

MINISTRO REDACTOR: DOCTOR JULIO CESAR CHALAR VECCHIO

Montevideo, dieciocho de noviembre de dos mil trece

VISTOS:

Para sentencia definitiva estos autos caratulados: "FERRO, ECHEVERRIA, NERY C/ KELGIN S.A. - DEMANDA LABORAL - CASACION", IUE: 2-36994/2012.

RESULTANDO:

I) Por Sentencia Definitiva No. 2/2013 dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 5to. Turno, se falló "[H]aciendo lugar parcialmente a la demanda, condenando a Kelgin S.A. a abonar los rubros reclamados: horas extra e incidencias, productividad e incidencias, diferencias por licencia y salario vacacional y despido, conforme con lo dispuesto en los Considerandos, por la suma total de \$997.438,35, suma que se encuentra reajustada, con intereses y multa al día de la fecha. No hacer lugar al reclamo de viáticos, diferencias de aguinaldo y a la ilegitimidad del Convenio Salarial, salvo en cuanto a lo establecido en los Considerandos. Se condena al pago de un 10% sobre los rubros de naturaleza salarial por concepto de daños y perjuicios, sin especial condenación..." (fs. 1011 y ss.).

Interpuestos los recursos de aclaración y ampliación se dictó Sentencia Interlocutoria No. 162/2013 (fs. 1043).

II) En segunda instancia co-noció en autos el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. Turno, el que dictó Sentencia Definitiva SEF 0013-000229/2013, por la cual dispuso: "Revócase la sentencia apelada, absolviendo a la demandada de su pago" (fs. 1122 y ss.).

Interpuestos los recursos de aclaración y ampliación, la Sala dictó Sentencia Interlocutoria SEI 0013-000077/2013, por la cual dispuso: "Amplíase la sentencia definitiva de segunda instancia DFA-0013-000307/2013 SEF-0013-000229/2013, quedando redactado el fallo de la siguiente manera: 'Se revoca la sentencia apelada, absolviendo a la demandada de su pago, salvo en lo que refiere a la indemnización por despido, cuya condena se mantiene, realizándose su liquidación a razón de 48 jornales a los que surgen a fs. 1036, menos el promedio de horas extra...'" (fs. 1133 y vto.).

III) La representante de la parte actora interpuso recurso de casación, expresando, en lo medular, que: Le agravia que el Tribunal haya revocado el acogimiento parcial de la demanda, con base en la errónea aplicación de diversas normas de derecho.

Por un lado, la Sala otorgó eficacia a un convenio colectivo bipartito, que las partes no aplicaron y por lo tanto no produjo efectos jurídicos. Vulneró así los principios generales de derecho y los contractuales. Por otro lado, no aplicó los artículos 15 y 16 de la Ley No. 18.566, que disponen la prohibición de pactar condiciones menos beneficiosas y renunciar a los beneficios otorgados por los laudos y por las Leyes generales. Además, el Tribunal de Apelaciones otorgó vigencia retroactiva al convenio de referencia. La reclamación se efectuó respecto del período 20 de setiembre de 2007 a diciembre de 2011 por lo que el Tribunal ni siquiera reconoció los adeudos anteriores al convenio, vulnerando de esta forma el principio de irretroactividad de la Ley (art. 72 de la Constitución).

Incumplió además, la Sala, lo que preceptúa el art. 9 de la Ley No. 15.996 en cuanto a las horas extra, norma de orden público. El Tribunal de Apelaciones legitimó un convenio en el que se renuncia al cobro de horas extra. Se otorgó a la cláusula décimo primera el efecto de renuncia genérica, incluyendo en ella la posibilidad de realizar el reclamo por las horas extra adeudadas con anterioridad a la suscripción del convenio.

También se verifica una errónea valoración de la prueba.

A juicio de la impugnante, el Tribunal falló sin valorar el contenido de los recibos de sueldo ni las liquidaciones aportadas por el actor, dado que de allí surge que el convenio bipartito no fue aplicado. Menos aún pudo aplicarse la cláusula de renuncia a los reclamos laborales. El convenio no creó la partida de productividad ni sustituyó las horas extra por ésta partida sino que ambos rubros fueron abonados durante la relación laboral.

Sostiene que el Tribunal de Apelaciones falló fundándose que el convenio colectivo consagraba un régimen más favorable que el general, dispuesto por la Ley y los laudos. No advirtió que el convenio bipartito no contiene ninguna cláusula que regule las horas extra, por tanto concluye que el Tribunal no analizó el convenio para fundar su fallo.

Para el caso de que la Corporación considere que sí se aplicó el convenio colectivo, coincidiendo así con la posición del Tribunal, se reitera que la sentencia incumple lo dispuesto por los artículos 15 y 16 de la Ley No. 18.566 regulatoria de la negociación colectiva así como lo dispuesto por el art. 9 de la Ley No. 15.996.

Solicita que, en definitiva, se case la sentencia recurrida y "se haga lugar a la demanda en su totalidad, condenando a Keglin S.A. a abonar los montos reclamados en la demanda (...)" (fs. 1155).

IV) El representante de la demandada contestó el recurso de casación y abogó por su desestimatoria, con costas y costos de cargo de la contraria (fs. 1161 y ss.).

V) Recibidos los autos por la Corte (fs. 1174), por Decreto No. 1579/2013 (fs. 1175) pasaron éstos a estudio de los Sres. Ministros.

#### CONSIDERANDO:

I) Que la Suprema Corte de Justicia, por unanimidad, desestimará el recurso de casación interpuesto, por las razones que se pasan a exponer.

II) Cabe precisar en forma liminar, que la sentencia de segunda instancia dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. Turno resulta parcialmente confirmatoria de la dictada en primera instancia. Ha de reiterarse entonces, el criterio sustentado por esta Corte en cuanto a que aquellos puntos que fueran objeto de confirmatoria por el Tribunal de segunda instancia, no son revisables en casación.

Tal como se sostuviera en Sentencia No. 24/03 la "ratio legis" del art. 268 del C.G.P. -con la redacción dada por el art. 37 de la Ley No. 17.243-, radica en impedir que se revisen en el grado casatorio aspectos de la pretensión sobre los cuales recayeron pronunciamientos jurisdiccionales coincidentes en dos instancias, en razón de lo cual entiende la Corporación que aquellas cuestiones involucradas en el objeto de la litis y a cuyo respecto la decisión de primer grado fue

confirmada en segunda instancia, se encuentran exiliadas del control casatorio (Cfme. Sentencias Nos. 856/02, 976/02, 980/02, 1089/02, 37/03, 363/03, 420/03, 1373/03, 345/04, 371/04, 442/04 y 578/04, entre otras).

En función de lo expuesto, la Corte no ingresará a examinar puntos sobre los que recayeron dos pronunciamientos jurisdiccionales coincidentes.

III) En puridad, la recurrencia se endereza a cuestionar la validez y eficacia del "Acuerdo de Trabajo" celebrado el 30 de abril de 2011 (fs. 767 y ss.).

Cabe precisar, que en general, la decisión de segundo grado confirma -sin discordia- la de primer grado, confiriéndole legitimidad a dicho convenio, excepto en lo que respecta a la validez y eficacia de la cláusula décimo primera, punto en el que ambos pronunciamientos discrepan.

Sostiene el Tribunal que: "La sentencia hace un correcto análisis de la situación de autos y la existencia de un Convenio Bipartito, la vigencia, y alcance. Extremos que se comparten salvo con lo referido a la cláusula décimo primera (...)".

Los agravios formulados en etapa casatoria y en los que se invocan afirmaciones tales como que la sentencia en recurso "otorga eficacia a un convenio que las partes no aplicaron y por ende no generó efectos", que "vulneró el principio de irretroactividad de las Leyes", que "el convenio no se aplicó y por lo tanto no existe renuncia", "el convenio no regula nada sobre horarios" así como que la Sala "rechazó los agravios del actor", no pueden ser revisados por la Corte, por cuanto en todos los casos la parte recurrente pretende socavar la vigencia del mentado convenio (artículo 268 C.G.P., cuyo alcance fuera analizado ab initio).

Sostiene además el recurrente, que el Tribunal de Apelaciones efectuó una errónea valoración de la prueba. Pero una vez más expresa que: "el fallo que se pretende casar parte de un error: considerar que el convenio se aplicó, cuando no fue así", centrando su cuestionamiento en la validez y eficacia del Convenio Colectivo, lo que en el caso, como viene de expresarse, no puede revisarse.

IV) Por ende, y trasladando los conceptos que vienen de analizarse, no se analizará en casación, sino lo referente a la mentada cláusula décimo primera, que reza: "La parte trabajadora expresa su conformidad con la liquidación de sueldos que ha realizado la empresa hasta ahora, tomando en consideración que en todos los casos, los haberes mensuales percibidos por cada chofer, han superado los montos resultantes de la aplicación de los Decretos de Consejos de Salarios" (fs. 769).

V) Corresponde trasladar al presente caso, con las naturales adecuaciones, las afirmaciones realizadas por la Corporación en Sentencia No. 373/2012 (que fuera citada por el Tribunal en su fallo) en tanto sostuvo que: "No es menor la supuesta existencia del convenio, dado que como indica Jorge Rosenbaum, "... los acuerdos celebrados entre la empresa y su sindicato, regirían respecto de los contratos individuales de todos los trabajadores integrantes del grupo profesional abstractamente considerado, más allá de que se trate de sujetos intervinientes o no, sindicalizados o no, o que estuvieran a favor o en contra de la decisión sindical de aceptar las normas del convenio que se suscribe" (Alcance Subjetivo de los Convenios Colectivos, en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, pág. 53).

Cabe citar la Sentencia No. 172/2006 de la Corporación, donde se indicó: "De acuerdo con la

definición que aporta el Prof. Plá Rodríguez, los convenios colectivos son 'acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores, con un grupo o sindicato de trabajadores para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo'" (Veintitrés Estudios Sobre Convenios Colectivos, 1988, pág. 11).

Las normas de un convenio colectivo no se imponen en virtud del orden público legal vigente sino de un imperativo negocial, obligacional, derivado del contrato colectivo mismo. Al sujeto colectivo laboral se le atribuye un pleno ejercicio de la autonomía, que determina restricciones a la voluntad individual, fundadas en la existencia de una desigualdad inherente entre las partes del contrato de trabajo, que justifican la protección de la parte más débil, el trabajador individual, impidiéndole renunciar a los niveles mínimos de protección consagrados en el convenio colectivo (cfme. Sarthou, en R.D.L., T. XV, Nos. 86, 87, 88, 1972, pág. 364).

La validez de cada norma está necesariamente ligada al centro de poder que la dictó y que en todo momento puede modificarla. La norma colectiva se vincula a la voluntad de las organizaciones profesionales; se trata de un verdadero acto regla, de carácter general y abstracto, creado por el grupo profesional e impuesto a sus miembros. Por tanto, constituye una fuente objetiva de derecho que no puede ser modificada por un contrato individual (cfme. Raso Delgue, El principio de irrenunciabilidad y la negociación colectiva, en Veintitrés Estudios Sobre Convenios Colectivos, ob. cit., págs. 289 y ss.).

Además, "Los Convenios Colectivos son acuerdos entre los dos sectores de la relación laboral a los efectos de fijar las condiciones de trabajo a las que han de ajustarse las relaciones singulares respecto a las tareas a cumplir (cfme. Pérez del Castillo, Santiago, 'Manual del Derecho del Trabajo', pág. 267). Estas convenciones crean normas objetivas obligatorias para una cantidad indeterminada de relaciones individuales de trabajo, dentro de ciertos límites, ya sean legales o convencionales" (cfme. Sentencia No. 246/2002 de esta Corte).

VI) Sobre las bases conceptuales que vienen de desarrollarse, se coincide con el Tribunal de Apelaciones en tanto concluye en la validez de la cláusula objeto de controversia. Existen razones de certeza y seguridad jurídica que imponen que, de principio, se consideren válidas las cláusulas de un determinado convenio, salvo que de ellas derive la infracción a normas de orden público, lo que no se verifica en la norma concreta objeto de análisis.

VII) Finalmente, sostiene el impugnante que el fallo de segunda instancia resulta vulneratorio de lo dispuesto en los artículos 9, 15 y 16 de la Ley No. 15.996 (horas extra) y el principio de irretroactividad de las Leyes (art. 72 de la Carta), pero de la lectura de dichos agravios surge que, en puridad, la crítica pasa por el hecho de que el Tribunal confirió eficacia al Acuerdo de Trabajo referido anteriormente, y que fuera objeto de análisis en la presente.

Por lo expuesto, la Suprema Corte de Justicia, por unanimidad,

FALLA:

DESESTIMASE EL RECURSO DE CASACION INTERPUESTO, SIN ESPECIAL CONDENACION PROCESAL.

OPORTUNAMENTE, DEVUELVA.