

DEFENSA PÚBLICA











# RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN DE HECHO EN

el proceso de consignación de prestaciones de persona trabajadora fallecida:

análisis de la reforma procesal laboral y resoluciones judiciales

### M.Sc. Andreína Chaves Zúñiga<sup>1</sup>

#### **Resumen:**

En el presente artículo se aborda el tema del reconocimiento de la unión de hecho en los procesos de consignación de prestaciones de una persona trabajadora fallecida, a partir de un análisis de la regulación actual que introdujo la Ley N.º 9343 (Ley de Reforma Procesal Laboral) y, de un estudio, de resoluciones judiciales, ahondando en las competencias, procedimientos y requisitos para ese reconocimiento.

#### Palabras clave:

Consignación de prestaciones de persona trabajadora fallecida y unión de hecho.

#### Abstract:

This article covers the topic of the legal recognition of the de facto union in the legal procedures of the judicial deposit of severance packages for the deceased worker, from the standpoint of the analysis of the current regulation introduced by Law No 9343 (Labor Procedure Reform Law) and, the study of court resolutions, examining even more closely the legal competence, legal procedure and requirements for this recognition.

#### **Keywords:**

judicial deposit of severance package for a deceased worker and the de facto union.

<sup>1</sup>Jueza Supernumeraria. Licenciada en Derecho por la Universidad de Costa Rica y Máster en Derecho por la Universidad de las Ciencias y el Arte.

### 1. INTRODUCCIÓN

El proceso de consignación de prestaciones de persona trabajadora fallecida es un proceso laboral no contencioso, en el cual se pretende que se establezca el derecho sobre las prestaciones laborales que le corresponden a una persona trabajadora que fallece. Ahora bien, las personas derechohabientes se encuentran definidas en el numeral 85 del Código de Trabajo, norma que establece un orden de prelación especial; en primer orden se ubica la o el consorte, entendiéndose que este término incluye a las personas convivientes de hecho.

Dado que, el reconocimiento de la unión de hecho para fines de este proceso de consignación no siempre ha tenido la misma regulación y/o interpretación, es que en el presente artículo se va a abordar el tema a partir de un análisis de la regulación actual introducida por la Ley N.º 9343 (Ley de Reforma Procesal Laboral), concretamente, detallando lo siguiente: la competencia, el orden de prelación de las personas beneficiarias, el procedimiento y los requisitos que debe cumplir la unión de hecho.

Asimismo, se va a realizar un estudio de resoluciones judiciales relevantes, en las cuales se ha interpretado el término de consorte, además, se ha definido la competencia y, también, los requisitos para el reconocimiento de una unión de hecho con los fines exclusivos de este proceso laboral.

### 2. PROCESO DE CONSIGNACIÓN DE PRESTACIONES DE PERSONA TRABAJADORA FALLECIDA

El proceso de consignación de prestaciones de una persona trabajadora fallecida es un proceso laboral de naturaleza no contenciosa, el cual tiene como fin la distribución de dineros que corresponden a una persona trabajadora fallecida por "concepto de prestaciones y derechos laborales, así como por ahorros y depósitos en cuentas de intermediarios financieros provenientes del contrato de trabajo, adicionalmente aplica para los montos adeudados a las personas pensionadas o jubiladas." (Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Sede Alajuela Materia Laboral. Sentencia N.º 00133 – 2022 del 26 de abril de 2022).

Es relevante destacar que en este proceso se determina quienes son las personas con derecho a suceder a la persona causante y la distribución de los dineros, derivados de una relación laboral, sin la necesidad de recurrir a un proceso sucesorio y sin el pago de impuestos. Este proceso se encuentra regulado en los numerales 85 y del 548 al 552 del Código de Trabajo.

# 2.1. Personas Derechohabientes y Orden de Prelación

El numeral 85 del Código de Trabajo señala que, la muerte es una causa de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para la persona trabajadora, sin que se extingan los derechos del causante o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles. Asimismo, dispone que las prestaciones podrán ser reclamadas por cualquiera de las personas parientes con interés que indica la norma, especificando los siguientes puntos:

Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador y la trabajadora, en el siguiente orden: 1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles; 2. Los hijos e hijas mayores de edad y los padres y madres, incluidos e incluidas los y las de crianza; y 3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos. 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.

De acuerdo con esta norma es importante resaltar lo siguiente: en primer lugar, al existir una norma especial que define cuáles son las personas derechohabientes y el orden de prelación, en principio, no resulta aplicable el orden de la sucesión legítima contemplado en el artículo 572 del Código Civil, este únicamente resultaría aplicable en ausencia de las personas que contemplan los dos primeros incisos, en este sentido se puede ver la sentencia N.º 00226 – 2018 del 15 de marzo de 2018 emitida por el Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José.

Sobre la posibilidad de disponer quién es derechohabiente y el orden en un testamento, existen sentencias con criterios contradictorios; por un lado, el Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José en la sentencia N.º 00910 - 2019 del 06 de agosto de 2019, resolvió que: "la voluntad del cau-

sante en su testamento no debe ser tomada en cuenta en la consignación de prestaciones, que debe regir por lo que dispone el artículo 85 del Código de Trabajo"; por otro lado, el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José en la sentencia N.º 00332 – 2022 del 16 de junio de 2022, para resolver un asunto consideró que: "en autos tampoco existe un testamento o una declaración de voluntad del causante que indicara que al momento de su fallecimiento, las prestaciones deberían calcularse de forma diferente a la dispuesta en la norma".

En segundo lugar, se debe tener presente que, el orden que establece la norma es subsidiario, o sea, expresamente dispone que solo en falta de las personas que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente. Por su parte, es importante considerar que, la resolución del proceso de consignación de prestaciones es declarativa y no constitutiva de derechos, lo que quiere decir que: "el derecho de la parte surge al momento en que la persona trabajadora fallece y no con el dictado de la resolución de fondo" (Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia Materia Laboral. Sentencia N.º 00056 - 2022 del 25 de marzo de 2022). Es importante reconocer este hecho, porque podría ser que el momento de la muerte del causante existan hijos menores de edad con un derecho preferente en primer orden y, que, al resolverse el proceso, ya sean mayores de edad; no obstante, la mayoría de edad no elimina su derecho preferente, pues este se consolidó siendo menores de edad.

## 2.2. El Derecho Preferente de la Persona Consorte

El término consorte no siempre ha tenido la misma interpretación, en un inicio se entendió que comprendía únicamente al cónyuge en una relación hombre y mujer, sin embargo, en la actualidad el término incluye a las personas en matrimonio o en unión de hecho, con independencia del sexo de los integrantes. Algunas sentencias que evidencian esa evolución son las siguientes:

El Tribunal de Trabajo Sección II en la sentencia N.º 00659 – 1997 del 07 de julio de 1997, en ese momento consideró que consorte solamente es el legalmente casado, señalando lo siguiente:

Tal numeral, se ha mantenido intacto hasta la fecha, no ha sido reformado y por ello no podemos interpretar donde la Ley misma es clara y no permite interpretación. Que en otras materias se hayan ampliado los conceptos no quiere decir que tengamos que leer cosa distinta de lo que la letra clara de la ley dice, en esta caso (sic) el Código de Trabajo. Al señalar el numeral 85 de supra cita al consorte, hace clara alusión al cónyuge y no a otra persona. El trabajador fallecido era casado y su matrimonio no había sido disuelto, con lo que se mantenían todos los deberes que, como efecto, produce el acto jurídico matrimonio.

El Tribunal de Trabajo Sección I en la sentencia N.º 00489 – 2011 del 02 de diciembre de 2011 en su oportunidad estimó que el artículo 85 del Código de Trabajo tutela la relación de matrimonio solamente entre un hombre y una mujer:

Ese numeral armoniza con el ordinal 572 inciso ch) del Código Civil, que en lo que interesa, expresa: "El conviviente en unión de hecho sólo tendrá derecho cuando dicha unión se haya constituido entre un hombre y una mujer con actitud legal para contraer matrimonio. El Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Heredia Sede Heredia Materia Laboral en la sentencia N.º 00268 – 2021 del 29 de setiembre de 2021, cita la sentencia de la Sala Constitucional N.º 03340 - 1996 del 05 de julio de 1996, para interpretar que el término consorte incluye las relaciones en matrimonio y en unión de hecho, indicando:

[E]I problema desaparece cuando se constata, por una parte, que la reforma del Código de Familia, mediante la ley 7532, tiene una finalidad igualitaria ostensible, a saber, equiparar el matrimonio y la unión de hecho que cumpla con los requisitos legales para "todos" los efectos patrimoniales, civiles o no; y que, por otra, el Código Civil fue reformado por la Ley de Igualdad Social de la Mujer, para que se tuviera al conviviente de hecho como heredero legítimo y en el primer orden de personas con derecho a heredar. TERCERO. Debe considerarse entonces reformado el artículo 85 del Código de Trabajo y deben figurar en el primer orden de prioridades para recibir las prestaciones del fallecido, el consorte o el conviviente de hecho.

Finalmente, con la sentencia N.º 12782 - 2018 de la Sala Constitucional emitida el 08 de agosto del año 2018, en la cual se instó a la Asamblea Legislativa (en el plazo de 18 meses) a regular los alcances y efectos derivados de las relaciones de pareja entre personas del mismo sexo, en caso de que no lo hiciera y transcurriera el plazo, se entendería que estas parejas tienen un derecho de acceso -en igualdad de consideraciones- a la figura jurídica del matrimonio civil y a todas sus regulaciones legales; se entiende que para efectos del proceso de consignación de prestaciones también, debe ampararse en igual de condiciones sobre la persona conviviente de hecho del mismo sexo.

Por su parte, siendo que el término consorte incluye matrimonio y convivencia de hecho, una interrogante importante que se podría traer a colación es la siguiente: ¿Qué ocurre cuando existe matrimonio y convivencia de hecho al mismo tiempo o, uno de los convivientes no tiene libertad de estado? Conforme se expondrá más adelante, según la regulación existente en el Código de Familia, uno de los requisitos para el reconocimiento de la unión de hecho es que la persona tenga libertad de estado, esto significaría que, en principio, no es posible reconocer una unión de hecho si existe un matrimonio; en este sentido, el Tribunal de

Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José en la sentencia N.º 00332 – 2022 del 16 de junio de 2022 señala lo siguiente:

[L]a compañera no puede sustituir a la esposa cuando esta exista. La legislación que existe y regula la convivencia de hecho, se aplica solo a aquellas personas que tienen aptitud legal para contraer matrimonio y como el matrimonio no resulta ser unilateral, no puede decirse que al no tener doña [Nombre 001] impedimento para casarse, ha de ser tenida como la esposa del causante para todos aque-

llos derechos que le favorezcan. Ese conflicto de intereses de personas que alegan se deben encontrar en el mismo nivel, la Caja Costarricense del Seguro Social lo resolvió al permitir que se pueda declarar viuda y compañera de una misma persona fallecida, donde la pensión se distribuye a prorrata, pero esa particularidad, no ha sido legislada en la materia laboral. No puede entonces aplicarse el Reglamento de la

Caja del Seguro sobre el artículo 85 del Código de Trabajo, primero porque el Código que es una ley general, posee mucho mayor rango que el reglamento que es una ley especial y, en segundo término, porque la Caja del Seguro está facultada únicamente para legislar en la materia atinente al régimen de seguridad social sometido a su cargo y nunca en lo que tiene que ver con la legislación ordinaria.

Anteriormente, se indicó que, en principio, no es factible reconocer la unión de hecho si no existe libertad de estado; sin embargo, debido a que hay una norma especial de seguridad social que reconoce la unión de hecho sin necesidad de cumplir ese requisito, sería posible hacerlo en ese supuesto de hecho. Sobre el particular, el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José en la sentencia N.º 00332 – 2022 del 16 de junio de 2022, resolvió que prevalece la relación de matrimonio; sin embargo, existe regulación del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias de la persona trabajadora fallecida y el artículo 20 de la Ley 7983 (Ley de Protección al Trabajador), con base

en las cuales es posible declarar como beneficiaria a quien fue

favorecida del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social; ahora bien, la CCSS reconoce el derecho de la persona conviviente aunque, no haya libertad de estado, por lo cual, sobre las prestaciones derivadas de ese

ficiaria una persona conviviente, que no tiene libertad de estado.

régimen, sí resulta bene-

También, existe un antecedente judicial en el que se reconoció el derecho a las prestaciones laborales, pese a que la compañera de hecho no tenía libertad de estado. Concretamente el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Cartago Sede Cartago Materia Laboral en la sentencia N.º 00266 – 2021 del 06 de agosto de 2021, tomando en cuenta la particularidad del caso de que quien no tenía libertad de estado era la derechohabiente, y que el causante no tenía más parientes, se le otorgó a la conviviente no solo las prestaciones del régimen de seguridad social, sino también, las laborales (en relación con el término del contrato laboral), eso sí, se trata de una sentencia, que incluso, tiene un voto salvado; en lo que interesa resolvió:

[L]a normativa especial que regula el derecho a los beneficios derivados del Régimen Obligatorio de Pensiones establece un orden de prelación para distribuir los dineros que, por ese concepto, correspondan en la eventualidad del fallecimiento del beneficiario direc-

to, situando en primer orden, a quien haya sido definido como acreedor al derecho de la pensión derivada por muerte dentro del régimen del primer pilar de la seguridad social (...) únicamente en ausencia de beneficiarios establecidos dentro del régimen principal de pensiones, o subsidiariamente de beneficiarios designados por el causante, es que corresponde distribuir esos dineros conforme al orden de prelación y con los criterios de legitimación que establece el ordinal 85 del Código de Trabajo (...) Desde nuestra perspectiva, el requisito de la libertad de estado

no puede ser óbice para que una persona, en las condiciones particulares de la accionante, acceda a ese beneficio, en un caso como el presente, donde no consta en autos que existan personas que, conforme las disposiciones del artículo 85 o de la normativa propia del derecho de familia, ostenten un mejor derecho. Para respaldar esta decisión lo primero que hay que decir es que en este momento histórico la normativa sobre la regulación de las relaciones de convivencia está atravesando trasformaciones importantes que han impactado su regulación jurídica, incluso desde la perspectiva del derecho de familia. (...) A partir de lo anterior, consideramos que en este momento existe una laguna normativa en lo que refiere a la regulación de las relaciones convivencia (...) De modo que para efectos de interpretar los alcances del artículo 85 del Código de Trabajo, tomando en cuenta también que la Sala Constitucional desde su voto N.º 03340 - 1996 de las nueve horas del cinco de julio de mil novecientos noventa y seis estableció que las relaciones de convivencia jurídicamente relevantes debían situarse en el

mismo plano del matrimonio para efectos de distribuir las prestaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo al amparo de aquella normativa; considerando también que de conformidad con el artículo 15 del Código de Trabajo, los casos no previstos se resolve-

rán en primer término acudiendo a las leyes supletorias o conexas, entre las que se encuentra desde luego las normas que rigen en materia de seguridad social; y teniendo en cuenta que al tenor de lo preceptuado en el canon 16 ídem en los casos de conflicto entre la leues de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole predominarán las primeras; estimamos que es posible, para solucionar este caso particular, echar mano de la definición de convivencia contenida en el artículo 9 del Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense

de Seguro Social, para definir que la actora califica para hacerse acreedora del derecho a devengar las prestaciones laborales por la muerte del causante. (Sic)

El voto salvado se apega al requisito legal de libertad de estado, mismo que está contenido en el Código de Familia, y expone los motivos por los cuales, estima que no puede dispensarse con la normativa de seguridad social.

## 2.3. Competencia para el Reconocimiento de la Unión de Hecho

Actualmente, la competencia para reconocer la unión de hecho con fines de la distribución de las prestaciones de la persona trabajadora fallecida es de los juzgados laborales, así lo estableció expresamente, el numeral 549 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 2° de la ley N.º 9343 del 25 de enero de 2016 "Reforma Procesal Laboral", al indicar que: "El proceso puede ser promovido por cualquiera que tenga interés, ante el juzgado de trabajo competente."; asimismo, en el ar-

tículo 551, se dispuso que el tema se discute en el mismo expediente, aunque involucre la aplicación de normas e institutos propios del derecho de familia.

Sin embargo, no siempre ha sido así, anteriormente, la competencia había variado entre la jurisdicción de familia y la laboral, lo que ha generado confusiones, mismas que han derivado en conflictos de competencia. Así, por ejemplo, la Sala Constitucional en la sentencia N.º 03340 - 1996 del 05 de julio de 1996, señaló que la competencia era del juzgado de Familia, por lo tanto, el juzgado de Trabajo debía suspender el dictado de la resolución final hasta que la jurisdicción de familia se pronunciara definitivamente; en idéntico sentido resolvió el Tribunal de Trabajo Sección I en la sentencia N.º 00434 – 2004 del 09 de agosto de 2004. De forma similar, la Sala Segunda de la Corte en la sentencia N.º 00117 – 1998 del 06 de mayo de 1998, había señalado que, era competencia de la jurisdicción de familia, por la reforma de la Ley N.º 7532 del 8 de agosto de 1995, que adicionó al Código de Familia una regulación especial sobre la unión de hecho indicando que, se tramitaría en un proceso abreviado, haciendo la aclaración de que dicha exigencia es a partir de la entrada en vigencia de esa reforma.

Pese a que, con la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral se dispuso expresamente que, el juzgado laboral es el competente, el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Cartago Sede Cartago Materia Laboral en la sentencia N.º 00110 – 2020 del 19 de junio de 2020, resolvió que era correcto no recibir prueba en sede laboral, porque el asunto era de la jurisdicción de familia.

Sobre el tema de cuándo un reconocimiento de unión de hecho corresponde a otra materia y cuándo a la laboral, se puede consultar del Tribunal de Familia la sentencia N.º 00983 – 2021 del 18 de noviembre de 2021, en esta resolución, se explica con amplitud las diferentes vías y jurisdicciones, detallando que, en la sede laboral se debe conocer de la unión de hecho cuando: "lo que se pretende son las prestaciones de la persona trabajadora fallecida, antes indicado, así como cuando se pretende una renta anual con ocasión del fallecimiento de su compañero o compañera (artículo 243.c del Código de Trabajo)".

En atención con lo dispuesto en la reforma procesal laboral, los siguientes tribunales reconocieron la competencia de la jurisdicción laboral: el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José en la sentencia N.º 00297 - 2020 del 31 de agosto de 2020, el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral en la sentencia N.º 00022 - 2020 del 26 de febrero de 2020, y en la sentencia N.º 00191 -2021 del 26 de octubre de 2021 el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Zona Sur Sede Pérez Zeledón Materia Laboral en la sentencia N.º 00051 - 2021 del 11 de junio de 2021, el Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José en la sentencia N.º 00646 - 2022 del 08 de junio de 2022 y el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José en la sentencia N.º 00308 – 2022 del 31 de mayo de 2022.

# 2.4. Requisitos para el Reconocimiento de la Unión de Hecho

Si bien, es cierto la declaración en esta sede es exclusivamente para los efectos de la distribución del dinero, se debe cumplir con los mismos requisitos previstos en el Código de Familia, concretamente, el artículo 245 de ese código establece que, la unión debe ser pública, notoria, única y estable, por más de dos años, entre dos personas que posean aptitud

legal para contraer matrimonio. En este sentido, se puede ver del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Sede Alajuela Materia Laboral la sentencia N.º 00133 – 2022 del 26 de abril de 2022 y del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Cartago Sede Cartago Materia Laboral la sentencia N.º 00200 – 2022 del14 de setiembre de 2022.

Sobre el tema de los requisitos existen dos puntos relevantes: el primero, es que como se mencionó anteriormente, para efectos de los dineros provenientes del régimen de seguridad social, como por ejemplo el ROP, no es necesario que las personas cumplan con el requisito de libertad de estado.

El segundo, es sobre el plazo de caducidad de dos años que dispone el numeral 246 del Código de Familia, el cual se ha entendido que no aplica para el proceso de distribución de prestaciones, en este sentido, el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Materia Laboral en la sentencia N.º 00090 – 2022 del 16 de marzo de 2022, expresó lo siguiente:

[D]ebe tenerse presente que la caducidad establecida en la norma indicada supone una limitación de derechos, en virtud de su ejercicio tardío. Dado este carácter limitativo, no es posible interpretar la norma citada de forma amplia, para extender sus efectos al trámite de distribución de prestaciones de trabajador fallecido.

En igual sentido, resolvió el Tribunal de Familia en la sentencia N.º 00724 – 2022 del 01 de agosto de 2022.

# 2.5. Procedimiento para el Reconocimiento de la Unión de Hecho

El proceso de consignación es en principio, no contencioso, no obstante, puede surgir contención, al presentarse alguna oposición sobre el mejor derecho a ser declarado beneficiario. El trámite en este proceso está contemplado en los numerales del 548 al 552 del Código de Trabajo.

Conforme al artículo 549, el proceso puede ser iniciado por cualquier persona que tenga interés y debe cumplir una serie de requisitos, relacionados con la prueba del fallecimiento, el parentesco y dónde se deben solicitar los dineros por distribuir. Si la solicitud es correcta, se emite una resolución inicial en la que se ordena la publicación de un edicto y emplaza a las personas que pudieran tener interés para que se apersonen a hacer valer los derechos, además, se notifica a las personas interesadas (que se indican en la solicitud), de la misma manera, se ordena a la persona o institución que corresponda que deposite las prestaciones a distribuir en la cuenta bancaria del despacho (artículo 550). Trascurrido el emplazamiento, si no hay oposición, se emite una resolución de fondo declarando quienes son las personas a las que corresponde el patrimonio por distribuir y se dispondrá la adjudicación del dinero.

En caso de que surja contención sobre el derecho de participación, dentro del mismo expediente se debe resolver. El escrito de oposición deberá reunir los requisitos de la demanda ordinaria y figurarán como contradictoras las personas cuyo derecho se pretende afectar, a quienes se trasladará la demanda por cinco días, si hay prueba que recabar se señala una audiencia oral y deberá dictarse una sentencia de fondo (artículo 551).

Sobre este punto de la oposición y de la declaratoria de unión de hecho, debe destacarse que, en la práctica puede ser que desde el escrito inicial se ofrezca prueba para acreditar la relación, o bien, que luego surja la oposición con el escrito formal; sobre la necesidad de calificar el escrito, sea el de demanda o el de oposición y darle el debido proceso (emplazamiento, audiencia de prueba y sentencia), se puede ver del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Heredia Sede Heredia Materia Laboral la sentencia N.º 00008 – 2021 del12 de enero de 2021 y del Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia Materia Laboral la sentencia N.º 00077 - 2020 del 20 de abril de 2020.

Por otro lado, un tema relevante por considerar es que, la resolución de fondo sin oposición tiene carácter de cosa juzgada formal, y que significa que puede modificarse posteriormente, por lo cual, en caso de que se haya declarado derechohabientes y se ordenó la entrega del dinero, pero luego interviene una persona alegando un mejor derecho por la existencia de una unión de hecho, en ese caso va a surgir contención y, como tal, debe dársele el debido proceso, al respecto el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Zona Sur Sede Pérez Zeledón Materia Laboral la sentencia N.º 00115 - 2022 del 17 de agosto de 2022, destacó que, en atención a los principios de legalidad, debido proceso y derecho de defensa no puede solamente rechazarse la gestión o revocarse lo resuelto, sino que la persona deberá presentar la demanda de mejor derecho, esta se califica, se le da traslado a la parte contraria conforme lo dispone artículo 551 del Código de Trabajo y posteriormente, se dicta la resolución de fondo.

#### 3. CONCLUSIONES

El proceso de consignación de prestaciones de persona trabajadora fallecida es en principio, un proceso no contencioso, para distribuir las prestaciones laborales o sumas provenientes de la seguridad social de una persona trabajadora que muere. Conforme a la regulación actual introducida en el Código de Trabajo con la reforma procesal laboral, es un proceso que debe ser expedito, sencillo e informal, sin necesidad de ir a un proceso civil sucesorio que, por lo general es extenso y más oneroso; además, de que en la vía laboral se puede contar con el patrocinio letrado gra-

tuito de la defensa pública, lo que representa una ventaja para el acceso efectivo al sistema de justicia.

En cuanto al reconocimiento de las uniones de hecho para efectos de este proceso, se debe destacar que, con la reforma procesal laboral queda claro que la competencia es de la jurisdicción laboral, y dentro del mismo expediente, se debe resolver aplicando normas del derecho de familia, por lo que es una declaración con el fin exclusivo de la distribución de prestaciones de este proceso, sin ningún otro alcance.

Igualmente, es imprescindible tener en cuenta que, desde el escrito inicial puede mencionarse de forma expresa o tácita el tema de la existencia de una relación de hecho, e incluso, se ofrezca prueba para que sea declarada, también, puede ser que iniciado el proceso se presente una demanda de oposición o mejor derecho, en ambos casos es esencial calificar el escrito y darle el debido proceso, es decir, traslado a la parte que puede tener conflicto de intereses, convocar a audiencia de prueba y dictar sentencia de fondo, ello es esencial para garantizar el derecho de defensa y debido proceso.

En cuanto a los requisitos de la unión, esta debe cumplir con lo establecido en el numeral 245 del Código de Familia, es decir, ser una unión pública, notoria, única y estable, por más de dos años, entre dos personas que posean aptitud legal para contraer matrimonio, salvo que se trate de dineros provenientes del régimen de seguridad social, pues ahí no se exige la libertad de estado en aplicación de la regulación del Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias de la persona trabajadora fallecida, como el artículo 20 de la Ley 7983, Ley de Protección al Trabajador y el artículo 9 del Reglamento del Régimen de

Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social. Un aspecto relevante es que no aplica el plazo de caducidad de dos años que contempla la normativa de familia.

Finalmente, a partir del análisis de las resoluciones judiciales que se citan, se destacan los siguientes puntos: primero, el hecho de que antes de la reforma procesal laboral no existiera una norma expresa de competencia, hizo que se presentaran conflicto de competencia entre juzgados laborales y de familia; segundo, la aplicación de normas de la materia de familia para el reconocimiento de la unión de hecho, hace que existan temas sujetos a interpretación que pueden generar criterios diversos, por ejemplo, cuando existe matrimonio y unión de hecho o, cuando hay una separación de hecho; tercero, que no exista un superior común entre los juzgados laborales que conocen los procesos de consignación de prestaciones de personas trabajadoras fallecidas, puede generar que existan criterios de interpretación diversos y contradictorios, por ejemplo, en la dispensa o no del requisito de la libertad de estado, y el trámite por seguir, con el fin de brindar el debido proceso a la oposición.

### 4. BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Legislativa (1943). Código de Trabajo. Ley N.º 2 del 29 de agosto de 1943.
- Asamblea Legislativa (1973). Código de Familia. Ley N°5476 del del 21 de diciembre de 1973. Asamblea Legislativa (2017). Reforma Procesal Laboral. Ley N.º 9343 del 26 de julio de 2017.
- Sala Constitucional. Sentencia N.º 03340 1996 del 05 de julio de 1996.

- Sala Constitucional. Sentencia N.º 12782 2018 del 08 de agosto de 2018.
- Sala Segunda de la Corte. Sentencia N.º 00117 1998 del 06 de mayo de 1998.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Sede Alajuela Materia Laboral. Sentencia N.º 00133 – 2022 del 26 de abril de 2022.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Sede Alajuela Materia Laboral. Sentencia N.º 00133 – 2022 del 26 de abril de 2022.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Alajuela Sede Alajuela Materia Laboral. Sentencia N.º 00090 – 2022 del 16 de marzo de 2022.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Cartago Sede Cartago Materia Laboral. Sentencia N.º 00110 – 2020 del 19 de junio de 2020.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Cartago Sede Cartago Materia Laboral. Sentencia N.º 00266 – 2021 del 06 de agosto de 2021.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Cartago Sede Cartago Materia Laboral. Sentencia N.º 00200 – 2022 del14 de setiembre de 2022.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia Materia Laboral. Sentencia N.º 00077 2020 del 20 de abril de 2020.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Guanacaste Sede Liberia Materia Laboral. Sentencia N.º 00056 – 2022 del 25 de marzo de 2022.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Heredia Sede Heredia Materia Laboral. Sentencia N.º 00008 – 2021 del12 de enero de 2021.

- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Heredia Sede Heredia Materia Laboral. Sentencia N.º 00268 – 2021 del 29 de setiembre de 2021.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral. Sentencia N.º 00022 – 2020 del 26 de febrero de 2020.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Puntarenas Sede Puntarenas Materia Laboral. Sentencia N.º 00191 – 2021 del 26 de octubre de 2021.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Zona Sur Sede Pérez Zeledón Materia Laboral. Sentencia N.º 00051 – 2021 del 11 de junio de 2021.
- Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Zona Sur Sede Pérez Zeledón Materia Laboral. Sentencia N.º 00115 – 2022 del 17 de agosto de 2022.
- Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José. Sentencia N.º 00226 2018 del 15 de marzo de 2018.
- Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José. Sentencia N.º 00910 2019 del 06 de agosto de 2019.
- Tribunal de Apelación de Trabajo del I Circuito Judicial de San José. Sentencia N.º 00646 2022 del 08 de junio de 2022.
- Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. Sentencia N.º 00297 2020 del 31 de agosto de 2020.
- Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. Sentencia N.º 00332 2022 del 16 de junio de 2022.

- Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José. Sentencia N.º 00308 2022 del 31 de mayo de 2022.
- Tribunal de Familia. Sentencia N.º 00724 2022 del 01 de agosto de 2022.
- Tribunal de Familia. Sentencia N.º 00983 2021 del 18 de noviembre de 2021.
- Tribunal de Trabajo Sección I. Sentencia N.º 00434 2004 del 09 de agosto de 2004.
- Tribunal de Trabajo Sección I. Sentencia N.º 00489 2011 del 02 de diciembre de 2011.
- Tribunal de Trabajo Sección II. Sentencia N.º 00659 1997 del 07 de julio de 1997.