

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DERIVADA DEL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR CON RESPECTO AL EMPLEADOR

Fernando ELÍAS MANTERO

SUMARIO: 1. Introducción al tema. 2. Delimitación de premisas básicas. 3. De la naturaleza de la relación entre trabajadores y empleadores y de la indemnización que se origina por daños causados por el primero al segundo sobre incumplimiento de sus obligaciones. 4. Diversas formas de responsabilidad derivada del incumplimiento de las obligaciones laborales. 5. De la responsabilidad patrimonial. 6. Obligaciones del trabajador derivadas de la relación laboral. 7. La terminación de la relación laboral como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones del trabajador. 8. De la reparación de los daños ocasionados por el trabajador a terceros como consecuencia de la ejecución de su prestación laboral para el empleador. 9. Eventual limitación a la responsabilidad patrimonial del trabajador con respecto a las obligaciones que le impone la relación de trabajo. 10. ¿Son aplicables las reglas del Código Civil relacionadas con el resarcimiento de los daños ocasionados por el incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador? 11. Competencia Judicial para conocer de eventuales demandas planteadas por el empleador contra el trabajador por el eventual incumplimiento de las obligaciones laborales. 12. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN AL TEMA

La relación que se genera entre trabajador y empleador, como consecuencia de su vinculación laboral, tiene diversos aspectos que crean deberes y obligaciones para ambos y cuyo incumplimiento puede originar una variedad de responsabilidades que no se limitan necesariamente al ámbito estrictamente laboral, las que deben ser analizadas tanto en forma independiente como en su conjunto, y prescindiendo de la forma como se inició la referida relación⁽¹⁾.

Hasta ahora la tendencia ha estado dirigida fundamentalmente a establecer la responsabilidad que le corresponde al empleador frente al trabajador por el eventual incumplimiento de sus obligaciones, sin dársele mayor importancia a la situación inversa, esto es a la generada por el trabajador con respecto al empleador. Resulta importante esclarecer entre otras cosas determinar si existe algún tratamiento especial por extensión del carácter protector del Derecho del trabajo y la existencia de una variedad de principios encaminados a sustentar esta característica, que toma como punto de partida la notoria diferencia que existe entre las partes en la relación laboral que se traduce en todos sus aspectos.

2. DELIMITACIÓN DE PREMISAS BÁSICAS

Para delimitar el tema debemos fijar algunas premisas básicas.

- a. La responsabilidad que se genera entre los sujetos de la relación laboral es de origen contractual en atención a que la relación surge de un acuerdo de voluntades en el que pueden existir acuerdos expresos o tácitos (explícitos o implícitos)⁽²⁾ que determinan las obligaciones

(1) La forma de iniciación de una relación laboral es fundamentalmente de dos clases. La primera es contractual cuando existe una manifestación expresa de la voluntad de iniciarlo lo que se da por lo general en forma verbal por la propia naturaleza consensual del contrato de trabajo, o escrita, cuando las partes de común acuerdo lo señalan o cuando la propia ley señala la obligación de cumplir con esta formalidad. La segunda se origina en muchos casos de hecho por el reraconamiento que se origina a través de la prestación efectiva de un servicio subordinado sin que necesariamente se haya expresado una manifestación de iniciar un reraconamiento laboral. Esta última situación se entiende con mayor claridad a través de la teoría de la relación de trabajo.

(2) Consideremos como acuerdos implícitos aquéllos que surgen de las obligaciones que la relación laboral impone a los sujetos que están referidos a las prestaciones fundamentales

de cada uno de ellos, a partir de cuyo incumplimiento pueden surgir diversas consecuencias, una de las cuales es la responsabilidad patrimonial por daños ocasionados.

- b. El incumplimiento de las obligaciones puede ser de diversa naturaleza, pudiéndose mencionar entre ellas la responsabilidad penal, administrativa, civil y laboral.
- c. En lo que se refiere al origen de las obligaciones este puede ser legal o contractual. Teniendo en cuenta que el contrato de trabajo como regla general es consensual, su contenido está regulado en su mayor parte por la ley. Existe poca preferencia por la utilización de los contratos escritos que usualmente están reservados a los casos en que expresamente la ley los impone en forma obligatoria⁽³⁾. Por otro lado, nos encontramos que siendo la legislación laboral eminentemente protectora, su regulación es restringida en lo que se refiere a eventuales incumplimientos de las obligaciones del trabajador, pues el legislador usualmente no regula dicho tema por considerarlo contrario a los intereses del trabajador.
- d. Este análisis no comprende la responsabilidad de terceros vinculados a los sujetos de la relación laboral. Nos referimos a la responsabilidad derivada de actos dañosos cometidos por personas o instituciones que están vinculadas al desarrollo de la relación laboral pero que no son sujetos de la misma. Este es el caso del Estado que interviene en su regulación así como en la solución de los conflictos laborales a través del Poder Judicial o de la autoridad administrativa de trabajo. También es la situación de los sindicatos que agrupan a los trabajadores y que en el curso de su función de defensa de sus intereses están obligados a respetar el principio de legalidad y por lo tanto también pueden ser autores de actos dañosos cuando no actúan en concordancia con dicho principio⁽⁴⁾.

que se derivan del contrato como son la obligación de prestación de un servicio eficiente y personal, la de remunerar la contraprestación etc. Los explícitos o expresos son los que figuran en el contrato respectivo que tendrían que estar expresamente señalados en el contrato (indicación de obligaciones específicas que deberá cumplir el empleador o trabajador)

(3) En estos casos se trata de una exigencia *ad solemnitatem* que condiciona la validez a la forma de contratación. Casos concretos son entre otros los contratos sujetos a modalidad, los celebrados con trabajadores extranjeros, los contratos a tiempo parcial.

(4) Esto podría originarse en caso de daños ocurridos como consecuencia de una paralización ilegal acordada por la organización sindical.

Dejamos para estudio posterior la responsabilidad que le corresponde al empleador frente al trabajador como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones laborales.

El análisis que realizamos constituye una investigación exploratoria y se refiere única y exclusivamente a la responsabilidad de tipo patrimonial que se puede generar por aplicación del principio fundamental de no dañar a otro (*alterum non laedere*) por la comisión de un acto antijurídico o por el incumplimiento de una obligación como consecuencia de la conducta del trabajador con respecto al empleador y se encuentra dirigida a establecer si este puede reclamarle una indemnización por los perjuicios que pudieran surgir como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones legales y convencionales como trabajador.

El tema ha sido tratado en forma muy limitada⁽⁵⁾. No ha sido preocupación del Derecho del trabajo investigar una posible responsabilidad del trabajador con relación al incumplimiento de sus obligaciones frente al empleador. Por su propia naturaleza protectora difícilmente estudiaría algo que podría ser favorable para el empleador o desfavorable para el trabajador. Ello nos llevará a determinar si como consecuencia de la falta de regulación resultan de aplicación las normas del Código Civil que regulan la responsabilidad patrimonial por el incumplimiento de obligaciones legales o contractuales o por la producción de resultado dañoso por parte del trabajador con respecto al empleador.

3. DE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES Y DE LA INDEMNIZACIÓN QUE SE ORIGINA POR DAÑOS CAUSADOS POR EL PRIMERO AL SEGUNDO SOBRE INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES

Dentro de las formas de relación encontramos las que conocemos como *contractuales* (usualmente originadas en actos de voluntad expresa o tácita) y *extracontractuales* que se originan entre personas que no tienen un vínculo de la referida naturaleza que generalmente se relacionan como

(5) Uno de los pocos laboristas que ha analizado el tema con cierto grado de profundidad es el Dr. Antonio Vázquez Vialard en su obra "La responsabilidad en el Derecho del trabajo".

consecuencia de un comportamiento ocasional que concluye en un resultado dañoso. En ambos casos surgen obligaciones y derechos cuyo incumplimiento a su vez conduce a una obligación indemnizatoria sujeta a diversas reglas.

Con respecto a esta obligación Taboada señala que: “Como es evidente, en el caso de la responsabilidad civil extracontractual el daño debe ser consecuencia del incumplimiento del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, mientras que en el campo contractual el mismo deberá ser consecuencia del incumplimiento de una obligación previamente pactada entre las partes. Sin embargo, en ambos casos el aspecto fundamental de la responsabilidad civil es el que se haya causado un daño, que deberá ser indemnizado. De no haber daño, no se configura un supuesto derecho jurídico ilícito, contractual o extracontractual y por ende no se configura un supuesto de responsabilidad civil, por más que exista una conducta antijurídica o ilícita. El objetivo de los sistemas de responsabilidad civil no es el sancionar las conductas antijurídicas, sino el que se indemnicen los daños causados”⁽⁶⁾.

3.1. Naturaleza contractual de las obligaciones asumidas por el empleador y el trabajador

En el caso de los sujetos de una relación laboral la responsabilidad es de naturaleza contractual⁽⁷⁾. Esto no significa que por excepción no se pueda dar una vinculación o responsabilidad extracontractual entre empleador y trabajador, caso en el cual se aplicarán las reglas propias de esta clase de responsabilidad⁽⁸⁾.

(6) TABOADA CÓRDOVA, Lizardo, *Elementos de la responsabilidad civil*, Grijley, Lima, 2001, p. 60.

(7) Para efectos de este análisis incluimos dentro del concepto relación de trabajo, tanto lo que conocemos como esta, como la del contrato de trabajo, las que independientemente de sus propias características implican un reraconamiento en el cuál interviene en esencia la participación de las voluntades de ambos. En el caso de la relación laboral las obligaciones de las partes son más implícitas que explícitas pero ello no altera mayormente el resultado de nuestras observaciones.

(8) Nos referimos a la situación que se pudiera dar en el cuál como consecuencia de un acto extra laboral uno de los sujetos le causa un daño al otro como consecuencia de un hecho extra laboral. Este podría ser el caso de una colisión de vehículos particulares de cada uno de ellos. O en general el daño que uno le cause al otro fuera del marco de la actividad laboral.

4. DIVERSAS FORMAS DE RESPONSABILIDAD DERIVADA DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

Tal como hemos señalado, la responsabilidad que surge del relación que existe entre trabajadores y empleadores es de variada naturaleza y puede tener efectos distintos, que podrán ser de naturaleza *laboral, administrativa, penal y patrimonial*.

4.1. Responsabilidad de naturaleza laboral

La responsabilidad central que se deriva del incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador se da en el campo laboral. Su incumplimiento puede llevar a la aplicación de determinadas consecuencias jurídicas en función de factores tales como la gravedad de los deberes infringidos, el daño causado, el riesgo potencial creado.

Las infracciones del trabajador pueden dar origen a la aplicación de una diversidad de sanciones o consecuencias que se rigen por principios que se han ido acuñando doctrinaria y jurisprudencialmente por los cuales el trabajador puede ser sancionado con medidas disciplinarias o eventualmente servir de fundamento para proceder a la terminación del vínculo laboral invocando la comisión de falta grave. El optar por una u otra vía dependerá de la gravedad de la infracción cometida debiéndose tener en cuenta que en la mayor cantidad de los casos el empleador se considera satisfecho con la terminación de la relación laboral y no persigue otra responsabilidad.

En pocos casos el empleador tratará de perseguir una eventual responsabilidad civil del trabajador lo que se da principalmente cuando se pretende afectar el saldo de la compensación por tiempo de servicios a la obligación a ser reparada permitiéndose esta posibilidad cuando la justificación del despido se sustenta en la comisión de una falta grave que origine un perjuicio económico al empleador.

En la práctica, principalmente por la rigidez que se ha dado en los temas de estabilidad laboral y la dificultad de dar por terminada la relación laboral motivada muchas veces por problemas en la demostración procesal de la falta grave, el empleador se ha considerado satisfecho cuando ha logrado este objetivo llegando inclusive a no hacer efectiva otra clase de responsabilidad. Esta decisión se sustenta en consideraciones

prácticas⁽⁹⁾. En otros casos y cuando la falta no ha revestido la gravedad necesaria para permitir la terminación de la relación el empleador ha aplicado medidas disciplinarias.

4.2. El incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador puede conducir la terminación de la relación laboral

El artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, reconoce que en la mayor parte de los casos la llamada falta grave constituye una “infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación”⁽¹⁰⁾.

La revisión de los diversos incisos del aludido artículo 25° nos hace ver la existencia de una regulación genérica legal de las obligaciones del trabajador y la consecuencia que la ley le señala a su incumplimiento. La mencionada norma repite constantemente la justificación de la terminación de la relación de trabajo por el incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador con respecto al empleador, lo que guarda concordancia con el objeto de la contratación que es la prestación de determinados servicios a favor del empleador, así como la posibilidad de dar por terminada dicha relación cuando no existe la posibilidad de que la conducta del trabajador se corrija, o que no se vuelva a repetir, lo que significa también que la sanción que se aplica como consecuencia del incumplimiento tiene un carácter correctivo, y persigue que el trabajador dé cumplimiento a sus obligaciones y enmiende su comportamiento.

La existencia del texto legal en el que se establece de manera taxativa las causales de terminación de la relación laboral (rescisión desde la

⁽⁹⁾ Entre los factores que coadyuvan a esta actitud del empleador se encuentra la dificultad de recuperación de cualquier indemnización por la escasa posibilidad que el trabajador tenga bienes para cubrir cualquier responsabilidad, así como el costo de tramitación de un proceso de esta clase y la demora que ocasiona.

⁽¹⁰⁾ Como tendremos oportunidad de analizar los deberes esenciales a que se refiere la ley no solamente están referidos a los incumplimientos contractuales (que muchas veces no son consignados de manera expresa en el contrato), sino también las obligaciones legales o de aquéllas obligaciones que podríamos denominar “implícitas” que son aquéllas que doctrinariamente se les atribuye a empleadores y trabajadores y que no necesitan ser pactadas expresamente.

perspectiva de nuestra legislación civil) nos llevará a la formulación de otras preguntas entre ellas la dirigida a establecer si es posible pactar contractualmente efectos y consecuencias del incumplimiento de dichas obligaciones. Nos referimos de manera expresa a si es posible pactar una cláusula penal a favor del empleador por el eventual incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador y la eficacia atemperadora de la institución del uso abusivo del derecho.

Al revisar el artículo 25° de la LPCL encontramos las siguientes referencias a conductas del trabajador que constituyen incumplimiento de sus obligaciones laborales y que originan la posibilidad del empleador de concluir justificadamente la relación en la medida que se diera la gravedad exigida expresamente en la norma:

- a. Se considera como falta grave “[...] el incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral”, lo que implica otorgarle a la falta cierta gravedad⁽¹¹⁾. La lectura del dispositivo nos hace ver que no todo incumplimiento de las obligaciones laborales faculta al empleador a dar por terminada la relación laboral. Se requiere la afectación de la buena fe laboral y además el incumplimiento debe estar revestido de gravedad, lo que en última instancia traslada la interpretación a la actividad judicial que es quien le da la calificación final de gravedad en función de las circunstancias en que se ha producido. El mismo inciso se refiere a ‘la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia de Reglamento Interno de Trabajo’. La conducta descrita en el artículo constituye también incumplimiento de obligaciones laborales del trabajador con respecto al empleador y exige el mismo requisito de gravedad que de no existir podría originar que la conducta del trabajador fuera objeto de una medida disciplinaria.

El segundo párrafo del mismo inciso se refiere a la “reiterada paralización intempestiva de labores” que constituye también un incumplimiento de las obligaciones esenciales asumidas por el trabajador al

(11) La redacción de este inciso nos permite establecer que puedan existir obligaciones de trabajo que no “supongan” el quebrantamiento de la buena fe labor, caso en el cual podrían no ser consideradas como suficientes para proceder al despido.

iniciar su relación laboral en la que el elemento primordial por parte del trabajador es la prestación del servicio, lo que a su vez genera el deber del pago de la remuneración. El empleador contrata como regla general al trabajador cuyos servicios, además de ser necesarios, llevan un compromiso de ejecución constante e implícito. Después de todo, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo y tiene una vocación de continuidad que lleva a la conclusión que al trabajador se le contrata para que preste un servicio, estando facultado a paralizar sus actividades únicamente en determinadas situaciones previstas excepcionalmente por la Constitución y la ley.

- b. En el apartado b del artículo 25º se hace mención a otro caso de incumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo al trabajador. Se considera como incumplimiento de obligaciones laborales del trabajador “[...] la disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción”. Recordemos que cuando el trabajador contrata sus servicios usualmente no se califica el contenido del mismo en cuanto a su calidad. El principio de buena fe y razonabilidad obliga al trabajador a prestar un servicio eficiente durante la jornada de trabajo. El concepto del servicio eficiente a que se refiere la ley tendrá que ser calificado por el juez de acuerdo con las circunstancias de cada caso concreto.
- c. El inciso c se refiere a la utilización indebida de los bienes o servicios del empleador o de los de terceros que se encuentren en poder del empleador. La legislación ha tratado de enfatizar la confianza que debe inspirar todo trabajador a su empleador y señalar las consecuencias de su incumplimiento. Nos encontramos ante dos situaciones diferentes: a) la primera es la afectación de los bienes del empleador con la finalidad de darle un uso indebido o de apropiarse de ellos; y b) la segunda es cuando se utilizan bienes de terceros confiados al empleador. En ambos casos el incumplimiento resulta grave. En el segundo caso se advierte no solamente un uso indebido de los bienes del tercero pudiendo también surgir otras consecuencias, entre las cuales se puede mencionar el riesgo que genera dicho uso indebido.

En el apartado d del mismo artículo se hace referencia a conductas que implican un desconocimiento del principio de buena fe y una

infracción a las normas legales de trabajo. Resulta especialmente grave que el trabajador vulnerando el principio antes señalado y agrediendo deslealmente al empleador con su conducta, afecta gravemente el contenido ético que existe en el contrato trabajo y que a su vez significa un incumplimiento de sus obligaciones.

4. En cuanto a la causal establecida en el inciso c del artículo bajo análisis que se refiere a diversas situaciones que ponen en evidencia una falta de lealtad del trabajador con respecto a su principal, observamos que el incumplimiento descrito es uno de los de mayor gravedad dentro de una relación laboral porque afecta al contenido ético del contrato de trabajo. Estas conductas implican un grave incumplimiento de las obligaciones propias del trabajador, que son: "La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor". En cualquiera de estas causales el valor protegido no es tanto el patrimonial de los bienes como la lealtad o fidelidad que el trabajador le debe a su empleador como consecuencia de su relación.
5. Por lo demás, desde una perspectiva penal, la existencia de una relación laboral debería por lo menos considerarse como una causa de agravación genérica de la responsabilidad que se refiere al trabajador en tanto que el empleador le da al trabajador el medio de subsistencia que necesita para el mantenimiento propio y de su familia.

En todas las causas de despido a que se refiere el artículo 25º, encontramos presente el incumplimiento de obligaciones laborales por parte del trabajador en contra del empleador.

No todas las conductas descritas en la norma que se analiza generan un daño o perjuicio de tipo patrimonial. En algunos casos, no necesariamente se presenta esta clase de daño. Sin embargo, en algunas de las causales el efecto podría ser un daño moral.

El incumplimiento de las obligaciones fundamentales del contrato de trabajo o el incurrir en alguna de las causales señaladas en el artículo 25º de la LPCL permite al empleador la terminación justificada de la relación liberándose del pago que le habría correspondido de haber dado término a dicha relación sin expresión de causa.

4.3. Responsabilidad administrativa

Esta se encuentra reservada en la mayor parte de los casos al empleador y generalmente no se aplica al trabajador. Para el caso del primero la responsabilidad se traduce en la imposición de una multa que aplica la autoridad administrativa de trabajo, no contemplándose sanciones administrativas derivadas de cualquier incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales del trabajador.

La responsabilidad administrativa del empleador surge fundamentalmente de:

- a. Incumplimiento de obligaciones contractuales del empleador con respecto al trabajador.
- b. Incumplimiento de obligaciones del empleador con respecto al Estado.

De acuerdo con la legislación vigente, la responsabilidad laboral del empleador con respecto al trabajador puede ser establecida por la autoridad de inspección que aplica la multa respectiva que es en beneficio exclusivo del Estado⁽¹²⁾.

El trabajador en algunos casos puede sufrir los efectos de una resolución administrativa, lo que podría considerarse como una consecuencia con respecto al incumplimiento de sus obligaciones. El artículo 12° de la LPCL señala como causa de suspensión del contrato de trabajo (inciso h) “la inhabilitación administrativa o judicial por periodo no superior a tres meses”. Este dispositivo lo debemos concordar con el inciso c del artículo 24° de la misma norma que considera como una de las causas de despido justo “[...] la inhabilitación del trabajador”. Esto significa que si la inhabilitación no es superior a tres meses procede la suspensión de la relación de trabajo, mientras que si supera dicho tiempo nos encontramos ante una causa justa de despido.

Otra situación de incumplimiento de obligaciones con repercusiones laborales la encontramos en la suspensión disciplinaria. La sanción impuesta por el empleador genera la abstención del pago de la remuneración siendo esta consecuencia típicamente laboral.

(12) Es importante advertir que en los procedimientos de inspección el efecto puede ser de dos clases. Primero que se ordene el cumplimiento de una determinada obligación a favor del trabajador. Además se aplica una multa (a favor del Estado), que puede resultar considerablemente mayor a la prestación ordenada a favor del trabajador.

En resumen, el incumplimiento de las obligaciones laborales, sean legales o contractuales del trabajador, no genera responsabilidad administrativa para el trabajador.

4.4. La responsabilidad penal

La responsabilidad penal del trabajador puede surgir de varias maneras. En algunos casos por incurrir en la comisión de un hecho delictivo en agravio directo del empleador. Cuando se da esta situación generalmente la falta laboral constituye simultáneamente infracción penal y laboral. No obstante, no tiene mayor trascendencia en razón del principio de autonomía de la falta laboral señalado en el artículo 26º de la LPCL⁽¹³⁾.

Surge como consecuencia de la comisión de hechos delictivos cometidos por el trabajador en agravio del empleador. En algunos casos se presenta con relación a terceros pero con responsabilidad derivada hacia empleador. En el primer caso nos podemos encontrar ante una responsabilidad culposa (cuando actúa con imprudencia, negligencia o impericia) o dolosa (cuando participa en un hecho en forma intencional). Las situaciones que genera esta responsabilidad son variadas. Así tenemos que el trabajador puede incurrir en la comisión de hechos delictivos en los que el empleador es el agraviado directo. También puede participar en hechos de este tipo en perjuicio de terceros pero en su condición de trabajador; en este caso genera una responsabilidad civil en perjuicio de su empleador, al que convierte en perjudicado indirecto. En ambos casos podrá surgir una obligación reparatoria que el empleador está facultado para perseguir del trabajador por vía de repetición.

En determinadas situaciones, la responsabilidad penal coincide con la laboral originando efectos diferentes⁽¹⁴⁾.

(13) "Las faltas graves señaladas en el artículo anterior, se configuran por su comprobación objetiva en el procedimiento laboral, con prescindencia de las connotaciones de carácter penal o civil que tales hechos pudieran revestir".

(14) Esta situación se da cuando el ilícito penal coincide con el incumplimiento laboral. Podría considerarse dentro de esta situación la comisión por parte del trabajador de un hecho que es delictivo pero que además implica un ilícito laboral. El caso típico podría ser el hurto de uso cometido por el trabajador en contra del empleador que desde una perspectiva laboral podría coincidir con una de las formas de manifestación de la figura de "[...] utilización indebida de los bienes del empleador" que es considerada como falta grave por la legislación laboral.

4.5. Hechos delictivos cometidos por el trabajador fuera de su relación laboral

En lo que se refiere a la participación del trabajador en hechos delictivos no vinculados a su actividad laboral, ni cometidos en perjuicio del empleador nos encontramos ante una causa de despido expresamente señalada en la ley que podría inclusive ser objeto de cuestionamiento sobre su constitucionalidad. Nos referimos a la causa justa de despido que procede en los casos de “[...] condena penal por delito doloso” (artículo 24º inciso c de la LPCL), que permite la terminación de la relación de trabajo bajo las siguientes condiciones:

- a. La conducta que motiva la causa se produce simplemente como consecuencia de la condena por delito doloso que recibe el trabajador.
- b. El delito no tiene que haber estado dirigido al empleador, ni tampoco vinculado a la actividad laboral del trabajador.
- c. No estaría considerada dentro de las causas cualquier condena por delito no doloso.
- d. No se consideraría como causa justa de despido una condena por falta.

Un eventual cuestionamiento de la validez constitucional de la causa de despido por condena penal por delito doloso, podría sustentarse en la consideración de no ser posible la aplicación de doble “sanción” por un mismo hecho⁽¹⁵⁾.

La responsabilidad penal del trabajador se puede originar tanto como consecuencia del desenvolvimiento de la relación laboral como por una circunstancia no vinculada a ella. La primera podría surgir por actos que afecten directamente a terceros y que podría generar responsabilidad del empleador como responsable civil por los daños que cause el trabajador⁽¹⁶⁾,

(15) No estamos de acuerdo con esta interpretación por cuanto estrictamente hablando no se trata de una sanción; sin embargo, no se puede descartar la posibilidad que dentro de un esquema extensivo de interpretación de derechos constitucionales se podría elaborar por lo menos una argumentación de defensa para impugnar un cese por esta causal.

(16) Este podría ser el caso de un mecánico que no toma las precauciones debidas en la reparación de un vehículo y que como consecuencia de ello le produce daños al propietario

su origen podría ser doloso o culposo. La segunda se da cuando el hecho delictivo está dirigido directamente contra el empleador. Esta última por lo general origina una responsabilidad de tipo plural (en algunos casos penal y laboral y en otros penal, laboral y civil).

La existencia de una relación de naturaleza laboral no le concede al trabajador una situación de privilegio con respecto a cualquier imputación penal ya que ella se da únicamente en los casos expresos de exoneración o atenuación que señala la propia ley.

En algunos casos la responsabilidad penal del trabajador general origina simultáneamente otros efectos como son constituir al empleador como responsable civil de los ilícitos penales cometidos por el trabajador en el desarrollo o cumplimiento de sus obligaciones laborales. Por ejemplo la tripulación un carro blindado de una empresa de seguridad participa en un asalto a un entidad bancaria a la que atiende, en cuyo caso podrá ser demandado para restar lo pagado por esta. En esencia la obligación reparatoria es de cargo del trabajador como ejecutor del acto nocivo, y por excepción del empleador salvo que se comprueba algún tipo de responsabilidad directa por parte de este⁽¹⁷⁾.

La responsabilidad penal del trabajador, en algunos casos, va acompañada de efectos importantes en el desarrollo y continuación de la relación laboral a pesar de no estar vinculada directamente a ella. Nos referimos en primer término a la posibilidad que tiene el empleador de despedir al trabajador invocando causa justa cuando este ha sido condenado por la comisión de delito doloso (sea en agravio del empleador o contra tercero). Al respecto, señalamos lo indicado en el inciso c del artículo 24º de la LPCL que considera causa justa del despido relacionada con la conducta del trabajador “la condena penal por delito doloso”, sin que sea exigible que el delito se haya cometido o no contra el empleador y prescindiendo de la condena a pena privativa de la libertad. Basta que la sentencia respectiva califique el delito como doloso para que proceda dicha terminación.

de un vehículo que se accidenta por la negligencia del trabajador. La responsabilidad penal es el trabajador y la civil es del empleador.

(17) Podría ser el caso que el evento dañoso hubiese sido producido más que por impericia del trabajador por una causa atribuible al empleador. Por ejemplo, el mal mantenimiento del vehículo manejado por el trabajador.

4.6. Responsabilidad patrimonial

Deben instaurarse los lineamientos generales en los que se establece esta clase de responsabilidad entre los sujetos de la relación laboral, en el caso de nuestro estudio del trabajador por eventuales incumplimientos de sus obligaciones laborales con respecto al empleador.

En lo que se refiere a esta responsabilidad señalamos que el criterio tradicional, generalmente impuesto por razones prácticas, es que no existía mayor preocupación con respecto a la responsabilidad patrimonial del trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones laborales. Esta línea de razonamiento se sustenta en que no resulta conveniente demandar al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones laborales por la eventual dificultad de obtener un resarcimiento en atención a su generalmente reducida capacidad económica. A ello cabe agregar que no ha sido práctica usual dentro de nuestro medio que la legislación hubiese establecido consecuencias para el trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, ni tampoco se ha recurrido a la fijación por vía contractual.

En la práctica judicial los reclamos indemnizatorios han sido presentados en la casi totalidad de los casos por los trabajadores contra los empleadores. Sin embargo existen algunos casos en que el empleador ha demandado al trabajador la reparación de los daños causados por el incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales, surgiendo como consecuencia de ello algunas interrogantes que deben ser esclarecidas. Estas se originan principalmente porque el derecho del trabajo no tiene una teoría propia sobre la responsabilidad de los sujetos de la relación laboral por el incumplimiento de obligaciones derivadas del contrato de trabajo o de sus obligaciones legales de naturaleza laboral, y en términos generales recurre a las reglas que regulan dicha materia en el Derecho civil.

De lo expuesto surgen algunas interrogantes:

- a. ¿Las reglas civiles que regulan la inejecución de las obligaciones o la responsabilidad extracontractual se aplican en su integridad a los casos de incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales del trabajador?
- b. ¿Existe alguna excepción como consecuencia de la situación de desigualdad en la que se encuentra el trabajador frente al empleador,

que es el fundamento de la existencia de diversos principios de protección que se aplican generalizadamente en materia laboral con respecto a los derechos laborales del trabajador, siendo necesario determinar si tales principios protegen también al trabajador en aquellos casos en que por dolo o culpa –sea grave o leve–, se originen perjuicios al empleador?

En resumen, lo que se persigue determinar es si los principios de protección creados por el Derecho del trabajo reducen o eliminan la responsabilidad indemnizatoria por el incumplimiento de las obligaciones laborales.

En los últimos años existe una mayor tendencia por parte de los empleadores de reclamarle al trabajador el resarcimiento de los perjuicios que pudiera originar el incumplimiento de sus obligaciones legales, amparado en el principio civil de que toda persona que incumple con sus obligaciones legales o contractuales debe responder por los perjuicios que origina esta conducta, debiéndose esclarecer entre otras cosas si tal responsabilidad debe ser establecida por los órganos judiciales laborales respectivos, o si esta clase de reclamaciones deben ventilarse en la vía civil.

4.7. Aspectos a ser esclarecidos

Lo expuesto nos lleva a precisar algunos temas como son:

- a. Si las reglas civiles que regulan la inejecución de las obligaciones o la responsabilidad extracontractual se aplican en su integridad a los casos de incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales del trabajador.
- b. Si existe alguna excepción en materia laboral como consecuencia de la situación de desigualdad en la que se encuentra el trabajador frente al empleador, que es lo que ha dado origen a diversos principios de protección que se aplican generalizadamente en materia laboral con respecto a los derechos laborales del trabajador. Además, debe determinarse si tales principios protegen también al trabajador en aquellos casos en que por dolo o culpa –sea grave o leve–, se ocasionen daños con sus consiguientes perjuicios al empleador.

- c. Determinar qué tipos de incumplimientos se pueden originar una responsabilidad indemnizatoria del trabajador frente al empleador.
- d. Establecer si existe una teoría indemnizatoria especial en el Derecho del trabajo, o si resultan de aplicación los principios que regula la materia en el Código Civil.
- e. Esclarecer si el trabajador, en función del principio pro operario, tiene alguna situación de privilegio en lo que se refiere a su obligación indemnizatoria por los daños que pudiera causar al empleador o si se considera la existencia de una responsabilidad atenuada por la misma razón.
- f. Analizar si resulta un factor de atenuación de la responsabilidad del trabajador como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones, la existencia de riesgos en la actividad laboral que afectan exclusivamente al empleador y que en todo caso deben ser asumidos por este y no por el trabajador.
- g. Identificar al juez competente que conocerá de las eventuales reclamaciones a plantearse por el empleador por incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales derivadas de la relación laboral por parte del trabajador.

5. DE LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL

De acuerdo con la división clásica, cuyo contenido se mantiene vigente a pesar de algunos cuestionamientos, existen dos clases de responsabilidad: la contractual, que es la que surge del incumplimiento por parte de alguno de los contratantes de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo; y la extracontractual que surge cuando no existe una relación contractual o que se da fuera el marco del mismo.

En materia de relaciones laborales la responsabilidad que surge es fundamentalmente contractual y puede deberse al incumplimiento de obligaciones explícitas, es decir, acordadas en forma expresa o implícita que son aquellas establecidas por la ley o que surgen de la propia naturaleza del contrato de trabajo.

En el caso específico de la relación laboral nos encontramos ante un eventual incumplimiento de obligaciones contractuales, lo que determina que las reglas a ser aplicadas están referidas a las que regulan la inejecución de obligaciones.

6. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL

La existencia de una relación laboral implica que cada uno de los sujetos de la misma tenga derechos y obligaciones. En el caso específico del trabajador estas giran principalmente en torno a la prestación del servicio que debe darse dentro de determinadas condiciones y requisitos. El empleador puede exigir el cumplimiento de estas condiciones y su incumplimiento generará determinados efectos, algunos de los cuales pueden ser patrimoniales. En este sentido, el trabajador, como sujeto del contrato de trabajo, resulta responsable bajo determinadas condiciones por el cumplimiento de sus obligaciones⁽¹⁸⁾, de la misma manera que el empleador también responde por el daño que ocasione con el incumplimiento de sus obligaciones.

Las obligaciones mencionadas en su mayor parte son implícitas y no tienen que estar reconocidas o mencionadas de manera expresa a través de un contrato escrito en una relación que es fundamentalmente consensual pero que además por su naturaleza tiene una fuerte influencia legal en tanto que muchas de las obligaciones están reguladas en una norma legal.

Independientemente de ello, el contrato de trabajo puede generar obligaciones expresas o implícitas que son aquellas consignadas expresamente por las partes y que pueden estar referidas a la forma como se llevará a cabo su ejecución, a las que debe sujetarse el trabajador de manera expresa asumiendo eventualmente las consecuencias de su incumplimiento.

Como hemos indicado, nuestra legislación, a diferencia de otras, no señala de manera específica las obligaciones que tiene el trabajador con respecto al empleador. Llegamos a ellas indirectamente, por vía conceptual o doctrinaria. La Ley de Productividad y Competitividad Laboral nos

(18) Vázquez Vialard señala al respecto: "Por lo tanto, todo hombre que desarrolla su existencia dentro de lo que debería constituir una auténtica convivencia, debe ajustar su conducta a ese principio básico de no causar un daño a otro (*alterum non laedere*). Si no lo hace, transgrede una norma fundamental de la convivencia social y, cuando a consecuencia de ello se causa un daño, ya sea en la persona o en el patrimonio del otro, puede ocurrir que se le aplique una sanción prevista en el ordenamiento jurídico, que tiene como característica fundamental el de ser coactivo" (VÁZQUEZ VIALARD, *La responsabilidad en el Derecho del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1988, p. 4).

permite llegar a determinar las obligaciones del trabajador a través del estudio de las causas justas de despido que constituirían las conductas prohibidas del trabajador, lo que nos permite deducir cuáles son sus obligaciones. Encontramos un indicador similar en la lectura del artículo 9º del mismo dispositivo que al referirse a la subordinación señala las facultades del empleador que a su vez constituyen las obligaciones del trabajador⁽¹⁹⁾. Hay legislaciones que señalan de manera expresa dichas obligaciones⁽²⁰⁾. Además, debe tenerse en cuenta que estas obligaciones en algunos casos son susceptibles de modificación por decisión unilateral del empleador dentro de la facultad derivada del *ius variandi*.

Las obligaciones esenciales a las que nos referimos son:

- a. Obligación de prestación eficiente del servicio contratado y cumplimiento de las órdenes del empleador relacionadas con el trabajo.

(19) “Artículo 9º.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

(20) Nos referimos por ejemplo al artículo 9º del Estatuto de los Trabajadores de España que considera como obligaciones del trabajador: a) Desarrollar la actividad necesaria para promocionar la realización de operaciones mercantiles a favor del empresario, defendiendo los legítimos intereses de este y siguiendo sus instrucciones. b) Desarrollar su actividad de promoción de manera correcta, evitando cualquier actuación que pueda suponer competencia desleal con otras empresas o que pueda perjudicar al prestigio o a los intereses del empresario, circunstancias estas cuya prueba corresponde al empresario. c) Suministrar al empresario noticias inmediatas sobre la realización de las operaciones y sobre las circunstancias que puedan afectar su ejecución. d) Gestionar el cobro de las operaciones mercantiles en que directa o indirectamente hubiesen intervenido, si así se determina en el contrato. Abonar al empresario, inmediatamente, las cantidades cobradas a los clientes cuando le este encomendada la gestión de cobro. En ningún caso de la gestión de cobro podrá derivarse responsabilidad patrimonial para los trabajadores, salvo que haya habido negligencia grave o dolosa. e) Mantener informado al empresario sobre su actividad dirigida a la promoción de operaciones, así como sobre las circunstancias que puedan afectar a la clientela y a la situación de la empresa en el mercado. f) No prestar servicios a empresas competidoras. g) Dar a conocer al empresario las otras empresas a las que preste sus servicios, y a obtener la autorización de aquél para asumir nuevos compromisos con otras empresas, si así se hubiere pactado. h) Cualesquiera otras que se hubieren fijado en el contrato.

- b. Obligación de conducta leal honesta y respetuosa con respecto al empleador y personas allegadas a él o al centro de trabajo.
- c. Obligación de no incurrir en conductas establecidas en la ley como causas justas de terminación de la relación de trabajo, por hacer irrazonable la continuación del vínculo laboral.

Adicionalmente el trabajador puede asumir otras obligaciones de manera expresa o tácita. La primera cuando se consigna de manera específica en el contrato de trabajo o por acto o documento posterior. El solo hecho de incumplir obligaciones específicas no conduce obligatoriamente a justificar el despido ni genera necesariamente una obligación reparatoria patrimonial de parte del trabajador. Para ello se requiere la presencia de circunstancias especiales como son la existencia del daño patrimonial y la existencia de dolo o culpa que vincule al autor con la realización del hecho.

6.1. Tratamiento del tema en el proyecto de la Ley General del Trabajo

Una referencia para establecer la tendencia actual con relación al tema es la mención hecha de manera expresa en el artículo 50º del proyecto de la Ley General del Trabajo a las obligaciones del trabajador que señala como tales:

“Artículo 50º.- Obligaciones de los trabajadores

Son obligaciones de los trabajadores:

1. ejecutar personalmente las labores asignadas por el empleador, bajo la dirección de este o sus representantes, con diligencia y eficiencia;
2. cumplir el reglamento interno de trabajo y acatar las órdenes e instrucciones que dicte el empleador en relación a sus labores, salvo que pongan en notorio peligro su vida o su salud, conlleven la comisión de un delito o de un acto ilícito o inmoral, afecten los derechos fundamentales o lesionen su dignidad e intimidad;
3. observar una conducta apropiada y respetar y mantener el orden y la disciplina del centro de trabajo; y presentarse a sus

- labores, libre del efecto de bebidas alcohólicas o sustancias estupefacientes, ni consumirlas durante la jornada de trabajo, salvo prescripción médica, que deberá poner en conocimiento del empleador;
4. guardar el debido respeto al empleador y/o sus representantes;
 5. cumplir las normas sobre seguridad e higiene vigentes en el centro de trabajo y abstenerse de todo acto que ponga en peligro su propia seguridad, la de los demás trabajadores o la de terceras personas, así como la del centro de trabajo;
 6. abstenerse de revelar a terceros o aprovechar en beneficio propio, sin autorización expresa, la información reservada del empleador;
 7. no realizar, en beneficio propio o de terceros, actividades idénticas a las que realiza para su empleador, sin autorización expresa de este;
 8. proporcionar al empleador información veraz sobre los hechos y situaciones relacionadas con sus labores específicas;
 9. concurrir puntualmente a sus labores, dentro de la jornada y horario fijados por el empleador, salvo por motivo justificado observando criterios de razonabilidad, que deberá comunicar en forma inmediata;
 10. cuidar y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le hubieren proporcionado para ejecutar sus labores, así como los bienes encomendados a su custodia, no siendo responsable del deterioro de estos objetos originado por el uso, desgaste natural, caso fortuito, mala calidad o deficiente construcción de los mismos;
 11. observar una conducta apropiada y respetuosa en el centro de trabajo;
 12. participar en las actividades de capacitación que dentro de la jornada de trabajo organice el empleador, para su desarrollo técnico y profesional y mejorar su producción y productividad; y
 13. las demás que establece la ley y las que se deriven de la relación de trabajo”.

El proyecto mencionado toma como base el criterio de definir como obligaciones del trabajador aquellas cuyo incumplimiento grave sería considerado como causa justa de terminación de la relación de trabajo. No se hace mención alguna a las obligaciones que se pudieran aceptar por vía contractual relacionadas con el cumplimiento de obligaciones específicas pactadas por las partes, lo que nos plantea como interrogante principal si las partes pueden establecer o no obligaciones laborales específicas por vía contractual y, por lo tanto, ser fuente generadora de diversas clases de responsabilidad en caso de incumplimiento.

Indudablemente el solo incumplimiento de una obligación legal o contractual asumida por el trabajador no constituye fundamento suficiente para derivar toda clase de responsabilidad. Podrá en algunos casos servir de base para justificar la terminación de la relación laboral por causa justa (en la medida que se den las condiciones para ello) o ser punto de partida para la causal de reiterada resistencia a las órdenes del empleador. Podrá también, de ser el caso, generar una responsabilidad penal. En lo que se refiere a la responsabilidad patrimonial, su surgimiento dependerá de factores que analizaremos más adelante.

6.2. ¿Existen límites a las obligaciones que puede asumir el trabajador con respecto al empleador?

No es posible desconocer el punto de partida o principio fundamental que regula las relaciones laborales: la notoria y reconocida desigualdad que existe entre trabajador y empleador. Sobre la base de dicho concepto fundamental se construye toda la teoría protectora que sustenta al Derecho del trabajo.

La necesidad de equilibrar a los sujetos de la relación laboral conduce a la limitación de la autonomía de la voluntad y a una presencia muy marcada del orden público en la actividad laboral. Si el contrato de trabajo tuviera que celebrarse obligatoriamente por escrito y no existieran limitaciones en la contratación laboral, la posición preeminente del empleador en la relación contractual lo llevaría a la posibilidad de imponer condiciones desventajosas y abusivas para el trabajador.

Independientemente de lo señalado y aun en la hipótesis que para ciertas obligaciones del trabajador sería posible cuestionar su aceptación sin que sean aplicables los principios típicamente laborales, (como es el caso de los de irrenunciabilidad, pro operario y otros), siempre

queda como recurso de “emergencia” para corregir desigualdades el artículo II del Título Preliminar del Código Civil que no permite el uso abusivo del derecho⁽²¹⁾.

La propia naturaleza protectora del Derecho del trabajo que impone limitaciones a la voluntad del trabajador –sobre todo en lo relacionado a aquello que lo perjudica–, lleva a concluir que existen restricciones a las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. Por lo pronto encontramos limitaciones en la posibilidad de pactar una limitación contractual a sus derechos fundamentales o a obligarse en contra de la ley⁽²²⁾.

En materia laboral resulta especialmente de aplicación el artículo V del Título Preliminar del Código Civil que se refiere a la nulidad del acto jurídico contrario a las leyes que interesan el orden público o a las buenas costumbres para lo cual debe tomarse en cuenta el concepto específico de orden público laboral.

7. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL COMO CONSECUENCIA DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

En materia contractual la terminación de una relación puede sustentarse en la resolución originada por causales sobrevinientes a su celebración⁽²³⁾, como también en la rescisión. La primera en materia laboral asume la denominación genérica de “extinción” y comprende de manera expresa las diversas formas de terminación dentro de las cuales se encuentran las que podríamos calificar como causas de resolución.

En lo que se refiere a los efectos de la terminación de la relación laboral por causa imputable al trabajador nos encontramos ante una pluralidad de situaciones que es necesario esclarecer para determinar en qué

(21) “La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho”.

(22) Esto se concluye de la aplicación del artículo 25º, párrafo tercero, de la Constitución que señala que: “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. También, se aplicaría el artículo V del Título Preliminar del Código Civil que sanciona de nulidad todo acto jurídico contrario al orden público o las buenas costumbres. Lo mismo se daría con respecto al artículo 1354º del Código Civil: “Las partes pueden determinar libremente el contenido del contrato, siempre que no sea contrario a norma legal de carácter imperativo”.

(23) Artículo 1371º del Código Civil.

casos el incumplimiento de sus obligaciones puede originar un daño susceptible de reparación.

Al analizar las diversas causales de terminación o extinción de la relación nos encontramos con dos situaciones por esclarecer: a) el retiro voluntario o renuncia del trabajador, y b) la terminación de la relación laboral por decisión del empleador sustentada en la conducta del trabajador. Nos referiremos solamente a la primera en tanto que el presente análisis está referido única y exclusivamente a determinar el efecto de la terminación unilateral de la relación por parte del trabajador en contra de lo señalado en la ley.

7.1. La renuncia o retiro voluntario del trabajador

La posibilidad de terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador no tiene mayores limitaciones. A diferencia de lo que sucede con la estabilidad laboral que restringe la posibilidad que el empleador despida libremente al trabajador, para lo cual le impone un condicionamiento, la regla general es que el trabajador puede renunciar libremente al trabajo otorgándole al empleador un plazo de preaviso. Nos encontramos ante dos situaciones que merecen un análisis especial. La primera es el retiro voluntario del trabajador sin cumplir con el preaviso de ley. La segunda está referida a la terminación anticipada por decisión unilateral del trabajador que ha celebrado un contrato de trabajo a plazo o modalidad.

El artículo 18º de la LPCL obliga al trabajador que desea retirarse del empleo a otorgar un plazo de preaviso de 30 días, estando facultado el empleador a exonerarlo del referido plazo. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador no tiene mayores consecuencias con respecto a sus derechos laborales que no se ven afectados de incurrir en una conducta como la señalada. La pregunta es ¿qué sucede si el trabajador incurre en abandono de trabajo por negarse a cumplir con el plazo de preaviso respectivo?

Tal incumplimiento podrá generar una responsabilidad indemnizatoria en la medida que ocasione perjuicio grave y comprobado al empleador⁽²⁴⁾.

(24) Podría ser el caso de un trabajador que como consecuencia del incumplimiento de su obligación origine a su vez el incumplimiento de una obligación del empleador que a su vez le origine un perjuicio económico. Obviamente que la reparación está condicionada al cumplimiento de los requisitos para acreditar la realización del acto dañoso y su efecto.

7.2. Terminación anticipada por parte del trabajador del contrato modal a plazo, antes del vencimiento del plazo convenido

Lo analizado anteriormente está referido a la decisión del trabajador de dar por terminada la relación laboral por propia decisión dentro de una relación de trabajo de tiempo indeterminado.

Se hace necesario evaluar la terminación anticipada de un contrato modal por decisión unilateral del trabajador antes del vencimiento del plazo convenido. El tema no es tan sencillo de resolver como aparece a primera vista.

El artículo 76° de la LPCL regula la terminación anticipada de un contrato modal por decisión del empleador y sin que exista causa justa de justificación estableciendo una indemnización a favor del trabajador de un sueldo y medio por mes hasta la terminación del contrato, pero con un tope de 12 remuneraciones. No se hace ninguna mención a la situación contraria, esto es a la terminación de la relación modal antes del vencimiento del plazo por renuncia o retiro voluntario del trabajador, lo que nos lleva a plantear como interrogantes:

- a. ¿Puede el trabajador sujeto a un contrato modal a plazo determinado dar por terminado el mismo por medio de la renuncia voluntaria?
- b. ¿Está sujeto a la obligación de preavisar dicha terminación como se exige para la renuncia voluntaria?
- c. ¿Puede el empleador liberarse de determinadas obligaciones contractuales en caso de abandono intempestivo del contrato por parte del trabajador?

Para intentar una solución a las interrogantes formuladas es necesario sentar algunas premisas importantes:

- i) El Título II de la LPCL, que regula los contratos sujetos a modalidad, no menciona la posibilidad que el trabajador dé por terminado el contrato modal dando un preaviso anticipado de 30 días. Tal posibilidad es una causa genérica de terminación de la relación de trabajo señalada en el artículo 16° del mismo dispositivo que no distingue entre contratos indeterminados o a plazo. Sin embargo en el inciso c del mencionado dispositivo se hace referencia al vencimiento del plazo en los contratos modales.

- ii) La ley regula los efectos de la terminación unilateral y anticipada del contrato modal por decisión del empleador imponiéndole la indemnización mencionada anteriormente. Nada dice sin embargo con respecto a la terminación anticipada del mismo contrato por parte del trabajador, situación que genera la duda acerca de si el trabajador puede retirarse de dicho tipo de contrato dando el aviso previo aunque se hubiese pactado un plazo mayor, duración.
- iii) Siguiendo la lógica del *in dubio pro operario* se podría a su vez interpretar la duda a favor del trabajador, situación que haría ilógica la contratación modal ya que solamente obligaría al empleador mas no al trabajador lo que resultaría un contrasentido en contratos tales como el que se celebra con trabajadores extranjeros en los que existe un compromiso de pago de pasajes del trabajador –y muchas veces de sus familiares–, en función del plazo de contratación. Por otro lado, muchas veces el trabajador extranjero es contratado por sus conocimientos demandando una inversión que se justifica por el plazo mínimo de contratación que no sería lógico hacer ilusorio dando la posibilidad de terminación anticipada en cualquier momento por decisión del trabajador.

La respuesta a esta interrogante resulta fundamental en la medida que de existir la obligación de continuar con el contrato hasta su terminación, el abandono intempestivo de trabajo (que implicaría un caso de incumplimiento contractual), ocasionaría un daño patrimonial que tendría que ser objeto del correspondiente resarcimiento.

Ponemos como ejemplo la situación del trabajador contratado en el extranjero por tres años. Viene al país con sus familiares con pasajes pagados por el contratante y que al poco tiempo de iniciada su relación laboral o lo que podría ser más grave, sin iniciar esta, celebra contrato con otro empleador. El primero haría la inversión y el segundo recibiría el beneficio. No sería justo que el trabajador no tuviera que resarcir el daño causado.

A nuestro juicio, dentro de un contexto como el señalado, el empleador podría solicitar el resarcimiento respectivo tanto del trabajador que ha incumplido con su obligación, como posiblemente del empleador que contrató sus servicios beneficiándose del gasto efectuado por el primero.

7.3. Efectos del incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador

El tema nos lleva a analizar las pocas situaciones específicas de incumplimientos del trabajador con determinación de efectos legales o patrimoniales. La revisión de nuestra legislación nos lleva a los siguientes casos:

a. Incumplimiento de la devolución de casa-habitación por parte del trabajador

En algunas situaciones el empleador le proporciona al trabajador una casa-habitación para uso propio y de sus familiares. El trabajador está obligado a devolverla al término del contrato de trabajo. El efecto del incumplimiento de dicha obligación sería la suspensión del retiro de la CTS mientras no se cumpla con la devolución y con el pago de las costas en que se hubiere incurrido en caso que el empleador hubiera decidido recurrir al Poder Judicial para obtener la desocupación. Daría la impresión que este fuera el único efecto del incumplimiento. Sin embargo, consideramos que la fórmula señalada no produce ningún resarcimiento o reparación por el daño causado, lo que significa que el empleador lo puede perseguir en la vía que corresponde en la medida que demuestre la existencia del perjuicio ocasionado⁽²⁵⁾.

b. Reparación de perjuicios ocasionados por falta grave cometida por el trabajador

Esta hipótesis está regulada actualmente en el artículo 51° de la LCPL y tiene sus orígenes en la Ley N° 21116 que modificó el criterio que regía hasta la promulgación de dicha norma que determinaba que la compensación por tiempo de servicios estaba condicionada a que el trabajador no fuera cesado por comisión de falta grave. El dispositivo señala: “Si el trabajador es despedido por falta grave que haya ocasionado perjuicio económico al empleador, este deberá notificar al depositario para que la

(25) Vamos a ponernos en el caso que el empleador, como consecuencia de la demora en la entrega del inmueble hubiese tenido que arrendar otro con la finalidad de proporcionárselo a otro trabajador.

compensación por tiempo de servicios y sus intereses quede retenida por el monto que corresponda en custodia por el depositario a las resultas del juicio que promueva el empleador”.

De la lectura del texto legal surgen algunas conclusiones e interrogantes:

- i) La retención de la CTS solamente podría concretarse como consecuencia de un despido por comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador. A nuestro juicio este perjuicio debe ser directo, tangible y determinable lo que excluye la reparación del daño moral.
- ii) La pretensión indemnizatoria sustentada en la retención de la CTS solamente opera en los casos de despido y no de cualquier otra forma de terminación de la relación laboral.
- iii) El empleador puede tener eventualmente otras pretensiones indemnizatorias con respecto a los perjuicios que le hubiera ocasionado el trabajador pero no podría sustentar la misma en la retención de la CTS.
- iv) Aparentemente no ha sido intención del empleador que la CTS constituya una garantía para una eventual reparación civil por un delito cometido por el trabajador ya que el legislador se ha referido a un “[...] juicio que promueva el empleador”.

8. DE LA REPARACIÓN DE LOS DAÑOS OCASIONADOS POR EL TRABAJADOR A TERCEROS COMO CONSECUENCIA DE LA EJECUCIÓN DE SU PRESTACIÓN LABORAL PARA EL EMPLEADOR

Un tema que merece un análisis especial está referido a la responsabilidad solidaria que el artículo 1981^o del Código Civil le impone al empleador. De acuerdo con el enunciado legal respectivo toda persona que tiene otra a su servicio subordinado responde solidariamente por los daños que este ocasione como consecuencia de la prestación del servicio, siendo considerado como autor indirecto. El caso puede estar combinado en algunas situaciones con elementos adicionales que generan responsabilidad como son que el daño sea causado por un subordinado utilizando un bien de propiedad del empleador.

La responsabilidad del empleador es frente al tercero dañado y genera un derecho de repetición del empleador con respecto al trabajador debiendo el juez señalar la proporción del resarcimiento en función del grado de responsabilidad en la realización del hecho punible (artículo 1983° del Código Civil).

9. EVENTUAL LIMITACIÓN A LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DEL TRABAJADOR CON RESPECTO A LAS OBLIGACIONES QUE LE IMPONE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Independientemente de sus características como un instrumento para regular una relación de naturaleza muy especial (una de las cuales es la notoria desigualdad de un contratante con respecto al otro), el contrato de trabajo se mantiene dentro de la definición de contrato señalada en el artículo 1351° del Código Civil en la medida que es un instrumento de regulación de una relación jurídica patrimonial.

El tema a ser definido está referido a los alcances de la autonomía de la voluntad que de acuerdo con el artículo 62° de la Constitución es la posibilidad de pactar “válidamente” según las normas vigentes al tiempo del contrato, lo que guarda estricta concordancia con lo indicado en el artículo 1354° del Código Civil que permite a las partes “determinar libremente el contenido del contrato, siempre que no sea contrario a la norma legal de carácter imperativo”.

En la legislación laboral vigente la condición válida de contratación – que determinaría la exigibilidad de una obligación contraída por el trabajador– sería el no pactar en contra de la ley, lo que significa que tendría que existir norma expresa que así lo indicara.

También resultaría válida en la contratación laboral la regla consignada en el artículo 1361° del Código Civil que declara la validez de los contratos en todo lo que se hubiera expresado en ellos, lo que está relacionado la restricción de no pactar contra la norma legal imperativa.

Teniendo en cuenta la naturaleza contractual de la relación laboral nos queda por dilucidar si existe o no responsabilidad patrimonial del trabajador por los daños ocasionados por su incumplimiento contractual.

10. ¿SON APLICABLES LAS REGLAS DEL CÓDIGO CIVIL RELACIONADAS CON EL RESARCIMIENTO DE LOS DAÑOS OCASIONADOS POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES DEL TRABAJADOR?

La pregunta resulta pertinente por cuanto como regla general la naturaleza protectora del Derecho laboral crea un ambiente muy marcado de protección hacia el trabajador lo que podría llevar a la conclusión de que no existe mecanismo para obligarlo a responder por los daños que le pudiera causar al empleador. Nos preguntamos si algunos de los principios tradicionales del Derecho del trabajo (concretamente los principios protector y de irrenunciabilidad) liberan al trabajador de esta responsabilidad.

En principio destacaríamos la aplicación de los mismos para exonerar al trabajador de su responsabilidad derivada del incumplimiento de sus obligaciones legales o contractuales de tal forma que bajo determinadas condiciones serán responsables por los daños ocasionados.

Consideramos que no son de aplicación los principios aludidos por cuanto ellos están referidos a la protección de derechos laborales que les corresponden de acuerdo con la ley o provenientes de convenios individuales o colectivos. Además, no existe ninguna norma que determine, en forma expresa, que el trabajador no responda por lo daños que le ocasione al empleador como consecuencia de sus obligaciones laborales ya que ello implicaría una excepción de consecuencias muy graves del principio que sustenta la responsabilidad civil por el cual toda persona debe responder por lo daños que le cause a otra como consecuencia de su conducta ilícita.

El hecho que la legislación establezca una limitación de responsabilidad en casos específicos, por ejemplo afectando la CTS a la reparación de los daños únicamente en los casos en que la causa del despido justificado ocasione daños al empleador, no significa una exoneración de la responsabilidad del trabajador en otros casos.

El Código Civil que regula la actividad contractual y todo lo relacionado con las obligaciones y contratos establece reglas que son de aplicación a toda clase de contratos incluyendo los laborales en tanto que no existe exclusión expresa de los mismos.

El artículo 1148° se refiere en términos generales a las obligaciones del deudor en las obligaciones de hacer —que es el caso del contrato de

trabajo-, señalándose que debe cumplir con lo pactado o a falta de este “[...] en los exigidos por la naturaleza de la obligación o las circunstancias del caso”.

En los artículos 1150° y 1151° del mismo código se establecen las consecuencias que se derivan del incumplimiento de la obligación o cumplimiento tardío o defectuoso por culpa del deudor, indicándose en los casos de los artículos 1150° y 1151° que “[...] el acreedor también tiene derecho a exigir el pago de la indemnización que corresponda”.

Las reglas del mismo código que regulan los efectos de la inejecución de las obligaciones se aplican al contrato de trabajo en todos sus aspectos. En el caso específico del incumplimiento de la prestación por responsabilidad del trabajador resulta de aplicación el efecto liberatorio establecido en el artículo 1314° del Código Civil⁽²⁶⁾. Tampoco tendrá responsabilidad alguna en la hipótesis prevista en el artículo 1317°⁽²⁸⁾.

El sustento central de la responsabilidad indemnizatoria surge del artículo 1321° del Código Civil aplicable a la relación laboral⁽²⁹⁾. De acuerdo con este dispositivo legal, el trabajador responderá por la inejecución de las obligaciones contraídas, o por su cumplimiento parcial tardío o

(26) Código Civil

“Artículo 1314°.-

Quién actúa con la diligencia ordinaria requerida, no es imputable por la inejecución de la obligación o por su cumplimiento tardío, parcial o defectuoso”.

(27) Código Civil

“Artículo 1317°.-

El deudor no responde de los daños y perjuicios resultantes de la inejecución de la obligación, o de su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, por causas no imputables, salvo que lo contrario esté expresamente previsto en la ley o por el título de la obligación”.

(28) Código Civil

“Artículos 1321°.-

Queda sujeto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejecuta sus obligaciones por un dolo, culpa inexcusable o culpa leve.

El resarcimiento por la inejecución de la obligación un por su cumplimiento parcial, tardío o defectuoso, comprende tanto el daño de emergente como el lucro cesante, en cuanto sean consecuencia inmediata y directa de tal inejecución.

Si la inejecución o el cumplimiento parcial, tardío un defectuoso de la obligación, obedecieran a culpa leve, el resarcimiento se limita al daño que podía preverse al tiempo en que ella fue contraída”.

defectuoso. Esta responsabilidad patrimonial es independiente de cualquier decisión que pudiera tomar el empleador con respecto a una eventual responsabilidad laboral del trabajador, o de otro género.

10.1. ¿Puede exonerarse o limitarse la responsabilidad del trabajador como deudor de la prestación a través del contrato individual de trabajo o de la convención colectiva?

Este es un tema complicado porque lo prohíbe el artículo 1328° del Código Civil, que no establece excepción de ninguna clase, y que constituye una obligación imperativa que no puede ser dejada de lado por la voluntad de las partes, ni siquiera por el hecho de favorecer al trabajador, lo que estaría en concordancia con el principio protector, que como hemos señalado sería de aplicación única y exclusivamente a los beneficios de naturaleza laboral.

El dispositivo al que nos referiremos tiene la siguiente redacción que no tiene excepción expresa sea en la legislación civil o laboral:

“Artículo 1328°.-

Es nula toda de estipulación que excluya o limite la responsabilidad por dolo o culpa inexcusable del deudor o de los terceros de quien este se valga.

También es nulo cualquier pacto de exoneración o de limitación de responsabilidad para los casos en que el deudor por dichos terceros violen obligaciones derivadas de normas de orden público”.

De lo expuesto fluye pues que la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador no puede ser objeto de renuncia o limitación siendo de aplicación lo que al respecto señala el artículo mencionado del Código Civil.

10.2. ¿Es posible establecer una cláusula penal en un contrato de trabajo o documento posterior?

No existe ninguna norma que regule esta situación en la legislación laboral, razón por la cual necesariamente tenemos que recurrir al Código

Civil que la permite bajo determinadas condiciones.

En lo que se refiere a la cláusula penal debemos indicar que la celebración de cualquier contrato de trabajo nos lleva a la situación tantas veces señalada de la desigualdad que existe entre los contratantes. No se pone en discusión que generalmente al momento de celebrarse un contrato de trabajo el trabajador se encuentre en una posición de debilidad contractual, en la cual, en la mayor parte de los casos, tiene que someterse a las condiciones que le pudiera imponer el empleador. Una de ellas podría ser la cláusula de la que implica una valoración previa del daño que se pudiera ocasionar como consecuencia de un incumplimiento contractual por parte del trabajador.

Respondiendo a la pregunta formulada, consideramos que resulta legalmente posible el establecimiento de una cláusula penal para asegurar el resarcimiento de un eventual daño por incumplimiento de las obligaciones del trabajador. Lo que sí podemos anticipar es que, en caso de controversia, cualquier juez, especialmente el laboral, aplicará el interior de la reducción establecida en el artículo 1346° del Código Civil, el cual señala que: “El juez, a solicitud del deudor, puede reducir equitativamente la pena cuando sea manifiestamente excesiva o cuando la obligación principal hubiese sido en parte o irregularmente cumplida”.

11. COMPETENCIA JUDICIAL PARA CONOCER DE EVENTUALES DEMANDAS PLANTEADAS POR EL EMPLEADOR CONTRA EL TRABAJADOR POR EL EVENTUAL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

La Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, señala de manera expresa la competencia de los jueces de trabajo para conocer de las reclamaciones interpuestas por el empleador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador. Paradójicamente no ha resuelto la situación inversa, esto es, la de los reclamos que por el mismo concepto hubiesen formulado los trabajadores contra los empleadores. El inciso j del artículo 4° la norma a que nos referimos, señala como uno de los temas de competencia de los juzgados de trabajo: “Indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales, cualquiera fuera su naturaleza, por parte de los trabajadores”.

Se trata pues de dos situaciones diferentes: la primera, referida exclusivamente al la demanda dirigida a obtener una reparación por el daño causado sobre la base de la compensación por tiempo de servicios del trabajador, que está reservada únicamente a los casos de despido por comisión de falta grave que origina daño. La segunda está referida a la indemnización por cualquier incumplimiento. La diferencia entre una y otra situación se encuentra simplemente en la posibilidad de que en un caso se afecte la compensación por tiempo de servicios, y en otro no.

En lo que se refiere a la demanda de responsabilidad a ser interpuesta con la finalidad de afectar la compensación por tiempo de servicios, ella se encuentra sujeta a un plazo de caducidad de treinta días, tiempo durante el cual se pueden gestionar la retención de la entrega de la compensación al trabajador. Vencido el referido plazo ya no es posible afectar la compensación por tiempo de servicios, que debe ser entregada al trabajador. Sin embargo, sí se podría iniciar la demanda para afectar cualquier otro patrimonio del trabajador, pero, ya no será posible hacerlo con la CTS.

11.1. ¿Puede el empleador repetir contra el trabajador por cualquier indemnización que hubiese tenido que pagar a terceros por actos propios de su trabajador?

La respuesta la encontramos en diversos artículos del Código Civil que regulan la responsabilidad del empleador por los actos de su subordinado⁽²⁹⁾. Existe la posibilidad de que el empleador repita por el trabajador cuando se haya visto obligado a pagar el total de la obligación (artículo 1983º del Código Civil). Igual situación se podría dar por parte de la compañía aseguradora cuando esta haya cumplido con el resarcimiento de los daños.

12. CONCLUSIONES

- El trabajador es responsable por los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones tanto

⁽²⁹⁾ Esta responsabilidad está regulada en el artículo 1981 del Código Civil: "Aquel que tenga a otro bajo sus órdenes responde por el daño causado por este último, si ese daño se realizó en el ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria".

contractuales como legales que le impone la naturaleza de su relación laboral con el empleador.

- Esta responsabilidad que fluye tanto del efecto de cualquier incumplimiento de una obligación legal o contractual que genera un resultado dañoso no se ve exonerada, reducida o limitada por efecto de los principios protectores que el Derecho del trabajo ha establecido a favor del trabajador como consecuencia de su posición desigual frente al empleador dentro de su relación con este.
- En algunos casos especiales la responsabilidad por los daños ocasionados por el incumplimiento de las obligaciones laborales del trabajador puede afectar la compensación por tiempo de servicios. En los demás casos solamente afectará el patrimonio del trabajador con excepción de los beneficios estrictamente laborales que están dentro de la protección de principios especiales como es el caso del principio de intangibilidad de las remuneraciones.
- De acuerdo con la legislación procesal vigente el juez competente para conocer de cualquier reclamación a interponerse por el empleador contra el trabajador para perseguir la reparación de los daños provenientes del incumplimiento de sus obligaciones contractuales debe tramitarse ante el juez especializado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- CORTÉS CARCELÉN, Juan Carlos, "Responsabilidad empresarial por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales", en *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 43, Lima, 2002.
- ESPINOZA ESPINOZA, Juan, *Derecho de la responsabilidad civil*, Gaceta Jurídica, Lima, 2002.
- MARTÍNEZ COCO, Elvira, "La responsabilidad por el hecho de los dependientes", en *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 4, Lima, 1997.
- PEIRANO FACIO, Jorge, *Responsabilidad extracontractual*, 2ª ed., Temis, Bogotá, 1979.
- PIZARRO DIAZ, "La reparación del daño causado por el despido nulo", en *Diálogo con la Jurisprudencia*, N° 38, Lima, 2001.
- TABOADA CORDOVA, Lizardo, *Elementos de la responsabilidad civil*, Grijley, Lima, 2001.
- VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, *La responsabilidad en el Derecho del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 1988.