

DECLARACIÓN JURADA:

El suscrito, **Andrés Armando Grossi Castillo**, mayor, casado, abogado, funcionario judicial nombrado como Juez 3 propietario en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José -Goicoechea-, vecino de San Pablo de Heredia y con cédula de identidad número **uno - uno uno siete siete - cero dos cero ocho (1-1177-0208)**, declara bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio, que es el autor del presente artículo y que el contenido de dicho trabajo es obra original suya, por lo que en caso de ser escogido para ser publicado, autorizo su publicación.

Heredia, 12 de junio del año 2018.

M.Sc. Andrés Armando Grossi Castillo



***EL PROCESO ESPECIAL DE RESTITUCIÓN DE PERSONAS QUE SUFRIERON
UN RIESGO DE TRABAJO Y REINSTALACIÓN DE ORIGEN LEGAL, A LA LUZ
DEL CÓDIGO DE TRABAJO REFORMADO***

M.Sc. Andrés Armando Grossi Castillo¹

¹ Máster en Derecho Laboral, de la Universidad Latina de Costa Rica; Juez del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, Goicoechea; Facilitador en la Escuela Judicial, en materia laboral. Correo electrónico: agrossic@hotmail.com

Resumen: Con el presente artículo se pretende analizar el proceso de restitución de personas trabajadoras que sufrieron un riesgo laboral, mediante el cual se puede, conforme las recomendaciones médicas y la pretensión deducida, restituir o reubicar a estas, así como a pagarle las prestaciones legales correspondientes, siendo esta medida la última que deba aplicarse. De igual forma, se analizarán aquellos otros casos que pueden ser ventilados en esta vía. Finalmente, se analizará su tramitación y sus diferencias con los procesos de seguridad social por riesgos de trabajo.

Abstract: With the present article one tries to analyze the process of restitution of hard-working persons who suffered a labor risk, by means of which it is possible, the medical recommendations and the deduced pretension, return or relocate as these, as well as to paying to him the legal corresponding presentations, being this measure the last one that should be applied. Of equal form, there will be analyzed those other cases that can be ventilated in this route. Finally, his processing and his differences will be analyzed by the processes of social safety by risks of work.

Palabras clave: Restitución, reubicación, pago, riesgo de trabajo, reforma procesal laboral, discriminación.

Key words: Restitution, relocation, payment, risk of work, labor reform, discrimination.

Sumario:

I.- Introducción

II.- Definición del problema

III.- Diferenciación entre el proceso especial de restitución y el proceso especial de seguridad social por riesgos de trabajo

IV.- Caducidad del proceso especial de restitución

V.- Trámite del proceso especial de restitución

VI.- Aplicación del procedimiento de reinstalación de origen legal

VII.- Conclusión

Bibliografía

I.- INTRODUCCIÓN:

La reciente reforma procesal laboral, la cual rige desde el pasado 25 de julio del 2017, ha traído cambios sustanciales a la hora de tramitar los distintos asuntos que esta materia conoce, creando procesos con un modo distinto al que las personas juzgadoras en materia laboral han trabajado frecuentemente. Todo con el fin de agilizar el circulante de los juzgados de trabajo del país, obteniendo las personas usuarias, así, una pronta respuesta a sus gestiones, máxime porque debemos ser conscientes que nadie acude a los tribunales de justicia por mero gusto, sino porque poseen un problema que desean que el sistema judicial conozca y solucione.

Uno de estos nuevos procesos especiales consiste en el de *restitución de personas que sufrieron un riesgo de trabajo y reinstalación de origen legal*, contemplado a partir del numeral 554 del Código de Trabajo, el cual -considero- es uno de los procesos de tramitación prioritaria (en conjunto con el de protección de fueros, solicitud de conciliación ante un conflicto colectivo de carácter económico social y solicitud de calificación de huelga, por ejemplo).

El presente artículo pretende analizar el origen y propósito de este proceso especial, los requisitos de la solicitud inicial y su trámite en general, así como el tipo de pretensiones que se pueden conocer en el mismo, considerando la probabilidad de ser confundido con un proceso de seguridad social por riesgo de trabajo o que las personas usuarias no conozcan claramente la intención de este proceso, optando por presentar ya sea un ordinario o uno de protección de fueros con base en los artículos 540 y siguientes del Código de Trabajo.

II.- DEFINICIÓN DEL PROBLEMA:

Pese a que este procedimiento especial contemplado en la reforma procesal laboral es novedoso, lo cierto es que desde tiempo atrás ya se invocaba la necesidad de crearse una tramitación especial en vía judicial que cumpliera con ese fin, exclusivamente. Para llegar a tal conclusión, nótese que el artículo 254 del

Código de Trabajo (no modificado con la reforma), dispone, en lo que interesa, lo siguiente:

“El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar.

Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero si otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

En casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dado de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para él, según su capacidad laboral.

El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses desde que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, y siempre que no se le haya señalado incapacidad total permanente²...” (el resaltado es del suscrito).

Con lo anterior se infiere que luego de ser dada de alta, siempre y cuando su capacidad de laborar se lo permita, la persona trabajadora tiene derecho a ser restituida a su puesto original o a ser reubicada. Asimismo, contempla la posibilidad patronal en cuanto a cancelarle sus prestaciones laborales, lo cual es factible únicamente cuando ninguna de las anteriores opciones sea la más adecuada y no se pueda reubicar a la persona³, por lo que en todo caso siempre deberá ser la última medida que deba tomar el patrono⁴. No se omite indicar que esta última disposición, según lo resuelto en su oportunidad por la Sala Constitucional, vincula a los sectores privado y público, aclarando también que no cabe distinguir, para efectos de la protección establecida en el citado artículo, entre los servidores propietarios y los interinos⁵.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en numerosos pronunciamientos, además ha sido clara sobre el párrafo anterior al referir la obligación patronal de reponer a la persona trabajadora que pueda continuar laborando luego de un riesgo laboral y también dispone el proporcionarle un puesto diferente cuando por recomendación médica no pueda regresar a ejercer las funciones que venía desempeñando⁶, máxime si es prohibido el despido durante la incapacidad provocada por un riesgo laboral⁷. Aunado a lo expuesto,

² Dicho numeral fue reformado así por el artículo 1 de la Ley Sobre Riesgos de Trabajo, N° 6727, del 9 de marzo de 1982.

³ Olaso Álvarez, Jorge (2017). Esquema sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas conexas. Escuela Judicial. Primera Edición. Costa Rica. Página 50.

⁴ Ver Voto de la Sala Segunda N° 1958, de las 9:13 horas del 13-12-2017.

⁵ Ver Voto de la Sala Constitucional N° 5079, de las 15:43 horas del 13-04-2007.

⁶ Ver voto de la Sala Segunda N° 514, de las 9:50 horas del 14-03-2018.

⁷ Ver voto de la Sala Segunda N° 488, de las 9:45 horas del 28-05-2014.

dicha Sala colige varios supuestos con relación a estas tres posibilidades que establece el citado numeral⁸:

- **Cuando la persona trabajadora puede regresar a su puesto de trabajo, una vez sufrido un riesgo laboral:** El empleador debe reponerla en su trabajo habitual, luego de ser dada de alta;
- **Si la persona trabajadora no puede desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando sufrió el riesgo laboral (pero sí otro diferente⁹):** El patrono tiene la obligación de reubicarla en un puesto distinto -siempre y cuando ello sea posible- y para lograrlo, debe realizar movimientos de trabajadores si esto fuera necesario, siendo importante indicar que en casos como este no podría considerarse la existencia de un *ius variandi abusivo* cuando la parte patronal actuó no sólo acatando las recomendaciones médicas de reubicarla, sino también en acatamiento del imperativo legal del artículo 254;
- **En caso de que la reubicación por recomendación médica ocasione perjuicios objetivos a la persona trabajadora:** El empleador deberá cancelarle las correspondientes prestaciones, haciendo la acotación que para este supuesto el Código menciona la existencia de perjuicios objetivos y no exhaustivos, los cuales consisten en aquellos provenientes de cuestiones por la índole personal del puesto, afectaciones en el salario percibido y proceso de rehabilitación, o el contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido.

Este ordinal guarda estrecha relación con el artículo 554, mismo que señala lo siguiente:

“Las personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los supuestos previstos en el artículo 254 de este Código podrán solicitar al juzgado de trabajo competente la reposición al puesto de trabajo, su reubicación o el pago de

⁸ Ver voto de la Sala Segunda N° 1164 de las 9:45 horas del 21-10-2015.

⁹ Olaso Álvarez, Jorge (2017). Esquema sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas conexas. Escuela Judicial. Primera Edición. Costa Rica. Página 50.

***las prestaciones legales correspondientes, según proceda”
(el resaltado es del suscrito).***

De ahí que se indicara líneas atrás que ya desde antes la vigencia de la reforma procesal laboral se hiciera ver la necesidad de un procedimiento especial para este tipo de situaciones, que a mi criterio debe ventilarse prioritariamente, al verse en juego la estabilidad e intereses de una persona involucrada que, con ocasión o como consecuencia de su labor a la orden del patrono, sufrió un accidente o una enfermedad¹⁰, generándole un determinado período de incapacidad temporal, así como un porcentaje de incapacidad permanente.

La relevancia de resaltar lo anterior radica por estimar que previo a la existencia de la reforma procesal laboral y pese lo dispuesto por el ordinal 254 indicado, debía presentarse un proceso ordinario, mismo que resultaba acorde con la legislación anterior e implicando una larga duración en su tramitación, ocasionando una agravación en la condición de salud de la persona afectada.

III.- DIFERENCIACIÓN ENTRE EL PROCESO ESPECIAL DE RESTITUCIÓN Y EL PROCESO ESPECIAL DE SEGURIDAD SOCIAL POR RIESGOS DE TRABAJO:

El proceso especial de restitución aplica para quien sufrió un riesgo laboral, debiéndose someter primero a las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que disponga y suministre el ente asegurador¹¹. Una vez que retorna a su lugar de trabajo luego del alta médica y el empleador se indispone a cumplir con lo dispuesto por el numeral 254 del Código de Rito, quedará facultada a acudir a la vía judicial. Sin embargo, lo anterior podría confundirse con el establecido para aquellos asuntos de seguridad social por riesgo de trabajo, especialmente si el Instituto Nacional de Seguros no quiere atender al trabajador o trabajadora, motivo por el que es importante distinguir el procedimiento entre ambos.

¹⁰ Ver artículo 195 del Código de Trabajo, mismo que define lo que es un riesgo de trabajo.

¹¹ Varela, Julia; Artavia, Sergio; y Picado, Carlos (2017). Manual de los procesos laborales. Con la Reforma Procesal laboral. Editorial Jurídica Faro. Segunda Edición. Costa Rica. Página 140.

Como ya se señaló en el capítulo anterior, en el proceso de restitución se parte, en la mayoría de los casos, que el Instituto Nacional de Seguros (quien a nivel nacional administra de manera exclusiva los seguros por riesgos laborales) ya atendió a la persona trabajadora que sufrió un riesgo laboral, siendo el punto de discusión, entonces, la negativa del patrono de atender las indicaciones emitidas por el ente asegurador en el correspondiente dictamen médico, violentando las obligaciones visibles en el artículo 254, por lo que en ese sentido no existe necesidad de considerar a la mencionada institución como parte accionada, sino más bien al empleador.

Mientras tanto, en el de seguridad social por riesgo de trabajo siempre se tendrá por demandado al ente asegurador, ya sea porque se estime que las incapacidades fijadas en sede administrativa no coinciden con lo realmente sufrido por el o la reclamante; o bien, porque la institución se niega a brindar atención médica ante la inexistencia de aseguramiento por parte del patrono (en cuyo caso también se tendrá como accionado) o porque este último no le quiso entregar la respectiva boleta para acudir al centro médico respectivo, provocando la decisión de la persona afectada en solicitar en sede judicial cualquiera de las pretensiones que la norma ya le facilita¹².

IV.- CADUCIDAD DEL PROCESO ESPECIAL DE RESTITUCIÓN:

Aunque la reforma procesal laboral no hace alusión sobre este particular, considero que ya desde antes de su entrada en vigor, el Código de Trabajo establecía un plazo para que la persona acudiera a los tribunales de justicia en procura del derecho establecido en el artículo 254 de dicho cuerpo legal, siendo este el señalado en el párrafo quinto del citado numeral, sea de dos meses computados a partir del momento en que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, siempre y cuando no se le haya señalado incapacidad total o permanente.

¹² Al respecto, ver artículo 218 del Código de Trabajo.

No omito indicar que hago la mención de la existencia de una caducidad y no de una prescripción, pues bien podría la persona afectada acudir también a un proceso ordinario, con las consecuencias que ello conlleva, especialmente en el tema de tramitación y grado de prioridad de este, entre otros; y en cuyo caso se aplicarían las reglas de prescripción visibles dentro del artículo 413 del Código de Trabajo.

V.- TRÁMITE DEL PROCESO ESPECIAL DE RESTITUCIÓN:

Resulta conveniente indicar que este proceso especial de restitución se encuentra contemplado desde el artículo 554 y hasta el 559 del Código de Trabajo.

Con relación a los requisitos del escrito inicial, el numeral 555 los regula, indicando que la parte solicitante debe cumplir con los señalados para toda demanda, debiéndose interpretar esto último, a la luz del artículo 428 del Código de Trabajo¹³, a los de la demanda ordinaria laboral y que se encuentran visibles en el 495 de dicho cuerpo legal. Asimismo, establece como requisito indispensable el acompañarse u ofrecerse la prueba relativa a la relación de empleo, la orden de alta expedida por el ente asegurador y la copia del dictamen médico en la que, sin perjuicio de datos adicionales¹⁴, se especifique claramente la situación real de la persona en cuanto a su estado de salud y el medio que se recomiende para él, según su capacidad laboral. En caso de omisión de este documento o que el escrito inicial posea un defecto y no cumpla con lo dispuesto por el citado artículo 495, deberá prevenirse su subsanación dentro del plazo de cinco días, bajo apercibimiento de su inadmisibilidad en caso de incumplimiento y con las implicaciones que ello conlleva.¹⁵

¹³ Sobre este particular, el citado numeral señala que la inexistencia de normas procesales expresamente previstas para un caso o situación concreta se llenará mediante la aplicación analógica de las otras disposiciones de este mismo Código y sus principios, en cuanto resulten compatibles. En este caso cabe la posibilidad de aplicar el numeral 495, a fin de determinar con claridad cuáles son los requisitos que refiere el 555 en cuestión.

¹⁴ Olaso Álvarez, Jorge (2017). Esquema sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas conexas. Escuela Judicial. Primera Edición. Costa Rica. Página 50.

¹⁵ Ver artículo 496 del Código de Trabajo.

De encontrarse el escrito inicial conforme a derecho, surge un hecho innovador en la materia laboral -en mi criterio- y consiste en que la resolución inicial y que da curso a la acción no se trata de un auto de traslado, como ocurre en el proceso ordinario, sino más bien de un auto intimatorio, mediante el cual se le ordenará a la parte empleadora, de acuerdo con la prestación deducida, reponer a la persona a su puesto de trabajo, reubicarla en los términos de la recomendación médica o pagarle las prestaciones legales, lo que deberá hacer dentro del término de ocho días; y se advertirá también al empleador que dentro de ese mismo lapso puede objetar la pretensión y ofrecer las pruebas que sean de su interés¹⁶.

A partir de ahí, existen dos caminos¹⁷: El primero consiste en que no haya oposición alguna dentro de los ocho días indicados, en cuyo caso lo ordenado será ejecutable en la vía de ejecución, para lo cual resulta aplicable lo dispuesto en los ordinales 571 a 577 del Código de Trabajo¹⁸; y el segundo, que en caso de haber oposición en tiempo, el juzgado resolverá lo que corresponda dentro de los tres días siguientes, salvo que deba recabarse alguna probanza, pues entonces la cuestión se substanciará en audiencia oral que deberá programarse como máximo treinta días después de la contestación y el juzgado podrá disponer en la sentencia que se dicte la reinstalación, la reubicación o el pago de prestaciones, según proceda de acuerdo con la situación de hecho comprobada. Si habiendo mediado oposición de la parte empleadora a la solicitud de reinstalación o reubicación, y alguna de estas se considera procedente en sentencia, esa parte deberá pagarle a la persona trabajadora salarios caídos completos¹⁹, desde el día en que cesó la incapacidad y, a título de daños y perjuicios y como indemnización fija, un mes de salario adicional.²⁰

¹⁶ Ver artículo 556 del Código de Trabajo.

¹⁷ Ver artículo 557 del Código de Trabajo.

¹⁸ Olaso Álvarez, Jorge (2017). Esquema sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas conexas. Escuela Judicial. Primera Edición. Costa Rica. Página 51.

¹⁹ A excepción del 566 que prevé un máximo de 24 salarios. Ver Varela, Julia; Artavia, Sergio; y Picado, Carlos (2017). Manual de los procesos laborales. Con la Reforma Procesal laboral. Editorial Jurídica Faro. Segunda Edición. Costa Rica. Página 142.

²⁰ Ver artículo 558 del Código de Trabajo.

Es importante aclarar que las reglas para realizar la mencionada audiencia, en caso de proceder, son las que el Código de Trabajo establece para el proceso ordinario²¹, debiendo contener una fase preliminar y una complementaria, con base en los artículos 517 y 518 del Código de Trabajo.

Finalmente, con relación a la fase recursiva, estimo que de haber sentencia dictada en el expediente, contra esta procede recurso de casación, mismo que será resuelto por la Sala Segunda de la Corte Suprema, para lo cual debe ser presentado ante el juzgado de primera instancia. Lo anterior con base en el artículo 569 del Código de Trabajo, el cual le da carácter de cosa juzgada material; así como en el 586 ibídem, el cual señala que este recurso vertical procede contra los pronunciamientos con autoridad de cosa juzgada material; amén de que la sentencia en este tipo de procesos no se menciona en la lista de resoluciones que poseen recurso de apelación.

VI.- APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE REINSTALACIÓN DE ORIGEN LEGAL:

El artículo 559 del Código de Trabajo dispone lo siguiente:

“Las personas discapacitadas legitimadas para solicitar reinstalación a sus puestos de trabajo, conforme lo que establece la Ley N.º 7600, Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, de 2 de mayo de 1996, y su reglamento, las indicadas en el inciso a) del artículo 392 de este Código, y cualesquiera otras personas que gocen de estabilidad en el empleo por norma especial, instrumento colectivo o resolución administrativa que así lo declare, podrán ejercer sus derechos en este procedimiento especial. Al respecto se aplicarán las normas anteriores, en lo que resulte pertinente” (el resaltado es del suscrito).

²¹ Al no existir propiamente un procedimiento previsto en el Código de Trabajo para llevar a cabo la audiencia en este tipo de procesos, deberá aplicarse lo dispuesto en su numeral 428. Ver nota 9.

Lo anterior infiere que existen otras poblaciones además de las personas afectadas por un riesgo de trabajo y con derecho de acudir a los tribunales de justicia por medio de este proceso especial, en procura de sus derechos.

Sin embargo, considero que más bien este artículo debe formar parte de la sección relacionada con el *proceso especial de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso*, regulado desde el artículo 540 y hasta el 547 del Código de Trabajo, por considerar que las personas contempladas en el 559 calzan dentro de las que se citan en el 540²². Si bien este último numeral no menciona literalmente a las personas con discapacidad, lo cierto es que estas podrían presentar el último proceso especial mencionado, alegando discriminación, máxime si el ordinal 404 prohíbe discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. Igual suerte corre con relación a las personas indicadas en el artículo 392 –inciso a)- del Código de Trabajo²³, por considerarse también que están dentro de los supuestos previstos en el numeral 404 citado²⁴. Finalmente, en lo tocante a las otras personas que gozan de estabilidad en el empleo por norma especial, instrumento colectivo o resolución administrativa que así lo declare, estas sí son referidas claramente en el numeral 540 citado.

²² Dicho artículo enlista a las siguientes personas: 1) Las servidoras del Estado y en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento; 2) Las demás del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal; 3) las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia; 4) las personas adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia; 5) las cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical; 6) quienes denuncien acoso sexual, tal como se establece en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia; 7) las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 del Código de Trabajo; 8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo; y 9) los casos de discriminación.

²³ Dicho artículo señala que todo paro ilegal tiene los siguientes efectos: a) Faculta a los trabajadores o las trabajadoras para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan. El pago de los extremos antes indicados deberá cancelarlo el patrón o su representante legal, en un plazo máximo e improrrogable de ocho días naturales a partir de la declaración de ilegalidad.

²⁴ Varela, Julia; Artavia, Sergio; y Picado, Carlos (2017). Manual de los procesos laborales. Con la Reforma Procesal laboral. Editorial Jurídica Faro. Segunda Edición. Costa Rica. Página 145.

VII.- CONCLUSIONES:

Desde antes de la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral, el Código de Trabajo hacía ver la necesidad de que las personas trabajadoras contaran con un procedimiento especial posterior a ser dadas de alta y luego de que el patrono no quisiera cumplir con las obligaciones del artículo 254 del mismo. Ello se subsana con el proceso especial de *restitución de personas que sufrieron un riesgo de trabajo y de origen legal*, de naturaleza prioritaria sobre otros, en el cual se ordena a la parte patronal, desde el auto que da curso y de acuerdo con la pretensión deducida, a restituir, reubicar o cancelar las prestaciones a la persona afectada.

En este proceso especial no necesariamente el Instituto Nacional de Seguros figurará como parte, como sí debe darse en el de seguridad social por riesgo de trabajo, por tratarse del ente que de forma exclusiva administra los seguros por riesgos de trabajo en Costa Rica, amén de que en ambos procesos el trámite y pretensiones a solicitar son distintas.

Resulta innovador y ágil este nuevo proceso, pues desde el auto inicial se ordena al patrono que restituya, reubique o pague las prestaciones en favor de la persona trabajadora afectada, de acuerdo con la pretensión deducida, por lo que no necesariamente debe señalarse audiencia alguna, ya que, si no hay oposición patronal dentro de los ocho días otorgados por la ley, lo ordenado de forma intimatoria quedará firme.

No obstante el artículo 559 del Código de Trabajo faculta a las personas discapacitadas para solicitar reinstalación a sus puestos de trabajo, a las indicadas en el inciso a) del artículo 392 del Código de Rito, y cualesquiera otras personas que gocen de estabilidad en el empleo por norma especial, instrumento colectivo o resolución administrativa que así lo declare, lo cierto es que estas poblaciones se enmarcan más en el proceso especial regulado en los artículos 540 a 547 del Código de Trabajo, tomando en cuenta la prohibición de discriminación que regula el 404 y la potestad que da el 409 de acudir a este último proceso citado.

BIBLIOGRAFÍA:

Bolaños Céspedes, Fernando (2017). **Código de Trabajo. Actualizado con Reforma Procesal Laboral del 2016.** Primera Edición. Editorial Juricentro S.A. Costa Rica.

Olaso Álvarez, Jorge (2017). **Esquema sistemático de la Reforma Procesal Laboral y Normas conexas.** Escuela Judicial. Primera Edición. Costa Rica.

Varela, Julia; Artavia, Sergio; y Picado, Carlos (2017). **Manual de los procesos laborales. Con la Reforma Procesal laboral.** Segunda Edición. Editorial Jurídica Faro. Costa Rica.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto N° 5079, de las 15:43 horas del 13-04-2007

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto N° 488, de las 9:45 horas del 28-05-2014.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto N° 514, de las 9:50 horas del 14-03-2018.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto N° 1164 de las 9:45 horas del 21-10-2015.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Voto N° 1958, de las 9:13 horas del 13-12-2017.