introducción

I. Reflexiones sobre el Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso: normativa y jurisprudencia.

Conclusiones

Bibliografía

## **Introducción**

A partir del 25 de julio de 2017 empezó a regir la Reforma Procesal Laboral (en adelante R.P.L.), un texto por medio del cual se reformaron varios artículos del Código de Trabajo (en adelante C.T.) Entre otros aspectos, la reforma intenta brindar mayor celeridad los procesos judiciales en los cuales se den despidos o sanciones a trabajadores protegidos por fueros especiales de protección y que ameriten un debido proceso previo.

Con la entrada en vigor de la R.P.L. se introdujo un capítulo relativo a la protección de los fueros especiales y la tutela del debido proceso, en el cual se incluyen normas que pretenden dar prioridad a este tipo de procesos, respecto de los demás.

En virtud de lo expuesto, es de interés intentar explicar cómo funciona este tipo de procesos desde el punto de vista práctico. Para ello, se realizarán comentarios a los artículos 540 a 547 del C.T., los cuales regulan dicho procedimiento. De igual forma, cuando proceda, se incluirá alguna referencia jurisprudencial que se haya emitido al respecto.

## **Reflexiones sobre el Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso: normativa y jurisprudencia.**

Con la entrada en vigor de la R.P.L. se introdujo un capítulo relativo a los fueros especiales de protección, en el cual se incluyen normas que obligan a los funcionarios encargados de la tramitación y resolución de los procesos a dar prioridad sobre cualquier otro asunto. Incluso se incluye una norma en la que el funcionario que haga caso omiso podría acarrear responsabilidad disciplinaria.

En cuanto al proceso de fueros especiales de protección, el C.T. contiene en el título décimo sobre la Jurisdicción Especial de Trabajo, capítulo sétimo, sección segunda, la regulación de estos procesos sumarios denominados “Protección en fueros especiales y

tutela del debido proceso”.<sup>2</sup> Esta sección contiene un proceso sumario de siete artículos, en concreto del 540 al 547 y sobre los cuales se harán comentarios y cuando proceda se incluirá algún criterio jurisprudencial que se haya emitido al respecto. El primero de los artículos mencionados establece lo siguiente:

*Artículo 540.-Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas...*<sup>3</sup>

Es con base en este artículo que el personal técnico judicial y juzgador que se encargue de la tramitación de un proceso de fuero especial de protección debe llevar a cabo un primer filtro para determinar si en efecto se trata de un proceso que debe tramitarse por la vía sumaria, o bien por la vía ordinaria. Esto se debe a que podría existir confusión entre las pretensiones que pueden ser propias de un proceso de fueros especiales de protección y las que pueden ser parte de un proceso ordinario. Incluso como se verá más adelante en este capítulo del C.T., se incluye la posibilidad de encausar de oficio el procedimiento que se estime correcto. Por este motivo, el personal encargado de la tramitación y resolución de este tipo de procedimientos debe hacer ese primer filtro.

Lo que debe analizarse es si el sujeto, los hechos y pretensiones son parte de un proceso de fueros especiales de protección. Nótese que la norma establece que se trata una persona trabajadora, tanto del sector público como del privado y que, además, goce de un fuero especial de protección o procedimientos especiales para ser afectados.

En cuanto a los hechos y pretensiones, estos deben ir para impugnar el despido, o

---

<sup>2</sup> Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

<sup>3</sup> Es el primer filtro para determinar si el proceso debe tramitarse por la vía sumaria o la vía ordinaria mediante la revisión del Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

bien cualquier medida disciplinaria o discriminatoria, violación de fueros especiales, procedimientos, formalidades o autorizaciones especialmente previstas. Es decir, por medio de este procedimiento especial se podría impugnar no solo el despido, sino también cualquier sanción o medida disciplinaria que tome el patrono de forma arbitraria. De lo anterior, se puede concluir que no solo este procedimiento es aplicable al caso de despido, sino que pueden existir otras actuaciones o conductas que el trabajador puede atacar mediante este proceso de fuero especial de protección.

El artículo 541 hace referencia al debido proceso al que tienen derecho los trabajadores mencionados en el artículo 540, previo a proceder con el despido.

Por su parte, el artículo 542 refiere al Despacho judicial competente de tramitar y resolverlo, el plazo de prescripción y las formalidades. El artículo en concreto establece:

*Artículo 542.- La solicitud de tutela se presentará ante el juzgado de trabajo competente, mientras subsistan las medidas o los efectos que provocan la violación contra la cual se reclama. La aplicación de tutela por violación del debido proceso, en el caso de despido, se regirá por el plazo de prescripción de seis meses.*

*La firma del solicitante no requiere ser autenticada por la de un profesional o una profesional en derecho, si la persona interesada presenta personalmente el respectivo libelo; pero si fuera necesario debatir en audiencia, debe contarse con patrocinio letrado.*

*La petición deberá cumplir, en lo pertinente, los requisitos señalados para la demanda, excepto el que se refiere al agotamiento de la vía administrativa, e incluir el nombre de la persona, la institución, el órgano, el departamento o la oficina a la que se atribuye la arbitrariedad.<sup>4</sup>*

En lo que respecta a este artículo, se define que la solicitud de tutela debe presentarse ante el Juzgado de Trabajo competente. Se extrae de este artículo la aplicación de los principios procesales de gratuidad e informalidad que rigen la materia laboral. Debe recordarse que el artículo 421 del Código de Trabajo define los principios procesales por

---

<sup>4</sup> Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

los cuales se regirá el proceso laboral en sede jurisdiccional, entre ellos la sencillez, informalismo y gratuidad o costa mínimo.

Con base en estos principios y lo previsto en el artículo 542, se desprende que la gestión no requiere de mayores formalidades, pues no necesita autenticación de la firma del gestionante por parte de un abogado en caso de que la persona interesada presente la gestión.

Según la norma citada, el escrito inicial debe cumplir con los mismos requisitos de la demanda del proceso, de conformidad con el numeral 495 del C.T.

En cuanto al plazo de prescripción de seis meses que contiene el artículo 542, la Sala II aclaró que este plazo aplica solamente para los procesos en los que se alegue violación al debido proceso y no para los casos en los que se alegue discriminación.

Al respecto, el voto n.º 1615-2018, de las nueve horas cinco minutos del veintiocho de setiembre de dos mil dieciocho, redactado por el magistrado Héctor Blanco González y el voto n.º 96-2019 de las nueve horas cincuenta minutos del uno de febrero de dos mil diecinueve, redactado por el mismo magistrado, se pronunciaron en un sentido similar. En concreto, el voto n.º 1615-2018, explica lo siguiente:

*El Código vigente, en el artículo 542 establece con claridad que la prescripción para acceder a la vía sumarísima en los casos de violación al debido proceso es de seis meses. Como se indicó en los antecedentes, ese no es el motivo por el que se ha venido tramitando este proceso, pues su fundamento es la supuesta existencia de un despido discriminatorio por motivos sindicales. Así las cosas, con abstracción del tema de la vigencia de las normas en el tiempo, cuyo análisis resulta inconducente, no es posible aplicar la prescripción de seis meses a que se hizo referencia, pues no está prevista para la tutela demandada.<sup>5</sup>*

Como se aprecia se trata de un criterio reiterado de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que resolvió la forma en que debe entenderse el instituto de la

---

<sup>5</sup> Voto n.º 1615-2018, Sala II, Corte Suprema de Justicia, 28 de setiembre del 2018.

prescripción en el caso de fueros especiales de protección. Cuando se alega violación al debido proceso, el plazo de prescripción es de seis meses, en los demás supuestos, como es el caso del despido por discriminación, se aplica el plazo de un año del artículo 413 del C.T.

En lo que respecta a la función del órgano jurisdiccional, el artículo 543 establece el primer plazo que se debe cumplir al recibir una solicitud de tutela de fueros especiales de protección. Este artículo, debido a su extensión, se comentará de forma fraccionada, de la siguiente manera:

*Artículo 543.- El juzgado substanciará el procedimiento sin pérdida de tiempo, posponiendo cualquier asunto de diversa naturaleza que se tramite en el despacho. A más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de la solicitud, la autoridad judicial le dará curso, pidiéndole a la institución, la autoridad o a los órganos públicos o a la persona accionada un informe detallado acerca de los hechos que motivan la acción, el cual deberá rendirse bajo juramento dentro de los cinco días siguientes a la notificación, acompañado de copia de los documentos que sean de interés para la parte y de una copia certificada del expediente administrativo, en el caso de las relaciones de empleo público o del expediente del debido proceso en su caso, sin costo alguno para la parte demandante.<sup>6</sup>*

Nótese que en este artículo se impone la obligación de substanciar el procedimiento de forma prioritaria. De acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española (2001), el término substanciar se define de la siguiente manera: “Conducir un asunto o juicio por la vía procesal adecuada hasta ponerlo en estado de sentencia”.<sup>7</sup>

Por consiguiente, sustanciar puede incluir el hecho de hacer una prevención como la mencionada en la que quizás no se cumplieron los requisitos de la demanda. Lo que es importante resaltar es que el asunto debe tener prioridad sobre cualquier otro, lo que implica una mejora respecto al C.T. anterior a la entrada en vigor de la R.P.L. Esto porque

---

<sup>6</sup> Define el primer plazo a cumplir al recibir una tutela de fueros especiales de protección. Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

<sup>7</sup> Real Academia Española, Diccionario, 2001.

en el mismo no existía esta obligación para el personal encargado de tramitar el proceso, de darle prioridad ante cualquier otro asunto. El artículo mencionado indica que se debe dar curso al proceso en un plazo de 24 horas. No obstante, se debe entender que en caso de que se hubiera realizado una prevención al actor, no es posible dar curso al proceso, hasta que esta se cumpla. De igual forma, debe el personal jurisdiccional, tanto técnico judicial como juzgador, estar pendiente del cumplimiento de la prevención y procurar dar curso dentro del plazo ahí indicado.

Cuando el proceso esté listo para dar curso, se lleva a cabo una resolución de traslado a la parte demandada, lo que se le solicita es un informe que se debe rendir bajo la fe de juramento y al cual se le debe acompañar la prueba que se estime conveniente en un plazo de cinco días. El artículo 543 también manifiesta lo siguiente:

*En el caso de actuaciones con resultados lesivos, en la misma resolución se podrá disponer la suspensión de los efectos del acto, y la parte accionante quedará repuesta provisionalmente a su situación previa al acto impugnado. Esa medida se ejecutará de inmediato sin necesidad de garantía alguna y podrá revisarse y modificarse a instancia de la parte accionada, hecha mediante la interposición del recurso correspondiente, por razones de conveniencia o de evidente interés público, o bien, porque valorada la situación de forma provisional se estime que existen evidencias excluyentes de discriminación, sin perjuicio de lo que se resuelva sobre el fondo.<sup>8</sup>*

Como puede notarse, se contempla la posibilidad de otorgar medidas cautelares en el mismo auto de traslado, entre las cuales se podría restituir a la persona trabajadora a la condición que tenía previamente. Por ejemplo, el despido de una mujer embarazada o en estado de lactancia, se le podría reinstalar en el puesto si presenta la solicitud de tutela de fuero especial de protección. En el mismo traslado, se le ordenará al patrono reinstalar a la trabajadora hasta que el fondo resuelva el proceso. No se necesita de garantía y se podrá revisar o revocar a instancia de parte, es decir, la parte demandada deberá plantear su oposición fundada, a la medida cautelar que se le ordene ejecutar y deberá el juzgador

---

<sup>8</sup> Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo. (Asamblea Legislativa, 1943).

definir si mantiene o no la misma. El siguiente párrafo del artículo 543 refiere a los supuestos en los cuales se demande a las administraciones públicas:

*Cuando la acción verse sobre actos de las administraciones públicas, aunque no pida, se tendrá como demandado al Estado o a quien corresponda, y se pondrá la resolución inicial también a conocimiento de la Procuraduría General de la República o, en su caso, del órgano jerárquico de la institución autónoma u organización que la represente legalmente, para que pueda apersonarse al proceso, dentro del mismo plazo de cinco días, a hacer valer sus derechos.<sup>9</sup>*

En conjunto con la administración pública demandada, se debe tener como parte al Estado, por lo que se debe incluir como parte a la Procuraduría General de la República, o bien el órgano jerárquico de la institución autónoma u organización que la represente legalmente y poner en conocimiento el proceso. Los últimos tres párrafos del numeral 543 establecen lo siguiente:

*Si la acción versa sobre actuaciones de una organización empresarial privada, el informe se le solicitará a la persona a quien, en funciones de dirección o administración en los términos del artículo 5 de este Código, se le atribuye la conducta ilegal, y se le advertirá que la notificación surte efecto de emplazamiento para la parte empleadora y que esta puede hacer valer sus derechos en el proceso dentro del plazo indicado, por medio de su representante legítimo.*

*La parte empleadora deberá presentar la copia certificada del expediente del debido proceso indicado en el artículo anterior, si el caso versara sobre la violación de ese derecho.*

*Las notificaciones se harán por los medios autorizados por la ley o por la propia parte interesada, siempre que lo haga con el respaldo de la autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de Policía, la que tendrá la obligación de asistirle de forma inmediata sin costo alguno y de dejar constancia de su intervención. Los juzgados de trabajo podrán disponer la notificación inmediata por un asistente judicial o por un funcionario designado al*

---

<sup>9</sup> Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

*efecto.*<sup>10</sup>

Los párrafos anteriores refieren a los supuestos en los cuales el patrono sea un sujeto de derecho privado, por lo que el informe se le solicita a la persona que ejerza las funciones de representante patronal. En caso de que se alegue violación al debido proceso, la parte patronal, sea público o privado, deberá presentar copia certificada del expediente del debido proceso. Por este motivo, la parte patronal debe contar con suficiente respaldo documental para acreditar que sus actuaciones en relación con sus colaboradores son ajustadas a derecho y, de esta manera, contar con suficiente sustento documental.

A continuación, el artículo 544 del C.T. refiere a la tramitación que tiene este proceso sumario en caso de que se produzca o no oposición a la demanda y las consecuencias de cada uno de esos actos.

Dicho numeral establece que en caso de que el demandado no conteste en el plazo de cinco días que se le confiere, o bien no aporte el expediente del debido proceso solicitado, se declarará con lugar la acción. Esto no exime a la persona juzgadora de llevar a cabo un análisis de los elementos probatorios que consten en el expediente tal y como ya ha sido de sobra desarrollado por la jurisprudencia de la Sala II.<sup>11</sup>

Para llevar a cabo el juicio en caso de que se requiera evacuar prueba no documental, el mismo se regirá por las reglas de los artículos 517 y 518 del C.T. Al respecto, la Sala II mediante el voto n.º 551-2018, de las once horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho, redactado por la magistrada Julia Varela Araya, emitió el siguiente pronunciamiento:

*“Por su parte en los procesos de Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso, por su naturaleza, son asuntos de cuantía indeterminada y consecuentemente, se rigen por las reglas de mayor cuantía, con posibilidad de casación. Ante esta situación lo correcto es aplicar el numeral 544 ibidem, el cual en lo que interesa indica: Si fuera necesario evacuar pruebas no documentales, su*

---

<sup>10</sup> Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

<sup>11</sup> Voto n.º 889-2010, Sala II, Corte Suprema de Justicia, 18 de junio del 2010.

*substanciación se llevará a cabo en audiencia, la cual se señalará de forma prioritaria a los asuntos de ordinario conocimiento del despacho. En tal supuesto, la sentencia se dictará en la oportunidad prevista para la substanciación del proceso en audiencia. Lo anterior nos remite al numeral 518 inciso 4), el cual expresamente establece que la parte dispositiva de la sentencia en este tipo de procesos se debe dictar de forma oral e inmediata, señalando en ese mismo acto la hora y fecha para incorporar al expediente y entregar a las partes el texto íntegro del fallo, el cual será escrito, dentro de un plazo no mayor a 5 días. Asimismo el artículo 520 ibidem indica que estas reglas se deben aplicar en los procesos no ordinarios, cuando se deba ventilar alguna cuestión de forma contradictoria que requiera la recepción de pruebas cumpliendo el principio de inmediación”<sup>12</sup>*

De este extracto se desprende que al tratarse el proceso de fuero especial de protección de cuantía indeterminada, por su propia naturaleza, se rige por las reglas del proceso de mayor cuantía, por lo que la sentencia se debe dictar conforme a lo establecido en el artículo 518 inciso 4, pero para llegar a esto, se debe acudir con anterioridad a la etapa preliminar que contiene el artículo 517. En esta etapa preliminar se conocerán los siguientes puntos: fijación del objeto del proceso, la aclaración o subsanación de las proposiciones de las partes, se concede a las partes un espacio para la conciliación, se recibe prueba y se resuelve lo que corresponda sobre nulidades no resueltas, vicios de procedimiento y alguna excepción previa sobre la cual no se haya emitido pronunciamiento. Por último, se valorará la posibilidad de incorporar prueba complementaria o para mejor proveer, por iniciativa del juez o de las partes. No obstante, esta prueba es discrecional para el juzgador y no se trata de una etapa procesal en la cual las partes puedan ofrecer prueba y deba ser admitida obligatoriamente por el juez.

Por otro lado, el artículo 518 contiene la fase complementaria del juicio, en la cual se reciben las pruebas no documentales en el siguiente orden: pericial, declaración de parte y testimonial. Evacuada la prueba, las partes rendirán conclusiones y, posteriormente, según el numeral 518 inciso 4, al juez le corresponderá lo siguiente:

---

<sup>12</sup> Voto n.º 551-2018; Sala II, Corte Suprema de Justicia, 22 de marzo de 2018.

*“4) Se deliberará y dictará la parte dispositiva de la sentencia de inmediato de forma oral, debiendo señalarse, en ese mismo acto, la hora y fecha, dentro de los cinco días siguientes, para la incorporación al expediente y entrega a las partes del texto integral del fallo, el cual será escrito. Cuando se utilice tecnología electrónica, el fallo deberá documentarse en el respaldo correspondiente, de manera que se pueda reproducir de forma escrita o entregarse a la parte por otro medio. En procesos complejos o con abundante prueba podrá postergarse por ese mismo lapso, improrrogablemente, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva. Los votos de minoría en tribunales colegiados deberán consignarse dentro de esos mismos términos y, si así no se hiciera, se tendrán por no puestos de pleno derecho.”<sup>13</sup>*

Una vez que la persona juzgadora delibera, en principio, la sentencia se deberá dictar de forma oral, al menos la parte dispositiva o el “*por tanto*”. Esto quiere decir que el juzgador, una vez que las partes han rendido conclusiones, debe decretar un receso para valorar las pruebas y definir si declara la demanda con lugar o no, si le da razón a una u otra parte. Después de que el juzgado tome una decisión, las partes regresan a la sala de juicio y el juez debe dictar la parte dispositiva, es decir, el resultado. Posteriormente, en los cinco días siguientes debe incorporar al expediente y por escrito la totalidad de la sentencia. En procesos complejos o con abundante prueba, se permite postergar el dictado integral de la sentencia, incluida la parte dispositiva, por un plazo adicional de cinco días.

Esta redacción es confusa y no queda claro si se puede prorrogar por hasta diez días hábiles el dictado integral de la sentencia en asuntos complejos o si, por el contrario, la sentencia integral se debe dictar en el plazo de cinco días. Al respecto, el Dr. Jorge Olaso Álvarez (2018), actual magistrado de la Sala II y quien fue parte del equipo encargado de la implementación de la R.P.L., en el artículo de la Revista Judicial denominado *Los antecedentes legislativos previos a la Reforma Procesal Laboral introducida por ley número 9343*, manifestó:

*“A los pocos meses de entrada en vigencia de la norma, se han dado*

---

<sup>13</sup> Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

*interpretaciones del numeral 518, las cuales establecen que, en supuestos de procesos complejos o con abundante prueba, es posible prorrogar por ese mismo lapso el dictado de la sentencia, incluida la parte dispositiva, lo que para algunos o algunas implica un plazo total de 10 días para el dictado de la sentencia, incluido el por tanto. A pesar de esa lectura, que sería la más beneficiosa para ampliar un plazo que podría generar un mayor tiempo para el dictado de las sentencias, creemos que la norma podría interpretarse de una forma distinta. Interpretando que el fallo es una decisión integral (por tanto y considerandos), podría pensarse que, en procesos complejos o con abundante prueba, lo que es permitido es diferir el dictado del por tanto y de los considerandos por un plazo máximo de cinco días, ya que esto se inferiría de la frase '[...] podrá postergarse por ese mismo lapso, improrrogablemente, el dictado completo de la sentencia, incluida su parte dispositiva [...]', para no tener que dictar la parte dispositiva al final de la audiencia. Como vemos no existe una posición definida al respecto, y no la tendremos hasta que el Código se implemente formalmente y tengamos pronunciamientos jurisdiccionales que aclaren este punto. Reitero que una posición es la de que, en aras de ampliar un plazo que me parece demasiado corto para el dictado de un fallo, se podría pensar en un término de diez días para esto, siempre y cuando se justifique que el proceso es complejo o con abundante prueba, ya que, de lo contrario, lo que pasaría es que se podrían utilizar estos conceptos jurídicos indeterminados para casi siempre tener un plazo de diez días para el dictado del fallo”<sup>14</sup>.*

En la práctica lo que ha sucedido es que en efecto se interpretó que el juzgador cuenta con un plazo de diez días hábiles para emitir el texto integral de la sentencia, incluida la parte dispositiva en casos complejos. No obstante, es obligación de la persona juzgadora justificar debidamente la razón por la cual considera que el proceso tiene un grado de complejidad que no le permite a la persona juzgadora dictarlo de forma oral.

---

<sup>14</sup> Jorge Olasso, “Los antecedentes legislativos previos a la Reforma Procesal Laboral introducida por la ley número 9343”. Revista Judicial. (2018). Recuperado de: [https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/ISBN978-922-330968-8\\_LAREFORMAPROCESALLABORALDECOSTARICA.pdf](https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/ISBN978-922-330968-8_LAREFORMAPROCESALLABORALDECOSTARICA.pdf) (Consultado el 10 octubre del 2021).

Sobre este tema se han emitido los primeros pronunciamientos por parte de la Sala II y en el cual interesa destacar el voto n.º 2018-1654 de las diez horas y cuarenta y cinco minutos del diez de octubre de dos mil dieciocho, redactado por el magistrado Orlando Aguirre Gómez. En este la parte del recurrente alegó que la sentencia fue dictada siete días después de que se celebró la audiencia, sin embargo, la Sala resolvió:

*“La norma si bien es cierto establece un plazo de cinco días para el dictado de la sentencia, también señala que ese término puede prorrogarse por ese mismo lapso (cinco días más), en procesos complejos o con abundante prueba. El Código de Trabajo no establece quien debe determinar la complejidad del proceso, por lo que se considera que esa es una prerrogativa de las personas juzgadoras que emiten el fallo, tal y como lo hizo en este asunto la señora jueza de primera instancia en la fase preliminar de la audiencia, decisión que informó a las partes y ninguna de ellas la cuestionó. Para esta Sala se catalogó adecuadamente este asunto como complejo, ya que se evacuó abundante prueba documental y testimonial, por lo que encuadra dentro de la excepción al plazo de cinco días, y siendo que el Juzgado emitió el fallo al séptimo día hábil, contado a partir del siguiente de celebrarse la audiencia, no se da la causa de nulidad alegada, pues los plazos contemplados en la norma fueron respetados”.*<sup>15</sup>

El autor del presente documento considera que incluso se podría catalogar un proceso como complejo una vez que se evacuó la totalidad de la prueba, pues un proceso que en apariencia resulta no complejo, podría convertirse en uno complejo si durante la recepción de prueba se extiende por mucho tiempo. También se puede dar el caso contrario, un asunto que en principio pareciera complejo por la cantidad de prueba que se ha recibido podría ser no tan complejo si los declarantes (testigos o parte) son muy concretos en cuanto a sus manifestaciones. En todo caso, la persona juzgadora deberá plantear una justificación adecuada de por qué considera que el asunto es complejo y, de esta forma, resolver debidamente el asunto sometido a discusión.

Se debe hacer la aclaración, de que en la actualidad existe en la corriente legislativa,

---

<sup>15</sup> Voto n.º 2018-1654, Sala II, 10 de octubre del 2018.

el expediente N° 21489, el cual propone la reforma del numeral 518.4 mencionado para que la persona juzgadora cuente con un plazo de hasta quince días para el dictado de la sentencia, incluida la parte dispositiva.<sup>16</sup>

En lo que respecta al fondo de la sentencia, el artículo 545 dispone que la sentencia debe limitarse a indicar si se dio el quebranto de la protección especial o del procedimiento establecido previamente. Incluso, el juez laboral tiene la potestad de decretar la nulidad que considere pertinente y reponer al actor a la situación previa al acto que dio origen, lo cual podría implicar, entre otras cosas, la reinstalación en el puesto y hasta el pago de salarios caídos.

En concordancia con el artículo 540 en el cual se define el tipo de pretensiones que se pueden conocer en este procedimiento sumario, el artículo 546 contempla aquellas situaciones en las cuales no se planteen pretensiones propias de ser conocidas en un proceso ordinario. En la práctica, se ha observado que, en algunas ocasiones, las partes, sea por desconocimiento, o bien con el fin de obtener una respuesta pronta, intentan introducir dentro de un proceso sumario, pretensiones propias de ser conocidas en un proceso ordinario como el reclamo de extremos laborales. Las pretensiones relativas a vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía son propias de un proceso ordinario y que escapan del conocimiento del proceso de fuero especial de protección. En concreto, la norma establece:

*“Artículo 546.- Si la pretensión deducida no corresponde a este procedimiento especial, se orientará la tramitación de la forma que proceda.*

*Cuando se presente alguna pretensión de tutela correspondiente a este procedimiento, de forma acumulada con otra u otras cuyo trámite deba realizarse en la vía ordinaria, será desacumulada y tramitada según lo previsto en esta sección, sin perjuicio del curso de las otras pretensiones.*

*La tutela, una vez otorgada en sentencia firme, producirá la conclusión del proceso ordinario cuando se produzca una falta de interés. En ese supuesto se dará por*

---

<sup>16</sup> Dicho proyecto de ley fue aprobado mediante la Ley N° 9884 del 20 de agosto de 2020, por lo que en la actualidad el plazo para dictar sentencia es de hasta quince días.

*concluido el proceso total o parcialmente, según proceda, sin sanción de costas.*”<sup>17</sup>

De esta se desprende que se debe encausar el proceso a la vía correspondiente o se procede a desacumular pretensiones, de forma que las relativas al proceso ordinario se tramiten por esa vía y las que corresponden a tutela de fueros especiales de protección se tramiten por la vía sumaria. Por este motivo, como se mencionó en el momento de analizar el artículo 540 C.T., se debe llevar a cabo un filtro previo para determinar si en efecto se trata de un proceso que corresponda ser conocido en la vía sumaria, o bien por la vía ordinaria.

En lo que respecta al último artículo de la sección del C.T. dedicada al proceso de fuero especial de protección, el artículo 547, establece que el incumplimiento de los plazos podría acarrear responsabilidad disciplinaria para los funcionarios que inobserven los plazos que establece este procedimiento.

En concreto, podrían ser objeto de un procedimiento disciplinario ante la Inspección Judicial, órgano encargado de llevar a cabo los procedimientos disciplinarios dentro de la Corte Suprema de Justicia, conforme lo dicta el artículo 184, 192.8 y 195 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en adelante L.O.P.J.).<sup>18</sup>

En cuanto a la fase recursiva, notificada la sentencia de primera instancia, la parte inconforme tendrá la posibilidad de recurrir por medio del recurso de casación. Como se mencionó, debido a que el proceso de fueros especiales de protección es un asunto de cuantía indeterminado, lo que procede es el recurso de casación. Al respecto, el artículo 586 establece que en los procesos de cuantía inestimable, la sentencia de primera instancia tiene recurso de casación, como es el caso de los procesos de fueros especiales de protección. Este debe interponerse ante el mismo despacho que dictó la sentencia de primera instancia, en el plazo de diez días hábiles.

---

<sup>17</sup> Código de Trabajo, Título X sobre Jurisdicción Especial de Trabajo (Asamblea Legislativa, 1943).

<sup>18</sup> Los procedimientos disciplinarios dentro de la Corte Suprema de Justicia según artículo 184, 192.8 y 195 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

## Conclusiones

Estas reflexiones sobre el “Proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso” en el marco R.P.L. tienen como propósito ofrecer un análisis sobre cómo funciona este tipo de procesos desde el punto de vista práctico.

Como puede notarse, se trata de un proceso sumario, el cual busca darle celeridad al proceso. Contiene la obligación para la persona juzgadora de darle prioridad sobre cualquier otro proceso y plazos sumamente cortos para las partes involucradas. Esto puede influir de manera positiva para brindar una respuesta pronta y cumplida a los usuarios, sin embargo también implica un reto en la organización de los Despachos judiciales para poder cumplir con los plazos que la norma exige.

Se trata de un proceso encaminado a conocer únicamente cuestiones relativas a la impugnación de despidos o sanciones de personas protegidas por fueros especiales. Cualquier pretensión que no tenga por objeto impugnar una sanción o despido de una persona aforada, deberán tramitarse por la vía que corresponda, para lo cual el personal encargado de la tramitación del proceso, tiene la potestad de desacumular las pretensiones que no corresponden a este tipo de procedimientos y encausarla por el que corresponda.

Se trata de un proceso de cuantía indeterminada, lo que implica que se deben aplicar las reglas establecidas en los artículos 517 y 518 del C.T. De acuerdo con los criterios jurisprudenciales citados, en caso de que se trate de un proceso complejo, la persona juzgadora podrá diferir del dictado integral de la sentencia y emitir el fallo definitivo en un plazo de diez días hábiles.

Al tratarse de un proceso de cuantía inestimable, conforme al artículo 586 C.T., contra la sentencia de primera instancia, lo que corresponde es el recurso de casación, lo anterior en caso de que una o ambas partes no se encuentren conformes con el dictado de la sentencia de primera instancia.

De esta forma, se describe desde un punto de vista práctica y según la visión del autor, los pormenores del proceso de fueros especiales de protección introducido en la R.P.L.

## Bibliografía

Asamblea Legislativa, República de Costa Rica Ley n.º 2. *Código de Trabajo*. 1943  
Recuperado de:  
[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=119285&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=119285&strTipM=FN), fecha de consulta 20 de marzo de 2020.

Asamblea Legislativa, República de Costa Rica. *Ley Orgánica del Poder Judicial*.

Asamblea Legislativa, República de Costa Rica. *Proyecto de ley Reforma de los incisos 4), 5) y 6) del artículo 518, del artículo 537 y del inciso 6) del artículo 587 de la ley 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943*. 2019. Expediente N.º 21489. Recuperado de:  
[http://www.asamblea.go.cr/Centro\\_de\\_informacion/Consultas\\_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx](http://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx)

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. *Voto 889-2010* de fecha 18 de junio de 2010. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/>

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. *Voto 551-2018* de fecha 22 de marzo de 2018. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/>

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. *Voto 1615-2018* de fecha 28 de setiembre de 2018. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/>

Corte Suprema de Justicia. Sala Segunda. *Voto 96-2019* de fecha 01 de febrero de 2019. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/>

Olaso, J. *Los antecedentes legislativos previos a la Reforma Procesal Laboral introducida por la ley número 9343*. 2019. Recuperado de: [https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/ISBN978-922-330968-8\\_LAREFORMAPROCESALLABORALDECOSTARICA.pdf](https://escuelajudicialpj.poder-judicial.go.cr/Archivos/bibliotecaVirtual/laboral/ISBN978-922-330968-8_LAREFORMAPROCESALLABORALDECOSTARICA.pdf).