

//tencia No. 270

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR RICARDO C. PÉREZ MANRIQUE

Montevideo, veintiséis de octubre de dos mil quince

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados "CORBO, LORELEY Y OTROS C/ CIDESOL S.A. AMPARO. CASACIÓN", IUE: 2-14018/2015, venidos a conocimiento de esta Corporación, por mérito al recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia Definitiva SEF 0012-000080/2015, dictada el 1ro. de junio de 2015 en segunda instancia por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er Turno.

RESULTANDO:

1º) Que por la referida decisión el órgano de segundo grado falló revocando la sentencia de primera instancia y, en su lugar, condenó a CEDISOL S.A. a reinstalar a Loreley Corbo a su puesto de trabajo en el plazo de veinticuatro horas y al pago de los salarios caídos desde su desvinculación y hasta su efectivo reintegro, más lo que habría generado por licencia, salario vacacional y aguinaldo en igual período. Costas de oficio y los costos en el orden causado (fs. 147/156).

Por su parte, el pronunciamiento de primer grado, emanado del Juzgado

Letrado de Primera Instancia de Trabajo de la Capital de 22° Turno por Sentencia Definitiva de Primera Instancia No. 7/2015, no hizo lugar a la demanda, sin especial condenación (fs. 108/115).

2°) A fs. 160 y ss. el representante de la parte demandada interpuso recurso de casación, y luego de fundamentar la procedencia del recurso, expresó en síntesis:

- el "ad quem" incurrió en una errónea aplicación del art. 2 inc. 4 de la Ley No. 17.940 y efectuó una incorrecta subsunción de los hechos acaecidos en el concepto de "causa razonable" reclamado por dicha norma.

- el concepto de "causa razonable" es más amplio que el de notoria mala conducta y pueden existir inconductas que aun sin alcanzar el nivel de notoria mala conducta, constituyan una causa razonable de despido.

- la sentencia de primera instancia concluyó, con total acierto, que existía una causa razonable para el despido de la actora, una causa ajena a todo propósito antisindical y vinculada con su propia conducta.

- según la Sala, la causa del despido invocada por el empleador fue la notoria mala conducta de la trabajadora, causal que consideró no

justificada, lo cual no es cierto, ya que, además de ésta, la empresa alegó la existencia de una causa razonable vinculada a la conducta de la trabajadora, con fundamento en el art. 2 de la ley No. 17.940.

- por lo tanto, no es cierto lo afirmado por el "ad quem" en cuanto a que la demandada limitó sus propias defensas (ver numeral 8 de la contestación de la demanda, donde se hizo referencia a la inconducta de la actora y al grave episodio verificado el 16 de marzo de 2015).

- entonces, la errónea interpretación del art. 2 de la Ley No. 17.940 fue la que llevó a la Sala a fallar incorrectamente. Lo que realmente importa en estos casos es que el despido guarde razonabilidad con el hecho acaecido y que no tenga un móvil sindical, pudiendo justificarse por la inconducta del trabajador.

- además, la Sala infringió las reglas de valoración de la prueba. Prescindió de los testimonios de Jorysz, Santa María y Barzi, alegando que se encontraban "afectados de sospechosidad". Ello, por la sola razón de que no se trataba de trabajadores sindicalizados.

- dichos testimonios no deben ser descartados. Se trata de testigos que presenciaron el lamentable hecho que culminó en el

despido de la actora.

- el "ad quem" valoró la prueba en forma parcial y relacionó las reivindicaciones que la actora planteó en la reunión del 12 de marzo de 2015 con su despido. El contenido de dicha reunión fue el atraso en el pago de los días viernes, que ocurría siempre en los meses de enero y febrero dada la poca actividad de la empresa.

- no era relevante la inexistencia de sanciones anteriores ni la gradualidad en el ejercicio de la potestad disciplinaria, extremos exigibles para la acreditación de la notoria mala conducta, que no es la situación de autos en donde la empresa al contestar la demanda claramente hizo alusión al art. 2 de la Ley No. 17.940, que en forma amplia prevé como justificación la inconducta de la trabajadora.

- en definitiva, solicitó que se case la sentencia de 2da. instancia en tanto condena a CIDESOL S.A. a reinstalar a la actora Loreley Corbo a su puesto de trabajo y al pago de los salarios caídos, licencia, salario vacacional y aguinaldo, y en su lugar, se rechace la demanda instaurada en todos sus términos, no haciéndose lugar a la nulidad deducida y pretensión de reinstalación promovida por la actora (fs. 169).

3º) Conferido traslado del recurso, fue evacuado por la representante de la parte actora quien solicitó se declare la improcedencia del recurso de casación interpuesto, y en caso contrario, se confirme la sentencia dictada en segunda instancia (fs. 185/192).

4º) El Tribunal dispuso conceder el recurso de casación para ante la Suprema Corte de Justicia (fs. 199). Los autos fueron recibidos en la Corte el día 7 de agosto de 2015 (cfme. nota de fs. 205).

5º) Por Providencia No. 1058 de 10 de agosto de 2015 se dispuso el pasaje a estudio y se llamaron los autos para sentencia (fs. 206 y ss.).

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia, por unanimidad de sus miembros naturales hará lugar al recurso de casación interpuesto, y, en su mérito, mantendrá firme el pronunciamiento dictado en primera instancia que desestimó la demanda.

II) En cuanto a las normas aplicables al subexámene, el art. 2 de la Ley No. 17.940 prevé que en casos de "actos discriminatorios" contra los directivos y delegados sindicales "(...) se aplicará el procedimiento y los plazos establecidos para la acción de amparo (artículos 4º a 10 de la Ley No. 16.011

de 19 de diciembre de 1988), con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

El trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada".

III) Ante el cuestionamiento formulado por la parte actora, corresponde pronunciarse sobre la admisibilidad del recurso de casación en los procesos regidos por la Ley No. 17.940.

La Corte, reiterando la posición enunciada con anterioridad, ha sostenido que: "(...) la Ley No. 17.940 dispone que las pretensiones de reinstalación (de trabajadores presuntamente separados de su trabajo por su actividad sindical) se tramitarán por la estructura procesal prevista por los arts. 4 a 10 de la Ley No. 16.011, y la referida remisión no alcanza al art. 11 de la Ley de amparo que establece que: la sentencia del amparo deja subsistente el ejercicio de las acciones que pudieran corresponder a cualquiera de

las partes con independencia del amparo.

En consecuencia, al no regir el art. 11 de la Ley No. 16.011 en el 'proceso de tutela especial' regulado por la Ley No. 17.940, lo resuelto en el referido proceso no podría ser revisado en un proceso ordinario, y por ende la razón que impide la revisión de las sentencias dictadas en el proceso de amparo en casación (art. 11 Ley No. 16.011 y art. 269 nral. 2 del C.G.P.) no resulta invocable en el proceso regulado por la Ley No. 17.940, pues el referido proceso no admite revisión a través de ningún proceso posterior (...)", (Sentencia No. 1.050/2006).

IV) Ingresando al mérito, cabe precisar que en el caso, Loreley Corbo, delegada sindical e integrante de la Comisión Directiva del Sindicato de Artes Gráficas, el Presidente y el Secretario General del Sindicato de Artes Gráficas, interpusieron demanda de nulidad del acto de despido de Corbo contra CIDESOL S.A. Concretamente, sostuvieron que el despido obedeció a razones antisindicales, por lo que solicitaron el reintegro inmediato de la empleada despedida a su puesto de trabajo (Ley No.17.940) y el pago de los salarios caídos, con sus correspondientes reajustes e intereses de acuerdo con lo expuesto a fs. 19.

La accionada controvirtió

que el despido de Corbo se fundara en razones antisindicales e invocó que su única causa fue la conducta de la propia trabajadora (hostigamiento y acoso laboral en perjuicio de los trabajadores no sindicalizados), desarrollada durante toda la relación laboral, la que se intensificó en los últimos años y derivó en el grave episodio ocurrido el 16 de marzo de 2015 (fs. 47 vto.).

Sostuvo que la accionante incurrió en notoria mala conducta y, subsidiariamente, invocó la procedencia de una causa razonable para decidir su desvinculación, razones por las que se debería desestimar la demanda de autos (fs. 49 vto./50).

De la demanda presentada no surge con claridad cuál fue el acto antisindical concreto que habría motivado el despido de la actora y en virtud del cual ésta reclama su reinstalación.

Parecería tener que ver con la reunión mantenida con Miguel Beloqui el 12 de marzo de 2015, reunión que, al tenor de lo expresado en la demanda, se hizo *"para dialogar sobre las condiciones de trabajo, el cese de hostilidades hacia los trabajadores afiliados y a la discriminación respecto a los pagos de la cuota de los días viernes (...)"*, (fs. 14). Ante la respuesta negativa de la demandada, se anunció que se iban a tomar medidas gremiales. Cinco

días después, Loreley Corbo fue despedida, "(...) *habiendo provocado la empresa el incidente que se pasa a detallar (...)*" (fs. 14), y que dice relación a una fuerte discusión que aquella tuvo con Alejandro Jorysz, uno de los trabajadores de la empresa (fs. 14/15).

V) En cuanto a la existencia de una causa razonable para justificar el despido cuestionado, es de recibo el agravio.

En el marco de protección de un derecho fundamental como es la libertad sindical, el art. 2 inc. final de la Ley No. 17.940, establece que el trabajador debe fundar por qué motivo sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales, correspondiendo al empleador probar la existencia de una causa razonable que justifique la decisión adoptada.

Es decir, que el actor no solamente debe alegar su calidad de dirigente sindical, sino que además debe cumplir con el deber de alegación que le impone el num. 4º del art. 117 del C.G.P., fundamentando circunstanciadamente que el despido fue causado exclusivamente en su condición de dirigente sindical. Si bien el actor cumple con su carga de afirmación, el demandado, por su parte, lo hace con el "*onus probandi*" de su cargo, acreditando que los hechos calificados por el actor como discriminatorios o arbitrarios fueron motivados por causa razonable,

relacionada a la capacidad y conducta del impetrante.

En efecto, como expresa el Dr. Alejandro Castello, la Ley No. 17.940 "...no estableció un régimen de responsabilidad objetiva ni de inamovilidad o estabilidad absoluta del dirigente y militante sindical, sino un mecanismo para garantizar el desarrollo de la libertad sindical, en virtud del cual toda agresión laboral que tenga causa discriminatoria, será declarada nula. En mérito a ello, no todo despido, cambio de horario o lugar de trabajo o modificación del salario o la categoría laboral de un representante o activista sindical se reputarán como actos antisindicales, si no tienen por finalidad u objetivo vulnerar la libertad sindical" (citado en Sentencia No. 375/2009).

Como sostuvo la Corte en Sentencias Nos. 4/08, 437/09 (entre otras), la "causa razonable" o "justa causa" reclamada por la Ley No. 17.940 para tener por justificado el despido del empleado dirigente sindical exige la verificación de inconductas que abarcan un espectro más amplio que el contenido en el concepto de "notoria mala conducta", eximente de indemnización por despido.

Así, en Sentencia No. 4678/2011 se afirmó: "...de las disposiciones legales cuya errónea aplicación reclamó el recurrente (art. 2 de

la Ley No. 17.940) y el alcance que a la misma ha conferido la doctrina especializada, se desprende que la norma citada establece un proceso de tutela especial, que procederá en caso de actos discriminatorios contra los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos, estableciéndose en cuanto a la carga de la prueba que el trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue 'despedido o perjudicado por razones sindicales', en tanto que corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una 'causa razonable', relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada"

Entonces, parece claro que la ley no exige que el empleador justifique la notoria mala conducta del trabajador, sino que lo que debe acreditarse es la existencia de una "causa razonable" para desvincular al trabajador.

Dicha "causa razonable" puede estar relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador.

Ante un planteamiento similar, expresó la Corte en Sentencia No. 4/2008, en

términos perfectamente trasladables al presente que:
“(...) *Juan Raso Delgue en su trabajo 'Ley No. 17.940 sobre promoción y protección de la libertad sindical: análisis de los aspectos sustantivos'* señala que: 'Sobre la 'causa razonable' referida a la 'inconducta' consideramos que la expresión abarca un espacio más amplio que la condición de 'notoria mala conducta', eximente de indemnización en nuestro régimen de despido común. Pueden existir inconductas que, aun sin alcanzar el nivel de una 'notoria inconducta', constituyan causa razonable de despido...'. Evidentemente el juez deberá prestar mucha atención y asegurarse que la 'inconducta' no sea provocada o enfatizada como mero pretexto para justificar una actuación antisindical (XVII Jornadas Uruguayas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, pág. 29 y 30)”.

Y, en el subexamine, del informativo probatorio incorporado a la causa, resulta que la promotora incurrió en inconductas que hicieron razonable su despido.

En tal sentido, no se comparten las afirmaciones del “ad quem” cuando sostuvo que: “(...) al haber invocado la notoria mala conducta de la trabajadora, la demandada autolimitó sus defensas en el entendido de que el concepto de notoria mala conducta es claramente más restringido que el de causa

razonable vinculado a la conducta del trabajador" (fs. 153).

Véase que la empleadora, al contestar la demanda, sostuvo que el despido de Loreley Corbo obedeció a su inconducta, "*...desplegada durante el desarrollo de la relación laboral, intensificándose en los últimos años y que culminó en el grave episodio ocurrido el 16 de marzo de 2015*" (fs. 47 vto.).

Relató hechos tales como faltas de respeto de la actora a sus compañeros de trabajo, insultos y agravios verbales a Alejandro Jorysz, a quien le atribuyó la responsabilidad por ciertos errores en la producción, impidiéndole circular libremente por todas las áreas de la empresa, refiriéndose a él con adjetivos injuriantes y discriminatorios relativos a su religión.

Si bien la demandada mencionó que, a su juicio, la actora incurrió en notoria mala conducta, como se expresara, no es lo que exige la norma, sino que debe verificarse una causa razonable para el despido, lo que también invocó la accionada y es, en puridad, lo que debe ser evaluado por el juez.

Tampoco es objeto de este proceso valorar las circunstancias del despido a los efectos de concluir si existió o no "notoria mala

conducta" para determinar si corresponde o no el pago de la indemnización (fs. 152 vto./153).

Lo que aquí corresponde determinar es si el despido acaeció por motivos antisindicales (que la ley sanciona con la nulidad del acto) o si, por el contrario, se verificó una causa razonable, en cuyo caso no corresponde la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo.

El episodio que habría dado lugar al despido de la actora, según la demandada, acaeció el 16 de marzo de 2015. Se afirmó que Loreley Corbo gritó, insultó y ofendió en forma discriminatoria a Alejandro Jorysz, en un episodio que motivó una denuncia a su respecto en la DINATRA y que surge plenamente probado.

En primer lugar, luce glosado el escrito de la denuncia presentada el 23 de abril de 2015 por Alejandro Jorysz contra la actora (fs. 27/34) y su contenido se condice con lo afirmado en la contestación de la demanda.

Además, se cuenta con los testimonios vertidos por Graciela Santa María (fs. 76) y Ernesto Barzi (fs. 83), los que son admisibles.

En consecuencia, no se comparte lo afirmado por el "ad quem" en cuanto a que *"la versión de estos dos testigos no sindicalizados*

(...) se ve afectada de sospechosidad (...)" por tal circunstancia (fs. 154).

Por el contrario, se trata de testigos necesarios, que compartían el lugar de trabajo con la actora y que presenciaron los hechos.

Como sostuvo la Corte:
"(...) conforme a claras normas legales (Código General del Proceso arts. 157 y 158), las circunstancias '... que afectan la credibilidad e imparcialidad de testigos...', tienen que ser acreditadas por las partes (...). Lo que no impide, por obvia fundamentación, que las mismas, como aquéllas que '... disminuyen la fe de quien presta la declaración', sean tenidas en cuenta por el tribunal en el momento de juzgar. Lo que es más patente si se quiere, en el ámbito laboral.

Pues, muy corrientemente, como en otras ramas del derecho en que se den las mismas razones, se esté en presencia de la figura del testigo 'necesario'. Que es aquél que por actuar en el ámbito preciso en que se desarrollan los hechos sobre los que depone, es elemento imprescindible para llegar a conocer cómo los mismos ocurrieron efectivamente, pues no existen otras personas que los hubieren percibido; ello, sin perjuicio, claro está, de su apreciación según las reglas del buen entendimiento humano —o propias del sistema de la sana crítica— en el momento del

juzgamiento" (Sentencia No. 354/1999).

No sólo la parte actora no tachó de sospechosos a los testigos mencionados, sino que, además, utilizó las declaraciones de dichos testigos para apoyar sus dichos (fs. 100).

Entonces, no es posible fraccionar la declaración para tomar únicamente como válidas aquellas partes que nos son útiles y desechar las que no, por "sospechosas".

Es recién al apelar que la actora, ante el fallo desfavorable a su respecto, esgrime que existió falta de objetividad en las declaraciones de los testigos ofrecidos por la demandada.

Ahora bien, no sólo los dichos de los testigos ofrecidos por la accionada acreditan el episodio del 16 de marzo, sino que las declaraciones testimoniales de los propuestos por la parte actora también hicieron expresa referencia a dicho extremo, tal y como correctamente relevó el "a quo" (fs. 114).

Entonces, bien puede sostenerse que el episodio de agresión verbal a un compañero existió y que supone una "causa razonable" que acredita que el despido no operó por razones antisindicales, las que tampoco fueron probadas.

Rectamente interpretada la demanda corresponde entender, a diferencia de lo que sustenta el Tribunal, que la actora funda el despido en una serie de hechos que atribuye a la conducta desajustada de la trabajadora.

Atendiendo a la referida base fáctica, califica esta conducta como "notoria mala conducta" que sin duda es una "causa razonable" de las requeridas legalmente.

Así, la "conducta del trabajador" está prevista como "causa razonable para justificar la decisión adoptada" por el inc. final del art. 2 de la Ley No. 17.940.

Por lo que no merece reproche alguno la conducta de la parte demandada, sino que, por el contrario empleó la diligencia de un buen litigante a la hora de deducir sus defensas.

En suma: en la medida que la causa razonable se encuentra debidamente fundada, resulta acertado el pronunciamiento dictado en primera instancia que desestimara la demanda instaurada.

VI) Las costas, por su orden.

Por estos fundamentos, la Suprema Corte de Justicia por unanimidad,

FALLA:

ANÚLASE LA SENTENCIA IMPUGNADA

Y, EN SU LUGAR, CONFÍRMASE EL PRONUNCIAMIENTO DICTADO EN PRIMERA INSTANCIA, SIN ESPECIAL CONDENACIÓN.

PUBLÍQUESE. OPORTUNAMENTE,
DEVUÉLVASE.

DR. JORGE O. CHEDIAK GONZÁLEZ
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. JORGE T. LARRIEUX RODRÍGUEZ
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. RICARDO C. PÉREZ MANRIQUE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. FELIPE HOUNIE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. FERNANDO TOVAGLIARE ROMERO
SECRETARIO LETRADO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA