

dijo que el patrón se quejaba de la falta de celo y de aptitud del empleado, pero que no presentaba ningún justificante en apoyo de su alegato; que resultaba, por el contrario, de todos los documentos de la causa, que el empleado había sido despedido sin motivos serios; que al obrar así el patrón le causaba un perjuicio por el cual le debía indemnización. (1) La condena implica que el patrón no estaba en su derecho. ¿Puede admitirse, en efecto, que un contrato dé á una de las partes el poder arbitrario de romperlo en perjuicio del otro? Si son necesarios motivos serios para despedir al empleado la consecuencia lógica nos parece ser que la resolución del contrato sólo puede hacerse por acción judicial.

El gerente de una sociedad toma para la compañía á un empleado que ya le había servido, con la cláusula expresa de que no usaría para con él del poder de revocación más que con la aprobación del Consejo de Vigilancia y por causas graves. El empleado fué despedido. Fué sentenciado por el Tribunal de Comercio del Sena, que no estableciendo el gerente ningún hecho que justificara la revocación, el empleado debía ser reintegrado en su empleo; habiéndose negado la compañía á recibirlo la Corte le condenó á daños y perjuicios. Recurso de casación; la Sala Civil lo desechó por el motivo de que la gravedad de los hechos debía ser apreciada por la justicia. (2) ¿No debe decirse otro tanto de cualquiera revocación? Que exista ó no una revocación expresa lo seguro es que la intención de las partes contratantes es que se trate de funciones públicas ó de servicios privados. Sólo que el funcionario, por motivos de orden social, no tiene acción judicial contra el Estado en nuestro sistema administrativo, mientras que el empleado tiene acción en virtud de su contrato.

1 París, 16 de Marzo de 1858 [Dalloz, 1858, 2, 215].

2 Denegada, 25 de Junio de 1860 (Dalloz, 1860, 1, 286).

515. La Corte de Casación parece haber cambiado su jurisprudencia de 1859. Casó varias ocasiones sentencias que habían condenado compañías de ferrocarril á pagar indemnización á empleados despedidos. Importa precisar los motivos de las sentencias atacadas y los de la Corte de Casación. En dos sentencias pronunciadas por el Tribunal de Comercio de Chambéry se decía «que no puede ser facultad de una compañía despedir sus empleados sin indemnización y sin razones legítimas;» y de hecho el primer juez decidía que no estaba probado que el empleado hubiera merecido una severa censura en la época de la revocación. La sentencia de casación pone como principio que el arrendamiento de servicios sin fijeza de duración puede *siempre* cesar por la *libre voluntad* de uno y otro contratantes, observando, sin embargo, los *plazos de avisos* que manda el uso, así como las *demás condiciones expresas del contrato.* (1) La Corte no dice cuáles son estas condiciones *tácitas*; el juez del hecho podía, pues, decidir que los empleados sólo se comprometen bajo condición tácita de no ser removidos sin indemnización cuando la revocación tiene lugar sin que haya culpa que reprocharles; ¿y no es esto lo que en el fondo habían decidido las sentencias atacadas?

Ocho sentencias de casación promovidas en 1873, 1874 y 1875 confirman esta jurisprudencia. La Corte de Lyon había concedido á un empleado una indemnización de 1000 francos, fundándose en que había sido despedido brusca y sin motivos serios. Esta decisión fué casada por motivo de que la Corte no había comprobado ninguna infracción á las condiciones del contrato, ni ninguna falta. (2) Esto implica que despedir á un empleado sin motivos serios

1 Casación, 5 de Febrero de 1872 [Dalloz, 1873, 1, 63].

2 Casación, 21 de Julio de 1873 [dos sentencias] (Dalloz, 1874, 5, 322, número 3); 5 de Agosto de 1873 (Dalloz, 1873, 1, 65); 28 de Abril de 1874 (Dalloz, 1874, 1, 304); 10 de Mayo de 1875 [Dalloz, 1875, 1, 198]; 15 de Junio y 24 de Julio de 1874 [Dalloz, 1875, 5, 278]

no es una infracción á las condiciones del compromiso; por consiguiente, que el empleado se contrata bajo la condición de que la compañía se reserva el derecho de despedirlo sin motivos serios; luego sin motivos, por medida arbitraria, hasta por capricho. ¿Será esta la intención de las partes contratantes?

En todas estas sentencias la Corte de Casación invoca el art. 1382. Esta disposición se refiere á los delitos y cuasidelitos; luego debe ser apartada cuando se trata no de un hecho perjudicial cometido fuera de toda convención, pero en ejecución de un contrato. Si las compañías tienen derecho de despedir á sus empleados aunque no hubieran dado éstos motivos serios para ello, no puede ya tratarse de un delito ó de un cuasidelito, á no ser que se suponga que la revocación tuvo lugar con objeto de perjudicar lo que nunca se pretendió. Debe, pues, hacerse á un lado el artículo 1382 que nada tiene que ver en el debate. ¿Tienen las compañías el poder de despedir á sus empleados según su voluntad? Tal es la cuestión. La Corte de Casación la zanjó por una afirmación. Esto nos parece muy dudoso.

¿Las cortes de apelación se doblegarían á esta nueva jurisprudencia? La llamamos nueva porque las últimas sentencias no contienen ya, en términos formales, las restricciones que la sentencia de 1859 había hecho en favor de los empleados; esto equivale á decir que, salvo convención contraria, las compañías gozan de un poder absoluto de revocación. Pero estas convenciones contrarias son imposibles; ¿cómo se quiere que aquel que solicita un empleo como un favor estipule garantías contra la compañía, de la cual depende su suerte? Quedan las convenciones tácitas resultantes de la naturaleza misma del compromiso. Esta es una cuestión de hecho que las cortes de apelación pueden decidir sin incurrir en la censura de la Suprema Corte. Hay sentencias que están conformes con la jurisprudencia nueva

de la Corte de Casación; las hay que condenan á las compañías á daños, perjuicios, y les reconocen el derecho de despedir á voluntad á sus empleados; las cortes se fundan en que la revocación se hizo súbitamente, sin que los empleados hayan dado motivo alguno para esta brusca despedida. (1) Estas decisiones son contradictorias; si los empleados despedidos sin motivos legítimos pueden reclamar daños y perjuicios, hay que decir que las compañías no tienen el poder ilimitado de despedirlos.

516. Pudiera creerse que la jurisprudencia se ha determinado por especiales razones á las grandes compañías cuya administración se parece á la del Estado. Si el Estado no puede ser demandado en justicia por el empleado despedido, parece bastante racional el dar el mismo privilegio á una compañía. Sin embargo, la Corte de Casación no indica esta analogía que, en realidad, no existe. Aplicó esta doctrina en casos que no tienen nada de común con una administración pública. La Corte ha sentenciado que el propietario de un periódico puede despedir de un día á otro á un redactor, sin tener que indemnizarlo aun por los trabajos que hubiere comenzado. La Corte parte del principio de que nadie tiene culpa cuando sólo usa de su derecho. ¿Cuál es el derecho del propietario de un periódico? Esta es una obra que compromete su responsabilidad, ya sea para con sus accionistas, ya para con la sociedad ó el Gobierno. Esta responsabilidad implica una libertad entera en el empleo de los auxiliares que admite en una colaboración en la que sólo está encargado de dirigir ó mantener el sistema. Se ve que la Corte no toma en ninguna consideración la convención que interviene entre el propietario del periódico y sus colaboradores. Ahí reside la dificultad. Sin embargo, pues, toda convención crea derechos y obligaciones. En el sistema de la Corte hay que decir que el contrato li-

1 París, 2 de Agosto de 1872 (Daloz, 1874, 5, 322).

tigioso no produce ninguna liga, y los redactores pueden dejar cuando gusten al propietario, sin tener que pagarle indemnización; el propietario tiene el mismo derecho para despedirlos. Sin duda, el redactor no puede estar obligado á continuar su colaboración; pero si la deja sin aviso previo, y si por esto causa un perjuicio al propietario, debe repararlo, pues falta á los compromisos que resultan de su contrato. (1)

517. Hemos supuesto hasta aquí que el patrón despedía á sus empleados sin que tuvieran culpas que reprocharles. Si el empleado no cumple sus obligaciones tiene una causa legal para despedirlo; este es el caso de la condición resolutoria tácita del art. 1184. Pero para que la revocación sea legal, es necesario que el juez la pronuncie. En la opinión general, consagrada por la jurisprudencia, no se exige una acción judicial. Pero si se admite que el empleado despedido sin motivo legítimo tiene derecho á una indemnización, la cuestión quedará en definitiva sometida á los tribunales llamados á decidir si hay lugar á conceder la indemnización. (2) Aun según la última jurisprudencia de la Corte de Casación el juez puede, fundándose en la convención tácita de las partes contratantes, decidir que el patrón ha faltado á la ley del contrato al despedir al empleado. La dificultad de derecho se resuelve entonces en un punto de hecho.

El patrón puede también tener culpa. Si ésta consiste en la inejecución de los compromisos que contrajo, hay lugar, en nuestra opinión, á la aplicación del art. 1184. Hé aquí un caso que se presentó ante la Corte de París. En 1861 la Gran Sociedad de los Ferrocarriles Rusos contrató á un empleado del ferrocarril de Ardenes para que entrara á

1 Casación. 31 de Agosto de 1864 (Daloz, 1864, 1, 372); 24 de Enero de 1865 (Daloz, 1865, 1, 40).

2 Rouen, 9 de Febrero de 1859 (Daloz, 1860, 2, 52).

su servicio; como titubeara en contestar al llamamiento, los agentes de la compañía, autorizados para el caso, le ofrecieron por cartas que gozaría por varios años de las ventajas que se le ofrecían y que su posición sería más tarde mejorada. En la fe de este contrato, el empleado partió para Rusia en el mes de Julio de 1861, pero desde el fin del mes de Agosto de 1862 fué despedido con una indemnización de dos meses de sueldo. Constaba que la Sociedad nada tenía que reprocharle; la despedida que le dió era la consecuencia de modificaciones acaecidas en la extensión de la concesión que había obtenido del Gobierno ruso. A su vuelta á Francia el empleado volvió al servicio de la compañía de Ardenes, pero con un sueldo menor que el que tenía antes de su separación. Resultaba de estos hechos que la compañía había violado sus compromisos y causado un perjuicio al empleado. Sus mismos ofrecimientos probaban que tenía culpa; la Corte de París fijó la indemnización en 5,000 francos. (1) En el caso había un contrato, aun según la jurisprudencia de la Corte de Casación (núm. 515); no pertenecía seguramente á la Compañía el romperlo por su hecho. Luego, de derecho, la convención subsistía, y la Corte hubiera debido condenar á la Compañía á cumplirlo, á reserva de pronunciar daños y perjuicios si se negaba á ello.

1 París, 9 de Mayo de 1865 (Daloz, 1865, 2, 106).