

SENTENCIA DEFINITIVA Nº 73/2018.

Treinta y Tres, [31 de julio](#) de 2018.

VISTOS:

Para sentencia definitiva de Primera Instancia, estos autos caratulados: “UNION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL METAL Y RAMAS AFINES – UNMTRA – Y OTRO C/ LA CATALUÑA SRL – proceso de Reinstalación” individualizados con el IUE 449-394/2018, dictada en audiencia convocada para el día de la fecha por la Dra. Ecatherina Cardozo Gorostiaga Juez Letrado de Treinta y Tres de 3º Turno.

RESULTANDO:

I) El [26 de junio](#) del corriente año, se presentó el Dr. Manuel Echeverría en representación de la UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL METAL Y RAMAS AFINES (en adelante UNMTRA) y conjuntamente, el Sr. M. A. C., promoviendo acción de reinstalación contra LA CATALUÑA SRL. Sostuvieron, en síntesis, que: la demandada desarrolla su actividad como Estación de Servicios “ANCAP” conforme los Decretos 138/05 y 326/008; está comprendida en el Consejo de Salarios Grupo 19, Sub Grupo 10; el dueño y verdadero empleador es el Sr. E. G. G.

Sobre los actores, que: el co actor C. trabajó allí desde el 30 de marzo de 2015 hasta el [31 de mayo](#) del corriente año; se desempeñaba como pistero; al egreso el salario ascendía a \$21.904,8 más beneficios; el horario era rotativo.

Respecto a UNMTRA, que: es la organización sindical que nuclea y representa a nivel nacional a todos los trabajadores comprendidos entre otras, en las siguientes ramas: industria de productos metálicos, maquinarias y equipos, industrias metálicas básicas, reciclaje de productos metálicos, aberturas de aluminio, muebles metálicos, diques, varaderos, etc. Que actualmente representa a todos los trabajadores del Grupo 8 y a algunos sub grupos de otros grupos, como es el caso de Estaciones de Servicios y Gomerías del Grupo 19.

Sobre el funcionamiento, que: a efectos de su organización y contacto diario con los trabajadores, el Sindicato, conforma lo que se denomina “Comité de Base de UNMTRA” en las empresas del sector. Los delegados o representantes sindicales en las empresas son elegidos por los trabajadores afiliados e integran la dirección del Comité de Base, teniendo vínculo directo entre los trabajadores y el empleador.

En el caso concreto, que: el [1 de febrero](#) de 2016 los trabajadores de La Cataluña SRL decidieron organizarse sindicalmente y constituyeron el Comité de Base de UNMTRA y se afiliaron a ésta última; desde la conformación de la organización sindical el co actor C. es el secretario general del Comité de Base, siendo además el principal referente sindical de UNMTRA en la empresa demandada y el sindicalista más notorio y visible en la misma.

Desde la constitución del Comité de Base el relacionamiento entre la organización sindical y la empresa demandada se ha deteriorado por exclusiva responsabilidad del dueño el Sr. E. G.; ello generó diversos reclamos del Comité de Base encabezado por C.; se hicieron reiterados planteos y reivindicaciones sindicales; la mayoría de los planteos los hacía C. a la administrativa N., ello por orden de G. ya que este evitaba reunirse de forma bipartita con el Comité de Base, negando así el diálogo directo; la formación del sindicato fue traumática ya que G. comenzó a tener trato tenso, distante y con violencia laboral en detrimento de los delegados sindicales, al extremo que manifestó que en el futuro los despediría a todos; le prohibió a C. que estacionara su auto en la Estación de Servicios; estimulara a no afiliarse; acusara a los delegados sindicales de “vagos” ante clientes y trabajadores no afiliados; incitara a los no afiliados a no compartir la propina con los sindicalizados; G. se negaba a tener trato directo con la organización sindical y cuando lo hacía lo hacía con arrogancia y violencia verbal. El reclamo por la pista y el techo de la misma comenzó en mayo/junio de 2017 y continuó en febrero de 2018 y continuó planteándose a mayo de este año. El episodio desencadenante del despido ocurrió diez días antes del mismo, cuando un supervisor de DUCSA concurrió a la Estación, constató que estaban trabajando en condiciones precarias (agua en la pista y sin trajes de lluvia, etc), le preguntó a C. si seguían con los mismos problemas de la pista, C. le contestó afirmativamente. La conversación fue breve y con total respeto. El supervisor de DUSCA se comunicó con el delegado sindical L. que planteó a G. el reclamo, a lo que éste se negaba a hacerlo. Luego de este hecho C. trabajó normal hasta su egreso. Trabajó hasta el **31 de mayo** y el **1 de junio** recibió un telegrama colacionado comunicando el despido sin explicación causa del mismo.

Posterior a su despido, que el **1 de junio** se celebró Asamblea de trabajadores sindicalizados en la estación; se decidió que UNMTRA y el Comité de Base pidieran audiencia en Dinatra-MTSS; ésta se celebró el **8 de junio**; en ésta la demandada fundó el despido en que el vínculo estaba deteriorado, que le hablaba mal a los clientes y supervisores de DUSCA, que incurrió en reiteradas faltas de respeto al empleador y la consecuente pérdida de confianza.

Que los motivos son falsos e inexistentes, y son una forma de justificar un despido antisindical. El **9 de junio** se hizo una asamblea en la estación, la que como es de público conocimiento fue interrumpida por la violenta concurrencia de personas despotricando y gritando contra los trabajadores sindicalizados, por lo que se interrumpió la misma para evitar males mayores.

La realidad es que la demandada despidió a C. como respuesta a los reclamos sindicales. El fin era desmantelar la organización sindical de base y eliminar de su plantilla de trabajadores a su representante y delegado principal, M. A. C..

Los precisos hechos alegados constituyen el fundamento de los motivos por los cuales entiende que C. fue despedido por razones sindicales, por lo que debe procederse a la reinstalación del mismo al amparo de lo dispuesto por el art 2 inciso 3 de la Ley 17940.

No existe causa razonable o entidad suficiente que justifique el despido.

Agregó prueba documental, solicitó intimación, prueba testimonial y declaración de partes y careo.

Fundó su derecho en lo dispuesto en el CIT 87 y 98, arts 7, 54, 57, 72 y 332 de la Constitución,

Ley 17940, declaración Socio Laboral del Mercosur (Brasilia julio de 2015), Principios de Derecho del Trabajo y demás normas concordantes y complementarias.

En definitiva, solicitó que se condene a la demandada a proceder a la inmediata reinstalación o reposición a su puesto de trabajo al Sr. M. A. C. y por consiguiente disponiendo se abonen los jornales y demás beneficios impagos desde el despido hasta el efectivo reintegro.

II) Por auto N° 3290 de fecha **26 de junio** de 2018 de fs. 33 se confirió traslado de la demanda y se convocó a las partes a audiencia celebrada el día **28 de junio** del corriente, ordenándose el diligenciamiento de los medios probatorios solicitados por la actora.

El día **27 de junio** de 2018 según constancia de fs 37 vto, fue recibida y agregada la constancia del emplazamiento practicado.

III) El día **28 de junio** de 2018 se celebró la audiencia de precepto.

Compareció la parte actora, integrada por el Sr. M. A. C. y el representante del UNMTRA el Dr. Manuel Echeverría, éste último asistiendo también al primero.

Emplazada y convocada, compareció LA CATALUÑA SRL representada por el Sr. E. G., según certificado obrante en autos a fs 38.

Siendo la oportunidad procesal oportuna, contestó la demanda en los siguientes términos: no es cierto que el despido obedezca a razones antisindicales; mediante dos comunicaciones los trabajadores y la UNMTRA comunicaron a la empresa que autorizaban a que se les descontara de sus haberes la cuota sindical, esas fueron las únicas comunicaciones recibidas; a las reuniones en el MTSS concurrían en forma indistinta todos los trabajadores de La Cataluña; respecto a la audiencia en el MTSS de fecha **24 de marzo** de 2017 el MTSS no se expidió y los trabajadores nunca hicieron el reclamo ante la justicia; el **10 de noviembre** de 2016 se hizo otro reclamo al que se arribó a una transacción el **4 de enero** de 2017; el **7 de junio** se hizo otra audiencia en el MTSS donde también se arribó a un acuerdo; las bipartitas se realizaban con la presencia de E. G. o su entonces abogado el Dr Gustavo Silveira y también se comunicaban con la administrativa de la empresa N. H.; en octubre de 2017 se hizo la última bipartita sobre la situación del trabajador D. Q. por diferencias salariales que también se llegó a un acuerdo; todo lo alegado y acreditado con los documentos adjuntos llevan a concluir que son falsos los dichos de la contraria respecto de que la empresa era renuente a escuchar y brindar soluciones los reclamos del comité de base; todos los reclamos fueron atendidos y canalizados mediante los procedimientos legales. Por tanto, no son reales los dichos de la actora que pretenden transmitir una imagen de una empresa omisa y prescindente de los planteos de los trabajadores. Luego de la bipartita de octubre de 2017 no existieron más reclamos de los trabajadores. Tal es así que cuando se produjo el despido de C., C. F. (de UNMTRA), se comunicó con la Dra. I. abogada de UNVENU (Unión de Vendedores de Nafta), a fin de preguntarle el porqué del despido, si hacía más de seis o siete meses que no tenían problemas ni reclamos de la estación; que como podía ser que hubieran despedido a C.. La Dra I. en presencia de la también testigo Dra. I. respondió que probablemente se debiera al gran deterioro de la relación.

C. hace más de un año que incurre en faltas frente a su empleador, no guarda el debido respeto, insulta a G. directamente, mantiene diálogos inadecuados con los clientes en detrimento de la empresa, se sobrepasa en sus expresiones con empresarios clientes, utiliza malas palabras y muy malos tratos, incumple con las obligaciones de su trabajo, no respeta las ordenes de su empleador, llegó a haber estado 7 días suspendido por retener dinero del

empleador. No fue despedido por motivos sindicales sino por su continua mala conducta, por el progresivo deterioro de la relación laboral, situación que tornó insostenible el mantenimiento del vínculo con la empresa, vulneró la confianza y quebrantó el deber de fidelidad. Se le comunicó el despido y que quedaba a su disposición la correspondiente liquidación al egreso.

Luego del despido se concurrió al MTSS el 8 de junio junto a los representantes de la UNVENU, donde se manifestó los motivos del despido y se afirmó que no obedeció a motivos sindicales; ante la falta de acuerdo el 9 de junio se hizo la asamblea en la estación en Santa Clara; esa mañana, la estación fue ocupada.

El motivo del despido fue el deterioro de la relación laboral que hizo imposible su continuación; el despido no se produjo en el marco de un clima laboral tenso ni en el marco de denuncias ya que éstas eran inexistentes hace 6 o 7 meses del despido acaecido. No se le prohibió al trabajador estacionar en la estación, sino que ante la sospecha de que le mismo tuviera un origen espurio, y ante el riesgo de que ello pueda traer problemas a la empresa por estar en sus instalaciones, se denunció a la justicia la que le prohibió que lo estacionara allí.

Citó doctrina y jurisprudencia.

Agregó prueba documental. Solicitó prueba testimonial y por oficio.

Fundó su derecho en los dispuesto por las Leyes 17940 y 16011, normas concordantes y doctrina y jurisprudencia acordes.

En definitiva, bregó por el rechazo de la demanda en todos sus términos.

IV) En la audiencia, las partes se ratificaron de sus actos de proposición, se tentó inútilmente la conciliación y se fijó el objeto del proceso en “determinar la procedencia o no de la demanda incoada en autos y en su mérito determinar si corresponde o no declarar la nulidad del despido del co actor M. A. C. de La Cataluña SRL, por ser un acto antisindical y consecuentemente disponer la reinstalación del mismo a su puesto de trabajo con la indemnización correspondiente por jornales caídos”. El objeto de la prueba en “las circunstancias fácticas acreditantes de los hechos alegados y controvertidos por las partes, y en especial: los motivos del despido, la configuración o no de acto antisindical y la causa razonable del despido, en los términos de lo alegado por la demandada en la presente audiencia”.

V) Se diligenció la prueba disponible en la instancia.

VI) Las partes, de común acuerdo y conforme art 92 inciso 2 del CGP, solicitaron a la Sede que la prórroga de la audiencia se fijara en fecha posterior al 20 de julio y en oportunidad que se encontrara la titular de la Sede, con fines de intermediación. Se le proveyó en consecuencia. Por auto 3395/2018 de fs 216, se fijó nueva fecha de audiencia para el 25 de julio del 2018 para el diligenciamiento de la prueba pendiente.

VII) En la audiencia del 25 de julio, se recibió la testimonial faltante, se realizaron careos, las partes alegaron de bien probado y, de común acuerdo, conforme art 92 inciso 2 del CGP, solicitaron la suspensión de los plazos procesales hasta el 30 de julio del corriente inclusive, al reintegro de la suscrita (auto 3698/2018 de fecha 25.7.2018).

VIII) Por auto 3790/2018 de fecha 30 de julio del corriente a fs 267 se convocó a audiencia de dictado de sentencia definitiva con sus fundamentos para el día de la fecha (art. 6 inc. 3º de la Ley 16.011).

CONSIDERANDO:

I) El objeto del proceso y de la prueba de autos.

1) Quedaron determinados en la audiencia del día 28 de junio de 2018 en: “determinar la procedencia o no de la demanda incoada en autos y en su mérito determinar si corresponde o no declarar la nulidad del despido del co actor M. A. C. de La Cataluña SRL, por ser un acto antisindical y consecuentemente disponer la reinstalación del mismo a su puesto de trabajo con la indemnización correspondiente por jornales caídos”. El objeto de la prueba en: “las circunstancias fácticas acreditantes de los hechos alegados y controvertidos por las partes, y en especial: los motivos del despido, la configuración o no de acto antisindical y la causa razonable del despido, en los términos de lo alegado por la demandada en la presente audiencia”.

2) Ahora bien. La ley 17940, instrumento que tutela la libertad sindical, o más bien, el ejercicio de la misma, ha tenido como objetivo garantizar que, ante un acto antisindical, el mecanismo de protección se ponga en funcionamiento. En el caso, que, ante el acto antisindical alegado, el despido, se ponga en funcionamiento el mecanismo que garantiza la libertad sindical, esto es, la declaración de nulidad del mismo, y la consecuente reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo, con la indemnización por jornales caídos.

3) Ese es el objeto del presente proceso, determinar si, en el marco de las previsiones de la Ley 17940, el despido ha obedecido o no, a una “causa razonable” (art 2 inciso final), en el marco de los hechos que han alegado las partes. Se realiza ésta última precisión, pues a juicio de esta sentenciante, resultan de vital importancia en el pronunciamiento judicial, dos cosas. La primera, la exhaustiva fundamentación del fallo, y la segunda, la congruencia, esto es, que los mismos analicen los hechos traídos al proceso por las partes; esto último, en los actos de proposición, demanda y contestación. Los hechos son y deben ser traídos al proceso por las partes en los actos de proposición, y no por vía oblicua, por los prueba aportada al proceso; esto último, por lo que se verá.

I) Marco normativo nacional.

4) El derecho positivo uruguayo señala: Ley 17940, Artículo 1. (Nulidad de los actos discriminatorios).-

Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo Nº 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley Nº 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9º de la Declaración socio laboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.

En especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo.

Artículo 2 (Procedimiento).-

1) (Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso).

El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios.

2) (Proceso de tutela especial). La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra:

A) Los miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel.

B) Los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos.

C) Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva.

D) Los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical.

E) Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva.

En estos casos, 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) Legitimación activa.

Por ser de orden, se analizará en primer lugar la legitimación activa.

5) Se promovió el proceso de tutela especial regulado en el numeral 2 del artículo 2, alegando el co actor ser delegado, representante sindical, Secretario General del Comité de Base de UNMTRA en la empresa y principal referente (numeral 4.1 y 18 de la demanda a fs 28 y 30 respectivamente).

6) La demandada no controvertió efectivamente la legitimación activa ni del trabajador ni del sindicato. Del cuerpo de su escrito, ni de su petitorio, surge que se haya opuesto excepción alguna o se hubiere cuestionado la falta de legitimación activa.

De manera poco precisa en los numerales 2 a 4 de su contestación de fs 148, refirió a que la empresa solo recibió del UNMTRA y los trabajadores, dos comunicaciones por las cuales se comunicaba la conformidad de los trabajadores sindicalizados en que se les descontara la cuota sindical y que luego, nunca más recibió nada.

Agregó que, tal como surge de las actas agregadas por la actora, a las audiencias del MTSS de Treinta y Tres y de Montevideo, concurrían en representación de los trabajadores “en forma indistinta todos los trabajadores sindicalizados de La Cataluña SRL”.

7) Relató los hechos que anteriormente se señala, pero sin indicar lo más importante, y es, que pretendía acreditar o dar por no acreditado con ello.

8) De la forma que está planteado no puede leerse como una verdadera controversia, desde que, siquiera una vez refiere a la legitimación activa.

9) En procesos como los de autos, sumarios o sumarísimos, las partes deben extremar la precisión en los actos de alegación o proposición, lo que no aconteció en autos. No puede dejarse librado al oficio el razonamiento de qué pretende la parte, con lo que está diciendo.

10) Por otra parte, la representatividad del co actor C., era un hecho perfectamente controvertible por su parte, lo que no hizo con la contundencia y claridad señalada. Se alega un hecho genéricamente, pero nada se señala en concreto, máxime, cuando obra en autos que en la última actuación de fecha [7 de junio](#) de 2017 agregada a fs 22, quien compareció en representación del comité de base del UNMTRA en La Cataluña, fue únicamente C.. Nada cuestionó en aquella ocasión y con precisión, nada dijo en ésta.

11) No puede dejar de soslayarse la complejidad en el análisis de la representatividad que inserta en autos, el hecho del reducido número de trabajadores que trabajan en la empresa, y consecuentemente, el reducido número de trabajadores sindicalizados.

12) Lo cierto es, que la demandada no controvertió con claridad el punto, no opuso excepción alguna, no cuestionó en forma la legitimación activa, y en su escrito, siquiera una vez refirió a la misma.

13) Aunado a ello, con fecha [7 de junio](#) de 2017 (fs 22), en la última intervención, surge que el único que concurrió en representación del comité de base de La Cataluña fue C.. Debidamente representada en aquella ocasión, La Cataluña, no controvertió su representatividad.

A fs 24 con fecha [1 de febrero](#) de 2016, surge la comunicación de la constitución del Comité de Base, siendo C. integrante del mismo.

Por otra parte, de la prueba testimonial producida, analizada de acuerdo al principio de realidad, surge la representatividad alegada (testimonial de audiencia de fecha [28 de junio](#): C. S. a fs 171, 172, L. a fs 180, Q. a fs 194 y M. a fs 201).

14) De lo que viene de decirse, se tiene por legitimado activamente a C. y al UNMTRA.

IV) Fundamentación del actor. Controversia del demandado.

15) La ley es clara en cuanto exige un plus al actor que la mera alegación de hechos a que refiere el art 117 del CGP. El art 2 penúltimo inciso de la Ley 17940, refiere a que el trabajador deberá fundamentar porqué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

16) La ley 17940 hace un doble juego de hechos y prueba. Si bien no le pone la carga al trabajador de acreditar el acto antisindical, le impone la carga de su fundamentación. Obviamente, el demandado debe controvertir tales hechos (porque de lo contrario quedan admitidos) y le agrega a éste último, la carga de probar la causa razonable del despido.

Veamos los hechos alegados en los actos de proposición.

17) De la demanda surge que el trabajador alegó los siguientes hechos: que la formación del sindicato fue traumática, que G. comenzó a tener trato tenso, distante y con violencia laboral en detrimento de los delegados sindicales, al extremo de que manifestó que en el futuro los despediría a todos; que su resistencia a admitir y reconocer a la organización sindical lo llevó a que le prohibiera a C. que estacionara su automóvil en la Estación de Servicios; que estimulara a no afiliarse; que acusara a los delegados sindicales de “vagos” ante trabajadores no sindicalizados y clientes; que incitara a los no afiliados a no compartir su propina con los sindicalizados; que el episodio desencadenante se debió a que aproximadamente diez días antes del despido, concurre a la Estación un supervisor de DUCSA. Que al ver que los trabajadores seguían trabajando en condiciones precarias con agua en la pista, sin equipos de lluvia, le preguntó a C. si seguían con los mismos problemas en la pista, a lo que éste le contestó afirmativamente. El supervisor en cuestión se comunicó con L., que lo planteó a G. (que debía condicionar la pista), pero éste se negaba; C. continuó trabajando hasta que el **1 de junio** cuando recibió el despido; la demandada despidió a C. como respuesta a los reclamos laborales formulados por el comité de base, siendo el co actor la persona física que encabezaba todos los reclamos y planteos, era la “cabeza sindical visible”; que se lo despide en medio de un clima laboral tenso de reclamos y planteos sindicales.

18) El demandado controvierte la fundamentación del actor señalando que: no había clima laboral tenso por reclamos o planteos sindicales porque desde octubre de 2017 no había planteos la última actuación sindical había sido el **7 de junio** de 2017 (véase que nada se cuestiona de la legitimación y/o representatividad de C. en dicha instancia) no es cierto que la empresa era renuente a escuchar y a brindar soluciones a los planteos de los trabajadores la formación del sindicato no fue traumática

19) El demandado alega como razones del despido: C. hace más de un año que incurre en faltas frente a su empleador, no guarda el debido respeto, insulta a G. directamente, mantiene diálogos inadecuados con los clientes en detrimento de la empresa, se sobrepasa en sus expresiones con empresarios clientes, utiliza malas palabras y muy malos tratos, incumple con las obligaciones de su trabajo, no respeta las órdenes de su empleador (estuvo siete días suspendido por llevarse a su casa dinero de la empresa) en definitiva, fue despedido por su continua mala conducta, por el progresivo deterioro de la relación laboral, vulneró la confianza y quebrantó el deber de fidelidad, se le dio la baja por causal despido común y está disponible su liquidación de egreso en definitiva, que se le despidió por el deterioro de la relación laboral que hizo imposible su continuación (numeral 19 parte final de su contestación fs 153), el automóvil no se le permitió estacionarlo más allá, porque se sospechaba de un origen espurio, se lo comunicó a la Policía y ésta no le permitió estacionarlo más allá.

20) Se han subdividido los hechos alegados en tres grupos. Primero, aquellos que alegó la parte actora como fundamentos de porqué el despido obedeció a razones sindicales; segundo aquellas que refieren a la controversia de la demandada sobre esas razones, y finalmente, en

tercer lugar, aquellas que hacen a la causa razonable alegada por la demandada.

V) Valoración de la prueba.

21) La existencia o inexistencia de un clima laboral tenso o de planteos sindicales en forma previa al despido.

La actora señala que el despido se da en medio de un clima laboral tenso de reclamos y planteos. Agregó que el reclamo vinculado a la colocación de un techo y piso de la pista, ropa de lluvia, de invierno, reparación del sistema eléctrico, se formuló desde mayo-junio del 2017, se planteó nuevamente a fines de febrero de 2018 y se continuó planteando hasta mediados de mayo de 2018 (numeral 8 de fs 28 vto de su demanda).

La demandada dice que no había reclamo desde la última bipartita en octubre de 2017, ocasión en la que se reclamó algo referente al trabajador Diego Quintana, lo que se solucionó. Que luego no hubo reclamo, ni formal, ni informalmente (numeral 13 de su contestación a fs 150). Agregó que ello fue reconocido por el delegado Carlos Fernández en comunicación telefónica con la Dra I. de UNVENU.

22) Asiste razón a la demandada, así como tampoco fue argumentado en contrario por la actora, que la última negociación formal data de octubre de 2017 (recaudo de fs 118 a 119 vto). Pero, ¿había reclamos o planteos no formales anteriores al despido?.

23) De la documentación agregada por la demandada a fs 39 a 70 surge acreditado que se les dió a los trabajadores uniformes de verano e invierno y lentes de seguridad en los períodos de noviembre de 2017 y mayo de 2018.

24) Ahora bien. Ello no hace prueba de que no hubieren existido reclamos o planteos sobre ello, o sobre otros, que es lo que alega la actora. La prueba aportada por la demandada solo puede llevar a concluir que si existieron tales reivindicaciones, reclamos o planteos – los que refieren a ropa de invierno - , fueron satisfechos.

25) La parte demandada parece apuntar a acreditar que el despido no fue antisindical, porque ante cada reclamo de los trabajadores sindicalizados se satisfacían los mismos, y ello no se condice con el objeto de la prueba del presente.

26) La empleadora puede escuchar los reclamos de los trabajadores, satisfacerlos, y que el despido sea antisindical de igual manera, respecto al trabajador en cuestión.

27) Sin perjuicio de ello, lo que se valora, es que de los recaudos adjuntos surge que a los trabajadores se les dio ropa de invierno y lentes de seguridad. No puede saberse, porque no hay prueba en autos, si se hizo ante un reclamo de la parte trabajadora o no. Atento a ello, la documental aportada a fs 39/70 no cumple con acreditar el fin que pretende.

28) La testimonial sobre el punto: C. S. – de UNMTRA - sostuvo que el UNMTRA este año estaba en contacto con C. por el tema de la pista que se inunda; que este año se había planteado el tema de la ropa de abrigo, equipos de agua y botas de goma (fs 171, 175).

Los trabajadores que comparecieron a la audiencia, señalaron: N. H. P. – dependiente no sindicalizada de La Cataluña - reconocida por todos como interlocutora entre los trabajadores y G., dijo que los reclamos por uniformes y liquidación de sueldos se los hacían a ella, pero que éste año no había habido reclamos (fs 177).

L. M. a fs 179 y ss señaló que los reclamos de este año fueron la ropa de lluvia, de invierno, la pista y el techo de la pista, etc (fs 180). Que se hicieron por C. a N. H. y que entre uno y otro no habría mediado más de 10 días y entre el segundo reclamo y el despido, 15 días.

Q. G. a fs 194 y ss: este año se reclamó sobre la pista, el techo, ropa de lluvia (fs 194).

M. A. a fs 202, señaló en idéntico sentido, en cuanto este año se realizaron las reivindicaciones alegadas.

29) Ahora bien. Por un lado, los trabajadores sindicalizados sostienen que se realizaron los reclamos alegados y la trabajadora no sindicalizada (y también reconocida como interlocutora válida por todos) dice que no se realizaron.

La demandada agregó recaudos de donde surge que se les dió ropa de invierno, pero como se dijo, ello lo único que puede probar es que, si se hicieron los reclamos, los mismos fueron satisfechos por la empresa, pero no acredita que no haya habido reclamos.

30) Hasta ahora se relevan las contradicciones en la testimonial y la orfandad probatoria en otro sentido. Pero la demandada omitió controvertir un hecho introducido por la actora en el mismo sentido, que resulta de vital importancia.

VI) La admisión de hechos por falta de controversia y sumado a ello, la prueba de autos que lo acredita.

31) La actora, en el numeral 9 de su demanda, a fs 28 vto señaló, que diez días aproximadamente) antes del despido, un supervisor de DUCSA concurrió a la estación, ante la precariedad de las instalaciones, lo comentó con C. quien le dijo que continuaban con los problemas de la pista; el supervisor lo trasladó a Larrosa quien lo planteó a G. y éste último, se negó a hacer el arreglo.

32) La actora alegó tal reivindicación como “hecho desencadenante del despido” – ver demanda a fs 28 vto numeral 9 – y la demandada, nada dijo en su contestación al respecto, por lo que, se debe tener por admitido el episodio, tal y cual lo relató la actora (art 137 del CGP).

33) Resulta perfectamente exigible a la demandada, que, cuando en la demanda se alega un hecho como “desencadenante”, algo diga en su contestación sobre el punto.

Una vez más, como aconteció con la legitimación, la controversia genérica no es suficiente. La actora claramente atribuyó tal “episodio” o “planteo” como desencadenante del despido, y con buena fé lo dijo expresamente en su demanda. La demandada, en su contestación nada dijo sobre el punto, para luego pretender controvertirlo, con la testimonial de R. R. supervisor de DUCSA.

34) Atento a ello, y ante la omisión en la controversia, no puede más que tenerse por admitido que el episodio se dió tal y cual lo dijo la actora en su demanda, y que por tanto, la reivindicación o planteo, existió.

Con la prueba testimonial, la demandada, pretendió salvar una omisión de algo que el ordenamiento procesal le exigía antes, y ello era, controvertir el hecho alegado en la

contestación.

La demandada no controvertió el hecho, por lo que no puede salvarlo luego con la prueba, pues ya lo admitió, por falta de controversia.

35) Sin perjuicio de ello, debe decirse, que la declaración del supervisor de DUCSA en la audiencia de fecha **25 de julio** del corriente (fs 248/252), no hizo más que corroborar que el “planteo”, “queja” o “reivindicación” sobre el techo y la pista, estaba sobre la mesa, era de conocimiento de G. y que la temporalidad, coincide con la alegada en la demanda.

R. R., relató que: su rutina siempre es la misma, llega a las estaciones, charla con pisteros, administrativos, cajeras y concesionarios; a la Cataluña fue la última semana de mayo; conversó con C. y otro pistero que no recuerda el nombre sobre las condiciones en que estaban trabajando; que al saludar “se daba naturalmente la conversación”; que C. hacía reclamos; que con C. siempre hablaron bien en un tono correcto, sí había un tono de desgaste, “pasa esto, pasa lo otro”, “mira como estamos trabajando”; era en tono de reclamo, de queja; que con él el tono era correcto pero era una queja; de la empresa no tanto pero sí del concesionario; había tenido una charla en otra visita anterior. Que luego entró y habló con G. y que le dijo que había que trabajar en capacitación, que, si un cliente escuchaba lo que C. le había dicho a él afuera, no volvía más.

36) A criterio de la suscrita, el relato del testigo, no hace más que avalar la versión de la actora. Reimer señaló que el tono de C. con él siempre fue el adecuado y correcto, aunque claramente estaba haciendo un reclamo o queja respecto al Sr G.. Si bien claramente como señaló el supervisor, la queja, reclamo o diálogo que tuvo con C. no es, ni era adecuado para ser recibido o escuchado por un cliente (porque no volvería), lo cierto es que no fue dirigido a un cliente sino a él, que no es lo mismo.

37) Además, no hay prueba en autos que este tipo de charlas inapropiadas con clientes fueran comunes, como alega la demandada.

Solo declaró en este sentido, un único testigo (T. M. en la audiencia de fecha **28 de junio** a fs 214 y ss). Si era tan común y de público conocimiento que éstas charlas se dieran con clientes, lo que obviamente no es adecuado, debió declarar en tal sentido más que un único testigo.

Hay un único testigo en autos que señaló que C. tenía estos diálogos inadecuados, por lo que no puede darse por acreditado que los mismos existían y con tal entidad, para que configuren la justa causa del despido, máxime, como se dijo, que el hecho puntual no fue controvertido en la contestación.

38) Por otra parte y de gran relevancia, es que R. hace prueba en el sentido de cada dicho de la actora, en cuanto a que, diez días antes del despido, la reivindicación estaba sobre la mesa, y que, luego, C. fue despedido.

39) Aunado a ello, se debe decir, que la supuesta conducta (charla inadecuada que C. tuvo que R. - si diéramos por acreditada la nota de “inapropiada” que la demandada pretende darle-) nunca puede ser de tal entidad como para, merecer la sanción más gravosa (el despido), cuando hacía más de un año que al trabajador no se le llamaba la atención.

40) Se trae al análisis la gradualidad en la sanción como criterio, porque quien la trajo a colación fue el propio demandado, al indicar como justa causa del despido “el desgaste” de la relación

laboral.

VII) La proximidad temporal entre la actividad sindical y el despido.

41) Ahora bien. En el afán de no dejar de analizar cada uno de los hechos introducidos por las partes, esta sede ha analizado el extremo “reclamos y planteos anteriores al despido”, dando por admitido y probado, que existían reivindicaciones anteriores al despido.

42) Sumado a ello, debe señalarse, que la doctrina ha analizado tal extremo y también ha concluido que la falta de proximidad entre la actividad sindical y el despido – extremo alegado por la demandada - no es óbice para entender que el despido no es antisindical (en este sentido Cristina Mangarelli en “Reflexiones acerca de la protección frente a los actos discriminatorios que vulneran la libertad sindical y la Ley 17940” en XVII Jornadas Uruguayas del Trabajo y de la Seguridad Social, Minas 12 y 13 de agosto de 2006, FCU, pág. 98/99).

43) De lo que viene de decirse, se concluye que, se tuvo por admitido el episodio relatado por la actora con el supervisor de DUCSA, y por ende, que en forma previa al despido (10 días aproximadamente), existió una reivindicación o reclamo por el techo y la pista.

44) Aunado a ello, la Dra. I., en la audiencia del 25 de julio a fs 253 y ss, también indicó que C., días previos al despido, se había comunicado con ella por un planteo del descanso intermedio. Si bien señaló no habérselo trasladado a la empleadora, hace prueba en el sentido de que los reclamos existían.

45) Lo cierto es, que la prueba producida en autos no permite acreditar lo que pretende la demandada, y es que, desde octubre de 2017 no había ningún tipo de reivindicación laboral por parte de C. en representación de los trabajadores sindicalizados de La Cataluña.

46) Y sin perjuicio de ello, la falta de proximidad entre la reivindicación y el despido, no acredita por sí sola, que el mismo no sea antisindical.

VIII) La causa razonable alegada.

47) Como ya se señaló, la carga de su prueba, es de la demandada (en este sentido Leticia Falero y Virginia Forestero en “Algunas reflexiones sobre distribución de la carga de la prueba en la Ley 17940” en XVII Jornadas Uruguayas del Trabajo y de la Seguridad Social, Minas 12 y 13 de agosto de 2006, FCU, pág. 232 y ss).

No se habrán de reiterar los hechos en los que se fundó la misma, para lo que nos remitimos al párrafo 19.

48) No se lo despidió por notoria mala conducta.

Párrafo aparte merece este punto, ya que si bien es claro, y así está entendido en doctrina (en este sentido Fernando Delgado Soares Netto en “Algunas consideraciones sobre la “causa razonable” como eximente en el proceso de tutela especial de la Ley 17940”, en XVII Jornadas Uruguayas del Trabajo y de la Seguridad Social, Minas 12 y 13 de agosto de 2006, FCU, pág. 185 y ss), que el concepto de causa razonable no es idéntico al de notoria mala conducta; que no se haya invocado tal causal para su despido, no debe, ni puede ser irrelevante (teoría del acto propio).

IX) La prueba de la justa causa o causa razonable alegada. Valoración.

49) De la prueba documental aportada al proceso por la demandada, y no impugnada formal ni materialmente por la actora, surge que:

A fs 98, notificación de amonestación por haberse negado los días 21 y 22 de febrero de 2017 a realizar tarea propia de su categoría. Sin fecha y sin firmar.

A fs 115 suspensión de 28 de febrero de 2017, por los mismos motivos del párrafo anterior pero los días 23 y 24 de febrero de 2017.

A fs 99, notificación por haber llegado tarde a su turno el 1 de marzo de 2017. Sin fecha y sin firmar.

A fs 111, suspensión los días 15 y 16 de marzo por no vender supergas desde el 25 de febrero a 11 de marzo de 2017 – telegrama a fs 113 y 114

A fs 108/109 suspensión los días 11 al 15 de abril de 2017 por haberse negado a vender supergas, notificación a fs 110.

A fs 25 aportada por la actora, notificación de suspensión por período 20 al 26 de abril de 2017 por haber retenido el dinero de la recaudación de fecha 10 de abril y haberla entregado recién el 17. Copia simple aportada por la actora a fs 25, y sin firmar. Agregada la notificación por telegrama a fs 102/103.

50) La documental hace prueba de inconductas del trabajador que ameritaron sanciones y apercibimientos del empleador, en ejercicio de su poder disciplinario, desde febrero a abril de 2017.

51) No hay una amonestación o sanción posterior a abril de 2017. El hecho alegado fue “desgaste de la relación laboral”, pero durante el año previo al despido, no hay un apercibimiento, amonestación o sanción de tipo alguna.

52) Aunado a ello, los hechos en virtud de los cuales se lo sancionó, no se relacionan con los alegados en la contestación (hablar mal de G. con clientes, malos tratos, mal relacionamiento con el empleador, etc).

53) De la testimonial aportada:

La trabajadora N. H. en la audiencia de fecha 28 de junio a fs 175 y ss señaló: preguntada por la parte demandada sobre cómo podría ilustrar sobre el comportamiento de C. que “de mi parte no tengo nada que decir, lo que puedo decir son las quejas de los clientes cotidianamente y habitualmente. Ejemplo que se quejan de que habla de política, se queja de que habla mal del empleador, ejemplo “ese gordo fantasma”, “mata perros”, y también de algunas clientas que les ha tocado la mano cuando le devuelve la plata. Quejas habituales del mal funcionamiento de la empresa, él se quejaba con los clientes del mal funcionamiento de la empresa” (fs 178).

54) La testigo es actual dependiente de la demandada y trabajadora no sindicalizada. Específicamente refiere a que a su respecto no tiene nada que decir de C., pero sí de las quejas de clientes.

I. D. a fs 198 y ss: “.. el tema se trató en UNVENU si sabíamos que se venía deteriorando la relación con la empresa de un tiempo a través, yo ahí no intervine era la Dra. I.... Fue una decisión que se fue madurando en el tiempo, una decisión que costó mucho, lo sé porque

trabajamos juntas...la respuesta fue como que se venía venir..." Sobre su conversación con R. el supervisor de DUCSA "C. le dijo este trabajo es una mierda, R. entró le dijo al dueño que, si le habla así a todos los clientes, se va a quedar sin clientes..."

55) Refiere a una situación general pero no hechos concretos.

C. C. a fs 205: refiere a dos relatos que recibió de dos personas a las que C. habría faltado el respeto.

56) Es un testigo de oídas. No refiere a una situación vivida por él sino por otros, por lo que su testimonio no resulta conducente.

F. C. a fs 209 y ss: no ha presenciado incidente entre C. y G. (fs 210); trata de no ir cuando está C. porque indica que "no porque sea malo, cuando no me gustan cosas no voy, el día anterior al problema que hubo con el sindicato C. discutió con mi esposo J. M. y mi hijo M. M., era el que venía a declarar y no vino rompió el vehículo en el camino. Discutieron porque C. no estaba conforme con el patrón, de un tema sacó otro tema y dijo algo que no les gusto y se discutieron. Esto me lo contó mi hijo.. no se si fue antes o después del despido... cuando C. le dijo lo que le dijo a mi esposo e hijo yo no estaba presente... A mi C. no me dijo directamente algo de G., me lo dijo tirando indirectas. A mi C. nunca me insultó y me dijo nada, no tuve incidentes..... No me gustaba la actitud de C., no me gustaba que te estén mirando, que te estén desnudando con la mirada, con los otros no me pasaba " (fs 210 y 211).

57) La testigo refiere a un episodio entre su hijo y esposo y C. donde ella no estaba presente.

58) El único testigo que refirió haber vivido los hechos narrados en la contestación fue T. M. a fs 214.

Como ya se indicó ut supra, un único testigo, no es hábil para acreditar la causa razonable alegada, la que refirió a un "desgaste de la relación laboral" (elemento tiempo), cuando de autos surge que en el último año al trabajador no se le llamó la atención siquiera una vez.

59) Ahora bien. Refresquemos en que hechos fundó la demandada la causa razonable o justa causa del despido para ver si fueron probados o no.

- Lo alegado: C. hace más de un año que incurre en faltas frente a su empleador. Lo probado: las sanciones y suspensiones agregadas, son de hace mas de un año, la última de abril de 2017. En el último año de relación laboral no hay ninguna sanción.

Lo alegado: no guarda el debido respeto. Lo probado: solo el testigo T. M. señaló comportamientos no adecuados hacia el empleador, no hay otro testigo directo de tales hechos y no hay sanciones, ni del último año ni anteriores, en tal sentido.

Lo alegado: insulta a G. directamente. Lo probado: ningún testigo depuso haber presenciado tales episodios, no hay sanciones o llamadas de atención en este sentido.

Lo alegado: mantiene diálogos inadecuados con los cliente en detrimento de la empresa. Probado: únicamente el testigo T. M. depuso en este sentido.

Lo alegado: se sobrepasa en sus expresiones con empresarios clientes. Lo probado: no hay prueba en el punto.

Lo alegado: utiliza malas palabras y muy malos tratos. Lo probado: ningún testigo depuso en este sentido, no hay un solo cliente o usuario del servicio que refiera a ello.

Lo alegado: incumple con las obligaciones de su trabajo, no respeta las órdenes de su empleador (estuvo siete días suspendido por llevarse a su casa dinero de la empresa). Lo probado: la sanción es de un año atrás y no se relaciona con los hechos relacionados como que desgastaron la relación laboral.

En definitiva, lo alegado: fue despedido por su continua mala conducta, por el progresivo deterioro de la relación laboral, vulneró la confianza y quebrantó el deber de fidelidad.

60) Lo probado y su valoración.

Las sanciones son de más de un año atrás; de un año para acá no hay ninguna sanción agregada; un único testigo refiere a diálogos inadecuados con clientes; los restantes (C. C. y F. C.) son testigos de oídas; las sanciones son por hechos distintos a las alegadas como inconductas que llevaron al despido.

61) La entidad de los hechos alegados, ameritaba que exista algún apercibimiento o sanción menor en el año que transcurrió de abril hasta aquí y no lo hay.

62) Por principio de gradualidad – introducido por el propio demandado con su defensa - , la sanción inmediata no puede ser la más gravosa para el trabajador, y esto es , el despido.

63) Por otra parte, no puede dejar de soslayarse, que es por demás extraño que lo que se alegue sea el “desgaste de la relación entre el trabajador y el empleador”, que haya sido una decisión que “se maduró”, pero que desde abril de 2017 hasta el despido el 31 de mayo de 2018, no hay una sola sanción, amonestación o apercibimiento.

Aunado a ello, tampoco las sanciones agregadas guardan relación con los hechos en que se fincó la mala conducta del trabajador.

64) La prueba testimonial que se dirigió a acreditar las mediaciones o negociaciones posteriores al despido, es impertinente, pues el objeto del presente son las motivaciones del despido y no lo que aconteció después de acaecido el mismo.

Lo mismo se concluye en relación a los resultados de la auditoria de DUCSA (fs 220/223), por cuanto como se dijo, aquí no está en debate si las reivindicaciones eran acertadas o no, sino que el despido fuera ajeno a las mismas.

La impertinencia de ambas pruebas queda de relieve sin lugar a dudas.

65) De lo que viene de decirse, a juicio de esta decisora, la parte demandada no cumplió con la carga que la gravaba que era probar los hechos en los que fundó la causa razonable del despido.

66) No existe mérito, en la especie, para imponer especiales sanciones procesales en el grado (arts. 56 del Código General del Proceso y 688 inciso 2º del Código Civil).

Por los fundamentos y textos normativos precedentemente expuestos y de conformidad con lo establecido por la Leyes 16.011, 17.940, arts. 137 y ss., 195 y ss. del Código General del Proceso, normas citadas concordantes y complementarias, FALLO:

Haciendo lugar a la demanda instaurada y en su mérito, declarando la nulidad del despido del actor.

Dispónese su reinstalación en el plazo de veinticuatro horas (art. 9 de la Ley No. 16.011).

Condénase a la demandada al pago de la totalidad de los jornales que le hubiere correspondido percibir al actor desde la fecha en que dejó de abonársele el salario hasta su efectiva reinstalación (art. 3 Ley No. 17.940).

Sin especial condenación en costas y costos.

Dra. Ecatherina Cardozo Gorostiaga

Juez Letrado