

JURISPRUDENCIA SOCIAL

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SECCIONAL DEL TRABAJO

(Magistrado Ponente: Alberto Posada Angel)

El despido termina el contrato de trabajo como lo determina el retiro voluntario. El actor no tiene que solicitar la resolución del contrato previamente a la reclamación de perjuicios. Las partes contratantes en materia laboral no pueden someterse a moldes tan rígidos, como que sus voluntades no puedan entrar a determinar en un momento dado el término o fin de un contrato celebrado.

Cuál es la responsabilidad del patrono por el incumplimiento del contrato de trabajo.

Alcance que tienen los recibos de paz y salvo firmados por el trabajador al patrono.

.....

Por disposición expresa del artículo 3o. de la ley 64 de 1946, reformativa del inciso 2o. del artículo 11 de la ley 6a. de 1945, "la acción correspondiente a la indemnización por incumplimiento en los contratos de trabajo, se surtirá ante la justicia del trabajo". Por tal mandato y virtud, el Tribunal Superior, pasó el presente juicio, para lo de su competencia, al Tribunal Seccional del Trabajo de Medellín.

Llenadas las finalidades del mandato, corresponde ahora dictar sentencia de segunda instancia, previas las consideraciones que en seguida se anotan:

Dando estricta aplicación al artículo 1.546 del Código Civil, que consagra la cláusula resolutoria en los contratos bilatera-

les, en caso de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado, dijo el señor Juez, que el demandante había instaurado su acción, pidiendo de modo indebido, toda vez que no había optado por uno de los caminos que consagra el citado artículo, o la resolución del contrato o su cumplimiento con la consecuente indemnización de perjuicios.

Para llegar a esta conclusión, hizo un análisis detallado de las tres clases de condiciones resolutorias de que hablan los expositores, a saber: **la ordinaria** que opera de pleno derecho sin necesidad de pronunciamiento judicial; **la tácita** que debe ser reconocida por sentencia y **la expresa** que puede exigir algunas veces ese requisito, y otras opera también de pleno derecho.

Se sirvió también de la diferencia que se hace entre los contratos bilaterales de tracto sucesivo o prestación continuada y los de prestación instantánea. Dijo que en los primeros la resolución operaba **ex-tunc** y en los segundos **ex-nunc**. Esto dentro de la teoría francesa de la resciliación que los chilenos han venido en llamar del mutuo disenso.

Agregó, finalmente, para sostener su tesis, que la ley sustantiva colombiana no da acción autónoma de indemnización de perjuicios, en el caso del artículo arriba enunciado, sino como corolario de las principales de resolución o de cumplimiento; de tal manera que no existe la acción de perjuicios **per se**.

Hizo hincapié en que el contrato materia de la controversia estaba vigente en la época o momento de trabarse la **litis contestatio**, y que por consiguiente, la acción de perjuicios ha debido pedirse como subsidiaria de una de las principales ya enunciadas.

La tesis del señor Juez no puede prosperar.

El Tribunal Considera:

La acción está bien escogida y no tiene por qué declararse que el demandante formuló su petición de modo indebido. Las teorías expuestas por el señor Juez no son siempre aplicables en el campo del derecho social, sobre todo cuando toca con el contrato de trabajo.

En la fecha del despido notificado a Ricardo Kummerlen, su contrato laboral quedó terminado definitivamente. La determinación adoptada por la sociedad opositora, contenida en la carta del folio 13, tiene plena validez en cuanto da por cancelado el contrato en referencia.

Claro está que ningún pronunciamiento judicial ha de exigirse para terminar un contrato que por su esencia puede tener fin unilateralmente, es decir, por la sola voluntad de una de las partes.

La cláusula cuarta del contrato celebrado entre ellas principia diciendo: "son justas causas para el administrador dar por terminado el presente contrato....; y en seguida las enumera. Y la quinta reza: "son justas causas por parte del empleado para dar por terminado el presente contrato, etc."

Uno y otro, el empleado y el patrono, se reservaron la facultad referida, facultad que necesariamente podía ponerse en función antes de la llegada de la fecha o del término de la duración estipulada.

Lo que interesa es, pues, saber si la empresa sí tuvo justa causa para el acto de la terminación, caso en el cual no prosperarían las peticiones hechas; o si por el contrario, le dio término al contrato sin justo motivo, a fin de definir entonces el alcance de un rompimiento intempestivo, injusto y unilateral.

Nadie discutiría con buena razón que en la fecha del despido cesó la obligación por parte de Kummerlen, de prestar servicio al Hotel de conformidad con el contrato y por parte de éste nadie diría que quedó con la obligación de aceptar contra su voluntad ese servicio, ya que no quiso que continuara una ejecución contractual que como se ve resultaba jurídicamente extinguida.

El despido termina el contrato como lo termina también el retiro voluntario. Qué tal que para esta terminación se necesitara previo pronunciamiento judicial; por aquí se ve la diferencia que hay entre el fenómeno jurídico de la resolución y el de la terminación del contrato.

Bien pudiera ser que en tratándose de un contrato amparado por el fuero sindical, la protección del Estado alcanzará entonces a llenar el requisito del permiso judicial para el despido; pero se observa que ese no es el caso de autos y que además el solo permiso así dado no implica el término mismo del contrato, término que en todo evento dependería del patrono.

Las partes contratantes en materia laboral, no pueden someterse a moldes tan rígidos, como que sus voluntades no puedan entrar a determinar en un momento dado el término o el fin de un contrato celebrado, corriendo naturalmente el riesgo que por in-

demnización o perjuicios nazca en favor o en contra de la parte beneficiada o lesionada con un despido o un retiro hecho en forma intempestiva o unilateral.

Que no se olvide que el contrato de trabajo mira muy de cerca a la cuestión personal, y que su ejercicio supone un buen entendimiento entre las relaciones de los trabajadores y las de los patronos. Por eso, no es contrato de trabajo el que se celebra para la ejecución de una labor determinada sin consideración **a la persona o personas que hayan de ejecutarla** (artículo 1o. ley 6a. de 1945).

Intuitu personae, se busca el trabajador, porque se quiere que éste ejecute la obra; hay pues un interés determinado sobre la persona que presta el servicio.

Esta norma no puede olvidarse. Por eso fuera del mutuo disentimiento para dar por terminado el contrato, la ley contempla también la decisión unilateral en varios casos: (Véanse artículos 47, 48 y 49 del Decreto 2.127 de 1945).

Por este camino se llega a la extinción del contrato en forma unilateral y atendiendo al estudio o examen de las justas causas, ya por parte del trabajador, ora por parte de la empresa.

Y que no se diga que como todo contrato bilateral envuelve la cláusula resolutoria, antes de pedir indemnización de perjuicios, el actor debe solicitar su resolución. No. Ya vemos cómo en el mismo Código Civil se contemplan casos en que ello no es así; el ejemplo del contrato de arrendamiento de servicios confirma lo anterior.

El artículo 2.047 del citado Código, obliga al criado doméstico que se retirare inopinadamente a pagar al amo una cantidad de salario equivalente a dos semanas. Con todo, cesa el servicio por determinación de su propia voluntad.

El criado contratado por tiempo fijo, si se retirare sin causa legal antes de cumplir el término, pagará una indemnización al amo de un mes de salario, dice el artículo 2.049 del Código Civil.

En el Código de Comercio, artículo 445, también se contempla el caso para los factores y dependientes que pongan término al contrato sin causa legal.

Se trata, como se ve en todos estos casos, de una forma de dar término al contrato por medio del despido o del retiro del trabajador, con la consecuente indemnización de perjuicios en el

evento de que se violen injustificadamente las normas estipuladas.

Puen bien:

Así mismo debe resolverse el problema cuando se mira o atiende al contrato de trabajo, máxime que hay diferencia, muy sustancial por cierto, entre el artículo 1.546 del Código Civil, arriba citado y el artículo 11 de la Ley 6a., que no habla de acciones subsidiarias, como el primero, sino que simplemente consagra en forma pura y primordial la susodicha acción de indemnización de perjuicios.

Dice así: **“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”.**

El estudio debe concretarse entonces a investigar si en el contrato de autos se incumplió lo pactado por parte del Hotel Nutibara y si se llega a una solución afirmativa, la cuestión envolvería asimismo el estudio de las indemnizaciones debidas y de los perjuicios causados al actor y con cargo a la parte responsable”.

“No se acepta, en consecuencia, el que la Empresa demandada haya tenido causa justa, de acuerdo con el contrato que era ley entre las partes para darlo por terminado, sin la correspondiente indemnización.

Examinemos ahora la responsabilidad de la sociedad demandada, por el incumplimiento del contrato.

Hay obligaciones que nacen de un hecho voluntario de las personas; (artículo 1.494 del Código Civil). Cuando ese hecho causa perjuicios, entonces la indemnización al ofendido se impone.

Ante todo debe declararse la petición señalada con la letra a), a saber que la Compañía del Hotel Nutibara S. A., incumplió, sin causa legal, el contrato de trabajo, celebrado con Kummerlen en mayo de 1945.

En el contrato se señaló un período de vigencia de un año, a contar del 18 de julio de 1945, fecha de la inauguración del Hotel; (véase cláusula 8a. y aceptación al hecho 6o. de la demanda, dada por el Gerente de la Compañía).

El despido se verificó el 5 de octubre de 1945, es decir 9 meses y 13 días antes del término fijo señalado.

Esta cesación intempestiva y prematura hizo que Kummer-

len, dejara de ganar los sueldos estipulados en el contrato durante ese tiempo.

Había una presunción contractual que alcanzaba a una duración de doce meses, y no simplemente de dos meses y 17 días. Y si en el caso del mero contrato de trabajo y presuntivo de ley, esta manda a pagar los sueldos y salarios hasta por seis meses, sin tener en cuenta posteriores desempeños de cargo, por parte del trabajador despedido, a fortiori cuando se mira a una estipulación contractual la presunción adquiere mayor fuerza y de aquí que el Tribunal vaya a condenar al resto de los sueldos no pagados.

Y que no se acuda con el argumento de que el actor bien pudo emplearse en otro oficio, disminuyéndose así sus perjuicios, ya que por una parte ello no aparece establecido en el expediente y por otra, la razón está principalmente en que el pago debe hacerse por haber incurrido en manifiesta violación del contrato.

La indemnización hay que objetivarla en algo y no se puede decir que ella obedece a consideraciones de orden meramente subjetivo, porque por este camino se llegaría a conclusiones extrañas y en veces nugatorias.

La reclamación por sueldos está acorde con el contrato estipulado que fijó una asignación mensual de cuatrocientos pesos (\$ 400.00). Se debe pues por este aspecto la suma de tres mil setecientos setenta y tres pesos con cuarenta y dos centavos (\$ 3.773.42).

La alimentación y habitación es una remuneración dada en especie y como tal entra también en la liquidación del monto del salario.

Dadas las condiciones de excepción del Hotel Nutibara, sus tarifas y su categoría, el Tribunal considera que el valor señalado por el actor es apenas justo, cuando deja apenas en noventa pesos (\$ 90.00) mensuales cada una de aquellas remuneraciones y advierte que en ningún caso pudiera tomarse dicho monto como exagerado. Prospera así la petición señalada por alimentación y habitación, ya que guarda acuerdo con la cláusula 3a. del referido contrato, en la letra b).

Como otras muchas veces ha dicho el Tribunal, las constancias de paz y salvo firmadas por los trabajadores no tienen valor sino en cuanto a que el valor pagado cubra las indemnizaciones o prestaciones debidas por la ley.

Así las cosas, de nada valdría argumentar que la suma de trescientos setenta y tres pesos con ochenta y cuatro centavos (\$ 373,84) entregada por el Hotel al actor, comprende el pago por las indemnizaciones reclamadas en el juicio; mucho menos valdría decir que dicho recibo, al ser firmado, implica una renuncia de la indemnización debida por haberse violado el derecho del trabajador al goce del ejercicio contractual por todo el tiempo estipulado.

El recibo contiene una orden de pago del Hotel Nutibara a favor de la cuenta de Kummerlen, por concepto de cesantía y días trabajados, como también una declaración de paz y salvo por todo concepto; pero precisamente en la frase **todo concepto** no podría estar en ningún caso la indemnización, que fue negada reiteradamente por la compañía y porque de esa negación surge precisamente el pleito aquí instaurado.

Sin duda que el Hotel está a paz y salvo por prestaciones con el actor, mas no por dicha indemnización que es cosa aparte y distinta.

Decir que el trabajador ha renunciado a esta indemnización es incurrir en notoria contradicción; no es de usanza hacer esa clase de renunciaciones en recibos meramente otorgados con el fin de liquidar prestaciones sociales, como cesantía, vacaciones, extras etc.

Llegando la hora de fallar, el Tribunal Seccional del Trabajo de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, REVOCA la sentencia de fecha y procedencia indicadas y en su lugar RESUELVE:

1o.—La Compañía del Hotel Nutibara S. A., incumplió, sin causa legal, el contrato de trabajo celebrado con el demandante señor Ricardo Kummerlen.

2o.—La Compañía del Hotel Nutibara S. A., representada por su Gerente el señor Luis Echavarría o por quien haga sus veces, pagará al señor Ricardo Kemmerlen, de las condiciones anotadas o a su apoderado legal las siguientes sumas:

a).—Tres mil setecientos setenta y tres pesos con cuarenta y dos centavos (\$ 3.773,42), por concepto de 9 meses y 13 días de salario.

b).—La cantidad de mil seiscientos noventa y ocho pesos (\$ 1.698), por alimentación y habitación de su esposa y

c).—Otros mil seiscientos noventa y ocho pesos (\$ 1.698) por su alimentación y habitación.

3o.—Declárase no probadas las excepciones propuestas.

4o.—Sin costas.

Cópiese, notifíquese y publíquese".
