

DAJ-AE-57-10
11 de marzo de 2010

Señora (ita)
Thelma Álvarez Mejías
Administradora
COMDELUCU S.A.
Presente

Estimada señora (ita):

Se da respuesta a su consulta recibida en esta Dirección, mediante la cual indica que la representante legal de la empresa para la cual usted trabaja falleció, siendo que la hija de ésta entró a sustituirla, modificando la forma en la que han venido prestando sus servicios usted y un compañero. Solicita se le indique si esta situación es procedente. En primer lugar se le envían las disculpas del caso por el retraso en la evacuación de la presente, lo cual obedece al exceso de trabajo y poco personal para atenderlo, pero se espera que de igual forma la respuesta tenga validez para futuros casos pues se trata de temas vigentes en cualquier relación laboral.

La doctrina se ha referido a la situación en que se encuentran los contratos de trabajo al momento del fallecimiento del empleador, se ha dispuesto que estos contratos deben mantenerse incólumes, a menos de que circunstancias particulares imposibiliten la continuación de la relación laboral. En este sentido el autor Fernández Pastorino ha escrito:

“En caso de morir el empleador, el contrato se rescinde cuando las condiciones personales o legales, actividad profesional u otras circunstancias del empleador hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales no podría proseguir.”¹

A contrario sensu, si las características personales del empleador fallecido no resultan determinantes para la consecución de la actividad de la empresa, el contrato laboral puede continuar vigente, siempre y cuando se den las condiciones que se detallarán más adelante.

Esta afirmación se puede complementar con una interpretación en sentido contrario de lo dispuesto en el inciso c) del artículo 74 del Código de Trabajo, el cual dispone en lo que interesa:

¹ FERNÁNDEZ Pastorino A.; Lineamientos del Contrato de Trabajo; Buenos Aires; Editorial Astrea, 1975; Pág. 250.

“Artículo 72.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores: ...

*c) La muerte o incapacidad del patrono, **cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo...**” (El resaltado es proveído por la autora)*

Se puede interpretar, entonces de la norma citada que en los casos en que la muerte del patrono no traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, los contratos de trabajo no se suspenderán sino que continuarán vigentes.

En el mismo sentido, el inciso c) del artículo 85 del Código de marras se refiere a la terminación de los contratos de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, a saber:

“Artículo 85.- 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...” (el resaltado es propio de la autora)*

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha referido al caso de jubilación o incapacidad del patrono que también aplica para el caso de muerte del mismo, de la siguiente manera:

““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 de Trabajo por Imposibilidad Física de Cumplimiento, Madrid, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, 1985, pp. 404-405)" (El resaltado no es parte del original)

De acuerdo con lo expuesto, si la empresa puede continuar sus actividades aún después de la jubilación o incapacidad o muerte del patrono, entonces los contratos de trabajo continúan.

En su caso particular pareciera que sí se puede continuar la actividad a pesar de la muerte de la patrona, por ello no procede la terminación de los contratos alegando muerte del patrono. No obstante, de su nota se desprende que lo que pretende la hija de su expatrona, es modificar las condiciones laborales que ustedes tenían. Esta situación deberá tratarse como una modificación al contrato de trabajo abusiva.

El patrono puede modificar condiciones de los contratos de trabajo siempre y cuando no se cause grave perjuicio a los trabajadores y no se les modifiquen las condiciones principales del contrato como salario, jornadas,

jerarquía. Para el caso de consulta, la modificación que pretende introducir la nueva patrona, es totalmente ilegal, ella no puede modificar los contratos de trabajo existentes en perjuicio de los trabajadores, si ustedes mantenían un contrato por tiempo indefinido, el hecho de cambiarlos por contratos a plazo fijo (por 1 año), es un acto ilegal y fuera de todo contexto jurídico. Esto los faculta para dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, para lo cual deberán presentar la solicitud de rompimiento ante los Tribunales de Justicia, alegando las modificaciones contractuales que pretende aplicar la nueva patrona.

No obstante, si ustedes desean continuar en el trabajo por cualquier motivo, debe indicársele, que en Derecho Laboral existe lo que se denomina “Principio de primacía de la realidad”, en virtud del cual no importa lo que las partes pacten o estén obligadas a pactar, sino lo que se presenta en la realidad laboral, de esta manera, si en su caso la modificación no se ajusta a la realidad, ustedes pueden plantear en cualquier momento el reclamo administrativo ante este Ministerio o ante los Tribunales, para que se les reconozcan los derechos de un contrato por tiempo indefinido, que son derecho al preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo, por todo el tiempo que laboraron con la anterior patrona y la actual.

Por las razones expuestas se concluye que su actual patrona , debe respetar las condiciones de su contrato de trabajo así como el de su compañero de trabajo, siendo que no puede modificar sus contratos unilateralmente, debe mantener el reconocimiento de su antigüedad y debe respetar todos sus derechos laborales.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

AQH/ ihb
Ampo 3-D.-