



LA MUERTE DEL PATRONO COMO CAUSA DE RUPTURA DE LA RELACIÓN LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derecho Laboral Individual.
Palabras Claves: Patrono, Relación Laboral, Muerte del Patrono, Derechos Laborales, Contrato de Trabajo.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 08/07/2013.

Contenido

RESUMEN.....	2
NORMATIVA.....	2
Las Causas de Conclusión de la Relación Laboral.....	2
DOCTRINA.....	4
La Muerte del Patrono cuando se Tratase de un Contrato Intuitu Personae en Relación al Mismo	4
JURISPRUDENCIA	5
1. Aplicación del Principio de Buena Fe ante la Ruptura de la Relación por Muerte del Patrono o cualquier Circunstancia del Artículo 85 del Código de Trabajo	5
2. La Muerte del Patrono y su Incidencia en la Relación Laboral.....	9

RESUMEN

El presente informe de investigación reúne información sobre la incidencia del Fallecimiento del Patrono en la Relación Laboral, para lo cual son incorporados los extractos normativos, doctrinarios y jurisprudenciales que hacen referencia a tal contingencia en la ejecución de la Relación Laboral.

La normativa por su parte es referida al artículo 85 del Código de Trabajo el cual prevé las consecuencias hacia la relación laboral de la muerte del patrono, por lo mismo delimita las condiciones en las cuales tal acontecimiento determina la ruptura de la relación laboral y en cuales circunstancias no lo hace.

La doctrina analiza las consecuencias de la muerte del empleador en la relación laboral a la luz de las legislaciones de varios países latinoamericanos como Costa Rica, Venezuela, Brasil y otros.

Mientras que la jurisprudencia determina en los casos concretos la forma en que el trabajador debe dar por concluida su relación laboral ante la muerte de su patrono, donde realiza un análisis de la aplicación del principio de buena fe a tal forma de concluir la relación laboral.

NORMATIVA

Las Causas de Conclusión de la Relación Laboral

[Código de Trabajo]ⁱ

ARTICULO 85. Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:

- a. La muerte del trabajador;
- b. La necesidad que tuviere éste de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme al derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento;
- c. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige

cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido, y

d. La propia voluntad del patrono.

e. Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° de la ley N° 5173 de 10 de mayo de 1973)

Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 2710 del 12 de diciembre de 1960)

(*)Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador, en el siguiente orden:

1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles;
2. Los hijos mayores de edad y los padres; y
3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos.

()(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 2710 del 12 de diciembre de 1960)*

Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 2710 del 12 de diciembre de 1960)

Para el pago de las prestaciones indicadas, el Tribunal correspondiente ordenará la publicación de un edicto en el "Boletín Judicial". Ocho días después de su publicación

el juez de trabajo determinará la forma en que deba entregarse el giro a los interesados conforme al orden establecido. Si se presentaren consignaciones por este concepto, el juez deberá llamar de inmediato a los interesados mediante la publicación del edicto indicado.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° de la ley N° 3056 de 7 de noviembre 1962)

(Nota: Mediante Resolución N° 3340- 96 de la Sala Constitucional de las 9:00 horas del 5 de julio de 1996, se dispuso lo siguiente: "... Se evacua la consulta en el sentido de que el inciso 1), párrafo segundo del artículo 85 del Código de Trabajo no es contrario a los artículos 33, 51 y 52 de la Constitución Política...").

DOCTRINA

La Muerte del Patrono cuando se Trata de un Contrato Intuitu Personae en Relación al Mismo

[Oscar Hernández Álvarez]ⁱⁱ

En general, la tendencia predominante en el derecho del Trabajo es la de despersonalizar el "sujeto empleador" de la relación laboral, en el sentido de que tal sujeto, más bien concebido como "empresa" que como individuo particular, mantiene sus relaciones jurídicamente laborales independientemente de las vicisitudes particulares que le puedan afectar. En una gran parte de los casos el empleador o patrono es una persona jurídica colectiva cuyas obligaciones personales y patrimoniales se mantienen independientemente de quienes sean sus administradores o representantes legales. Pero, inclusive, cuando el patrono es una persona física individual, suele ser común que la actividad empresarial a su cargo se mantenga aún en el caso de su ausencia, bien sea por incapacidad o muerte, pues es frecuente que incluso en estructuras empresariales modestas esté prevista la posibilidad de suplir tal ausencia de manera que no se interrumpan las tareas laborales de la empresa. Así, resulta más bien excepcional que la muerte del patrono determine la cesación de la actividad laboral de la empresa y consecuentemente la terminación de la relación de trabajo. Ello ocurre cuando el contrato de trabajo tiene naturaleza personal (intuitu personae, para usar la clásica expresión latina), en relación al patrono, de cuya actividad individual depende la persistencia de la empresa.

Tal sería el caso del establecimiento a cargo de un profesional individual (un consultorio médico, el bufete de un abogado, una pequeña empresa artesanal), cuya muerte acarrearía necesariamente el cierre del establecimiento. En razón de lo expuesto, las legislaciones que establecen como causal de terminación de la relación laboral la muerte del patrono, suelen señalar, con una fórmula que se repite casi en los mismos términos, que la misma, para que produzca tal efecto, debe producir “como consecuencia necesaria, inmediata y directa” el cierre del negocio o la cesación de la empresa o terminación de los trabajos. Así, por ejemplo, las legislaciones de Panamá (artículo 210 ordinal 4); Bolivia (artículo 15); República Dominicana (artículo 82 ordinal 1); Guatemala (artículo 485 ordinal b); Costa Rica (artículo 85 ordinal c); Brasil (artículo 485); El Salvador (artículo 48 ordinal 3); España (artículo 49 ordinal 7); Honduras (artículo 111 ordinal 3); Paraguay (artículo 78 ordinal j) y Argentina (artículo 249). En el Perú (artículo 50) se establece que

El fallecimiento del empleador extingue la relación laboral si aquél es persona natural, sin perjuicio de que, por común acuerdo con los herederos, el trabajador convenga en permanecer por un breve lapso para los efectos de la liquidación del negocio. El plazo convenido no podrá exceder de un año, deberá constar por escrito y será presentado a la autoridad administrativa del trabajo para efectos de registro.

Llama la atención el carácter restrictivo de esta disposición, que en lugar de favorecer obstaculiza la continuación de la relación de trabajo, que su texto no distingue aquellos casos en que la empresa pueda sustituir al fallecimiento de su titular. De las legislaciones mencionadas, la de México, Costa Rica, República Dominicana y Brasil prevén, que en caso de terminación por muerte del empleador, el trabajador tiene derecho a recibir algún tipo de compensación económica.

JURISPRUDENCIA

1. Aplicación del Principio de Buena Fe ante la Ruptura de la Relación por Muerte del Patrono o cualquier Circunstancia del Artículo 85 del Código de Trabajo

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ
Voto de mayoría:

"IV. SOBRE LA OBLIGACIÓN DE AGOTAR LAS VÍAS CONCILIATORIAS FRENTE AL EMPLEADOR, DE PREVIO AL ROMPIMIENTO DE LA RELACION LABORAL, EN RAZÓN DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE. Los reparos acerca de lo resuelto al respecto,

tampoco son de recibo. El rompimiento consiste en la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basado en una situación que estima justificante de su situación y debida al patrono. Se deriva de una modalidad de despido –el indirecto-, en donde el trabajador tiene la carga de demostrar, no solo los hechos atribuibles a la parte patronal; sino también, en lo que ahora interesa, el hecho de haberle dado la oportunidad de rectificar la actuación lesiva. En lo que interesa tenemos que, el actor dio por rota, unilateralmente, la relación laboral, en el acto mismo de su demanda, de fecha 21 de abril del 2003, a partir de su interposición, esto es, del 23 de abril del 2003 (folios 1 y 3); aduciendo los siguientes motivos: 1.- porque a pesar de que el causante - señor Juan Ramón González Cruz- había fallecido y él continuaba laborando como guarda, ninguna persona emparentada con el occiso, se había presentado a darle algún tipo de instrucción o manifestación inherente a la relación obrero patronal existente; y 2.- porque durante los últimos 10 meses, antes de fallecer el causante, éste no le pagó los salarios ordinarios y luego de su deceso -pese a seguir laborando-, tampoco ha recibido pago alguno por su trabajo. Asimismo dijo que, la relación laboral entre él y el causante se mantuvo todo el tiempo y persistió –pese a no haber recibido el salario durante los últimos meses, ni los demás extremos laborales de ley-, debido a que el señor González Cruz daba señales que le pagaría dicha deuda, y en una ocasión le manifestó que vendiera una soldadora eléctrica, que mantenía en las instalaciones y que estaba bajo su custodia, como guarda; pero dos meses después se presentó y se la llevó. El Tribunal señaló, por su parte, ciertamente, que el trabajador no demostró, siendo su obligación, que de previo a dar por finalizado el vínculo laboral, planteara a la parte demandada la corrección de las irregularidades que se estaban dando. Esto es, que previo a ello debió agotar y no agotó las vías conciliatorias frente al empleador en razón del principio de la buena fe. Ahora bien, aún cuando la sucesión no debatiera, ni opusiera excepción alguna, relacionada con conciliación previa extrajudicial; está demostrado que fue el propio actor quien planteó y sometió a debate la cuestión acerca del rompimiento unilateral del contrato de trabajo, por las razones ya citadas, por lo que el tribunal estaba obligado a pronunciarse sobre ello, analizando, como lo hizo, conforme la jurisprudencia sobre el punto, si en el caso se había cumplido o no, por parte del trabajador, con la obligación de agotar las vías conciliatorias frente al empleador, en razón del principio de la buena fe. Desde este punto de vista, no se viola el artículo 99 del Código Procesal Civil. Por otra parte, no es cierto, como se afirma, que la argumentación del Ad quem sea absolutamente falsa, infundada y carente de valor jurídico. Si bien en el hecho “octavo” de la demanda el actor afirmó que **la relación laboral con el causante se mantuvo todo el tiempo y persistió** –a pesar que no había recibido el salario– se entiende que, por parte de éste último - durante los últimos meses, ni los demás extremos laborales de ley-, **debido a que el señor González Cruz daba señales que le pagaría dicha deuda, y en una ocasión le manifestó que vendiera una soldadora eléctrica, que mantenía en las instalaciones y que estaba bajo su custodia, como guarda**; esto no constituye, propiamente, como se

ve, un reclamo formal; ni siquiera una petición verbal, iniciativa del trabajador, tendiente a que se corrigieran las irregularidades. Y aunque lo fuera, se trata de una proposición de hecho que fue negada por la representante de la sucesión demandada, y en modo alguno demostrada por el actor (los autos son ayunos de prueba al respecto). Por lo demás, eso no quita que, como se admite en la demanda, pese a que dos meses después el señor González Cruz se presentó y se llevó la citada máquina, el actor continuó laborando al servicio de éste y luego de su fallecimiento, por varios meses más, para la sucesión demandada; tiempo durante el cual bien pudo y debió gestionar, en un primer momento ante aquél y luego de su fallecimiento, ante la sucesión, la rectificación de la actuación lesiva, antes de dar por rota la relación laboral. Lo cual no hizo. Cabe admitir que la acción fue incoada contra la sucesión, debido a que -como se admite- el patrono había fallecido tiempo antes. Ahora bien, pese a que el causante había fallecido, él continuó laborando, por varios meses más, como guarda -así se admite en la demanda- por lo que la relación laboral se mantuvo, en este caso con la sucesión, en virtud del principio de continuidad laboral. Por lo que, aún cuando fuera cierto, como también se afirma, que ninguna persona emparentada con el occiso se hubiera presentado a darle algún tipo de instrucción o manifestación relacionada con el trabajo, después del fallecimiento; eso no quita, por lo mismo, que no tuviera a quien dirigirse, y mucho menos, que no debiera plantear su reclamo, por iniciativa propia, ante los herederos o la propia sucesión -verbalmente o por escrito, o bien por medio de las autoridades de trabajo-, de previo a dar por rota la relación laboral, como sí lo pudo hacer y de hecho lo hizo, sólo que, unilateral y sorpresivamente, en el propio acto de demanda, presentada, precisamente, contra la citada sucesión del señor González Cruz. Cabe rechazar, por lo dicho, que no le quedara otra opción que no fuera la de interponer la demanda contra ésta, como lo hizo, de una vez, directamente, en sede judicial. O, lo que es igual, que tuviera un impedimento, de imposible superación, para plantear su queja, de previo, ante la sucesión, dándole chance, igualmente con antelación, a fin de que tomara conocimiento de su situación y pudiera corregir, eventualmente, las irregularidades que, en su caso, se estaban dando. Todo esto en virtud del principio de la buena fe. En fin, no se nota que, así como pudo plantear la demanda contra la sucesión, en sede judicial, no pudiera plantear de previo su reclamo, contra ésta, fuera de los tribunales. Obsérvese que, según el poder especial (a folio 1) y encabezado de la demanda (a folio 2), ningún problema tuvo para enterarse de la apertura del proceso sucesorio del señor Juan Ramón González Cruz, y que éste se tramitaba en el Juzgado Civil y de Trabajo del II Circuito Judicial de Alajuela, bajo el expediente No. 2-100672-297 (2B). Lo cual indica que dicha sucesión se había presentado a trámite desde el año 2002; y que, desde ese momento, de igual manera, habría podido enterarse de su existencia. Tampoco, ignoraba, por lo mismo, el nombre y dirección de la albacea provisional (ver folios 9, 11, 12, 14 y 15). El argumento de que evidentemente interpuso la demanda amparado por la ley, especialmente con base en el artículo 85 del Código de Trabajo,

tampoco es de recibo. Si bien la muerte del patrono, es una de las causas, previstas en el inciso c) del artículo 85 del Código de Trabajo, que terminan con el contrato de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan sus derechos para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que por ley pudieran corresponderle; esa no fue, de hecho ni jurídicamente, la causa invocada en la demanda, sino, como se dijo, el rompimiento unilateral del contrato de trabajo, por parte del actor, 1.- porque a pesar de que el causante -señor Juan Ramón González Cruz - había fallecido y él continuaba laborando como guarda, ninguna persona emparentada con el occiso, se había presentado a darle algún tipo de instrucción o manifestación inherente a la relación obrero patronal existente entre el causante y él; y 2.- porque durante los últimos 10 meses antes de fallecer el causante, no le pagó los salarios ordinarios y luego de su deceso -pese a seguir laborando-, no ha recibido pago alguno por su trabajo. Fundamentada sin duda o, al menos tácitamente, en el inciso a) del artículo 83 del Código de Trabajo (así consta en la apelación, folios 67 y 74). Por lo demás, se trata de un argumento novedoso, pues no es sino, ahora, ante esta tercera instancia rogada, que se invoca, por lo que su análisis resulta inadmisibles, so pena de violentar, caso contrario, los principios de equilibrio procesal e igualdad de trato, en perjuicio de una de las partes, en este caso la demandada. En todo caso, se trata de una regla que sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere –entre otros, la muerte del patrono-, produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos. Y en este caso, esto último no se produjo pues, tal y como ha admitido el actor, a pesar del fallecimiento del causante, él continuó laborando como guarda, cuidando la maquinaria, en las instalaciones que, con relación a sus negocios, aquél tenía, en Muelle de San Carlos. Por lo demás, a nada conduce su alegato acerca el riesgo de que caducaran los plazos legales, respecto de los edictos de ley, dentro del proceso sucesorio, en los cuales se previene a los interesados en los bienes hereditarios, para que se apersonen al proceso a hacer valer sus derechos, pues no se está, en el presente caso, en los supuestos de reconocimiento de créditos, propios de procedimiento sucesorio judicial, a que alude el artículo 904 del Código Procesal Civil. Y, aunque así fuera, eso no enerva el hecho de que el actor dejó transcurrir varios meses, desde el fallecimiento del causante y hasta la presentación de su demanda, sin plantear de previo, entre tanto, el preceptivo reclamo a la parte demandada. Lo mismo cabe decir, respecto al riesgo de prescripción de sus derechos, ante el eventual transcurso del plazo de seis meses establecido para accionar en sede laboral. De modo que, con lo resuelto no se le esté impidiendo ejercer el derecho a accionar en vía jurisdiccional; antes bien, lo que se reprocha, como se dijo, es el hecho de no haber demostrado, siendo su obligación, que de previo a dar por roto el vínculo laboral hubiese planteado a la demandada, la posibilidad de corrección de las irregularidades, en virtud del principio de la buena fe. Puesto que dio por rota la relación laboral, sorpresivamente, en el propio acto de la demanda, sin dar ninguna alternativa o posibilidad de arreglo, de previo, a la parte demandada. Siendo

estas y no otras las razones por las que, en el caso, no se estimó justificado el rompimiento del trabajador; y se denegaron, consecuente y correctamente, los extremos de preaviso, cesantía, daños y perjuicios."

2. La Muerte del Patrono y su Incidencia en la Relación Laboral

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría

"I. La actora se encuentra inconforme con el pronunciamiento de segunda instancia, el cual estimó que la relación de trabajo concluyó por renuncia de su parte. La recurrente invoca el quebranto de los artículos 1, 15, 17 y 486 (493 con la nueva numeración) del Código de Trabajo, al habersele denegado los extremos de preaviso y de auxilio de cesantía pretendidos, pues, en su criterio, el motivo de la cesación lo fue la muerte del patrono.- II.- Quedó acreditado que la demandante laboraba para el señor G.M.B. como asistente de contabilidad y que éste murió el 28 de setiembre de 1996. En la contestación de la demanda se alegó una supuesta sociedad de hecho entre dicho señor y doña R.C.S., por la circunstancia de aparecer ésta en las planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social como la patrona de la actora (ver contestación de la demanda en folios 14 a 15 vuelto). No obstante, en aplicación de los numerales 2 y 4 del Código de Trabajo y del principio de primacía de la realidad que impera en esta materia, se debe concluir, con base en la prueba testimonial evacuada, que la realidad fue otra y que quien tenía a su cargo la Oficina de Contabilidad y fungía como el empleador de la actora era el señor M.B.. [...]. Así las cosas, son de aplicación al caso, los artículos 33 y 85, ambos del Código de Trabajo, según los cuales la muerte del patrono es causa de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador y sin que éste pierda los derechos establecidos en los artículos 28 y 29 de ese cuerpo normativo, cuando ese hecho implique, necesariamente, la cesación definitiva de los trabajos. El numeral 33 señala: "Las indemnizaciones previstas en los artículos 28, 29 y 31 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra o embargo, sucesión u otras similares, gozarán los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los tribunales de trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que hayan fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.". Por su parte, el numeral 85, en lo que interesa establece: " Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el

presente Código o por disposiciones especiales: ... c) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido; y ...". Esa misma es la solución que ofrece la doctrina al problema de la imposibilidad del empleador para continuar con la relación laboral: "Los contratos de trabajo terminan por incapacidad o jubilación del empresario, porque estos sucesos, en principio, producen una imposibilidad de ejecución, al igual que en el ámbito civil del derecho de obligaciones la imposibilidad del acreedor para recibir, redundando en imposibilidad del deudor para prestar, pero si las circunstancias de hecho evitan tal imposibilidad, es decir, si alguien, sucesor -o comprador- continúa manteniendo esta industria, la resolución de los contratos no se produce, verificándose una novación subjetiva en la persona del empresario. No obstante, esta novación no se produce siempre. Para que la misma quede excluida basta con que los representantes legales, o continuadores en general, no quieran continuar con la empresa, sin que sea preciso, a juicio de la doctrina y la jurisprudencia, que los mismos no puedan hacerlo ... En este sentido, la causa extintiva -incapacidad o jubilación del empresario- sólo opera cuando, con independencia del título que lo motive, no haya quien continúe la explotación o negocio, siendo así que, habiendo sucesor que no desee continuar, basta su nueva declaración de voluntad extintiva para que se produzca la extinción; esto es, las referidas causas no operan "per se", sino como causa, a su vez, generadora de una decisión extintiva del sucesor de la empresa; bastando su mera declaración de voluntad de extinguir las relaciones laborales que ha de ser empresa, para que tenga lugar la extinción de aquellas." (ORTIZ LALLANA (María del Carmen) La extinción del Contrato declaración de voluntad de extinguir las relaciones laborales que ha de ser empresa, para que tenga lugar la extinción de aquéllas." (ORTIZ LALLANA (María del Carmen) La extinción del Contrato de Trabajo por Imposibilidad Física de Cumplimiento, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1985, pp. 404-405). De esta manera, la tesis de la conclusión del contrato de trabajo de la actora por la muerte del causante M.B., tiene buen sustento, tanto legal como doctrinal. IV.- En todo caso, aún en el supuesto de que el servicio de contabilidad hubiera sido brindado mediante un sistema de organización empresarial, lo cierto es que al morir el señor M.B., la Sucesión no se hizo cargo de la Oficina de Contabilidad e incluso recomendó que un tercero ajeno a ésta (don J.G.V.) brindara el servicio a los clientes. Si bien es cierto, en los primeros meses siguientes al deceso dicho profesional, el señor G., realizó sus labores en la Oficina que venía ocupando el causante, ese hecho no es motivo suficiente para concluir que la Sucesión asumió la organización, pues, la prueba revela que quien lo hizo fue el indicado profesional por su cuenta y no la Sucesión. De ahí en adelante, la relación fue del señor G. con parte de los clientes, quien también empezó a pagar el respectivo

salario a la actora, sin que exista ningún indicio de que debiera rendir cuentas a la Sucesión [...]. Esas manifestaciones abonan a la tesis sustentada por la Sala, con mucho más razón si tomamos en cuenta que la demandada no demostró haber cancelado salarios a la actora en el período comprendido entre la muerte del señor M.B. y el 14 de enero de 1997 (data en la que según la demandada concluyó la relación laboral), que tampoco acreditara que durante ese lapso actuara la Sucesión como su patrono ni que continuara apareciendo en planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social, en lugar del fallecido. Por esas razones, no puede decirse que se tratara de un negocio que continuara abierto con motivo de la participación del nuevo profesional. Tampoco podemos pensar que se produjera una sustitución en los términos del artículo 37 del Código de Trabajo, para efectos de exonerar de responsabilidad a la Sucesión, sino que simplemente con motivo de la muerte de M.B., el señor G.V., también en forma personal, asumió, en parte, los servicios que el causante prestaba a los clientes, lo que se hizo así con el consentimiento de éstos; lo que implicó el nacimiento de nuevas relaciones diferentes de las anteriores.- V.- En consecuencia, al amparo de la normativa y doctrina citadas, la actora tiene derecho a que la Sucesión demandada le cancele el preaviso y el auxilio de cesantía, pues, el deceso del señor M.B. implicó la finalización de la relación de trabajo que la demandante mantenía con aquél. Por lo mismo, no se puede sostener -como lo hace la mayoría del Tribunal ad quem- que en el caso se dio una renuncia por parte de la demandante, por haberse inmediatamente relacionado laboralmente con el nuevo profesional. En concordancia con lo que viene expuesto, tal y como lo reclama la recurrente, la sentencia de segunda instancia incurrió en error al valorar la prueba constante en el expediente. Por esa razón, procede revocar dicho pronunciamiento y confirmar el de primera instancia, el cual concedió los extremos de preaviso y de auxilio de cesantía."

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. (1997). **La Terminación de la Relación de Trabajo. Clasificación y Efectos**. Parte de Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México D.F., Estados Unidos Mexicanos. Pp 547-548. Disponible en la web:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/33.pdf>

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 99 de las diez horas con veinte minutos del dieciséis de febrero de dos mil cinco. Expediente: 03-300081-0297-LA.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 93 de las catorce horas con diez minutos del veintiuno de abril de mil novecientos noventa y nueve. Expediente: 98-000397-0005-LA.