

Número	Sede	Importancia	Tipo
344/2018	Tribunal Apelaciones Trabajo 2ºT	MEDIA	DEFINITIVA
Fecha	Ficha	Procedimiento	
24/10/2018	0002-003190/2018	PROCESO CIVIL ORDINARIO	
Materias			
DERECHO LABORAL			
Firmantes			
Nombre		Cargo	
Dra. Nanci Amanda CORRALES GARCIA		Ministro Trib.Apela.	
Dra. Silvana Maria GIANERO DEMARCO		Ministro Trib.Apela.	
Dra. Rita Beatriz PATRON BETANCOR		Ministro Trib.Apela.	
Redactores			
Nombre		Cargo	
Dra. Nanci Amanda CORRALES GARCIA		Ministro Trib.Apela.	
Discordes			
Nombre		Cargo	
Dra. Rita Beatriz PATRON BETANCOR		Ministro Trib.Apela.	
Abstract			
Camino			Descriptor Abstract
DERECHO LABORAL->RELACION DE TRABAJO->CONVENIOS COLECTIVOS			ultraactividad
DERECHO LABORAL->RELACION DE TRABAJO->CONTRATO DE TRABAJO->PRESTACIONES EMERGENTES DEL CONTRATO DE TRABAJO-FERIADOS			
Descriptor			
Resumen			
El Tribunal, integrado, resuelve amparar el agravio deducido en cuanto hace lugar al pago de los feriados reclamados, y en su mérito desestimar el rubro reclamado, en función de entender que en el Convenio Colectivo que sirvió de fundamento para la reclamación no se había pactado la quedando derogado en cuanto a sus beneficios con la sanción posterior de la Ley 18.566.			

Texto de la Sentencia

SENTENCIA DEFINITIVA DFA N° 0013-000442/2018

SEF N° 0013-000344/018

TRIBUNAL DE APELACIONES DEL TRABAJO DE 2º TURNO

MINISTRO REDACTOR: DRA NANCI CORRALES GARCÍA

MINISTROS FIRMANTES: DRA SILVANA GIANERO DEMARCO, DRA RITA PATRÓN, DR LUIS TOSI BOERI, DRA NANCI CORRALES GARCÍA

Montevideo, 24 de Octubre de 2018.

VISTOS EN EL ACUERDO:

Estos autos caratulados "SÁNCHEZ, NEGLIA Y OTROS C/ LUCCA SEAT COVERS S.A. – PROCESO LABORAL ORDINARIO, RECURSO TRIBUNAL COLEGIADO" I.U.E. 0002-003190/2018, vénidos en conocimiento de este Tribunal en mérito del recurso de apelación interpuesto contra la Sentencia Definitiva N° 22/2018 de 31 de Mayo de 2018, dictada por la Sra. Juez Letrada de Primera Instancia de Trabajo de la Capital de 4° Turno, Dra. Julia I. Rodríguez Mederos.

RESULTANDO:

- 1) La Sala acepta el relato de antecedentes procesales que se consignan en la Sentencia apelada procediendo al dictado de la presente.
- 2) Por Sentencia Definitiva de Primera Instancia N° 22/2018 (fs.751), dictada con fecha 31 de Mayo de 2018, se dispuso "Amparando la demanda y en su mérito condenando a la empresa LUCCA SEAT COVERS S.A. a abonar a los actores los feriados reclamados en autos, más la multa legal y el 10% por concepto de daños y perjuicios preceptivos, todo de acuerdo a la liquidación practicada en la demanda, la que a la fecha de presentación de la misma ascendía a la suma de \$612.960,08 más reajustes e intereses hasta la fecha del efectivo pago. Costos por su orden y costas a cargo de la parte demandada. Honorarios fictos 10 BPC, para la demandada".
- 3) La parte actora, a través de su representante legal, interpuso recursos de aclaración y ampliación contra la Sentencia Definitiva dictada, siendo resueltos por auto 736/2018 de fecha 4 de Junio de 2018 (Fs 772).
- 4) La parte demandada, a través de su representante legal, interpuso recurso de apelación contra la Sentencia Definitiva dictada, agravándose en cuanto ampara el reclamo de feriados e incidencias, solicitando sea revocada (Fs 831 a 847 vuelto).
- 5) Por Decreto N° 831/2018 de 21 de Junio de 2018 se otorgó traslado del recurso interpuesto a la parte actora, quien evacua de fs 851 a 861.

6) Por auto N° 945/2018 de fecha 25 de Julio de 2018 se franqueó la alzada (fs. 862).

Recibidos los autos por el Tribunal, se dispuso el pase a estudio de los Sres. Ministros y acuerdo (fs. 868 – 869).

CONSIDERANDO:

I) Apela la parte demandada y se agravia porque la recurrida ampara el reclamo de feriados e incidencias.

Surge de autos que la Sentencia apelada condenó a Lucca Seat Covers S.A. a pagar a los actores los feriados reclamados e incidencias en rubros salariales, multa y daños y perjuicios, estando a la liquidación realizada en la demanda.

Esta condena se fundamenta porque otorga vigencia a convenios colectivos celebrados anteriormente a la Ley 18.566.

La demandada afirmó que se abonaron los feriados laborables que se establecen en el laudo de 2008, no siendo correcto darle credibilidad a los testimonios de los delegados del UNTMRA porque contraviene lo dispuesto en el art 21 de La Ley 18.566. Y afirma que los feriados reclamados se establecieron en el laudo de 2015.

Afirman además que se le está dando valor a la costumbre de pago de feriados en otras empresas extremo que no obliga a la demandada, lo que explicaría que no se hayan reclamado con anterioridad. Controvertió la liquidación y el quantum de feriados condenados.

II) Se analizara en primer lugar si la demandada tenía obligación por los efectos coercitivos erga omnes del convenio colectivo de 2008 a pagar los feriados laborales que se reclaman con el 100% de recargo legal.

Ya se hizo referencia en el numeral anterior a los extremos sostenidos por la demandada sobre la costumbre y alcance de las previsiones del convenio de 2008.

La Sentencia recurrida, en la que se realiza un detallado análisis de la situación planteada en autos y esta debidamente fundamentada reconoce que el literal H de la cláusula décima del Convenio Colectivo de Noviembre de 2008, no se relaciona en forma expresa como feriados laborales los días reclamados, empero interpreta que la cláusula E del mismo convenio expresamente dispuso que "los beneficios sociales establecidos por laudos o convenios que se estén abonando actualmente no podrán ser disminuidos o suprimidos", dejando en claro la vigencia para los trabajadores del sector de todos los beneficios obtenidos o bien pactado en convenios o laudos anteriores. A partir de tal interpretación remite al laudo de 1968 que otorgaba dicho pago doble a los feriados reclamados con carácter obligatorio para todo el sector y grupo de actividad del ex grupo 27 y entiende que dicho laudo permanece vigente por la remisión del decreto 178/85 y fueron recogidos en el convenio colectivo de 16/11/1990 y 13/01/1993. Sin perjuicio, la Sentencia también reconoce que estos últimos convenios tenían un plazo de vigencia pactado interpretando que dichas normas mantuvieron su obligatoriedad,

postulando la de los convenio colectivos y sosteniendo que el convenio de 2008 no implicó dejar sin efecto el beneficio del pago doble de los multicitados feriados, apelando a los principios del Derecho de Trabajo (indubio pro operario, la norma más favorable, irrenunciabilidad y primacía de la realidad) y a la práctica constante en el sector de actividad de la demandada (usos y costumbres), ponderando la conservación de los beneficios laudados con anterioridad. Finalmente considera que el plazo de vigencia de los anteriores convenios solo refería a los ajustes de salarios y categoría, no alcanzando otros elementos o aspectos que hacen a las condiciones de trabajo, las que no fueron derogadas, ni revisados por nuevos convenios, manteniendo su vigencia. Reitera las cláusulas que mantienen los beneficios consagrados a su criterio, el uso de la costumbre, y cita doctrina en apoyo de su posición.

III) El Tribunal intergado, ha obtenido la mayoría necesaria para hacer lugar al agravio y proceder a revocar la Sentencia apelada.

No se comparte la posición de la recurrida. Porque se entiende que parte de una premisa errónea: la ultra actividad del laudo de 1968 y de los laudos, decretos y convenios colectivos celebrados desde 1985 a 1993. Y ello porque, como lo admite la propia recurrida, los mentados convenios tenían un plazo de vigencia que a la fecha de celebración convenio colectivo de 2008, había expirado. Antes de la vigencia de la Ley 18.566 promulgada el 11 de setiembre de 2009, se entendía que los beneficios contenidos en los convenios colectivos se extinguían con el vencimiento del plazo de los mismos, salvo que las partes pactaran , que no fue el caso. Por lo tanto, las cláusulas del convenio colectivo de referencia son claras y de interpretación estricta, no establecen que los feriados reclamados deben abonarse doble, como si se estipula para los feriados de Carnaval y Turismo.

Entonces, no hay laguna, oscuridad o ambigüedad alguna que debe interpretarse con los principios del derecho de trabajo como se sostiene en la atacada. Lo que explica razonablemente, que recién en el Convenio colectivo de 2015, se establezca su obligatoriedad de pagar los feriados reclamados doble.

IV) Ya ha sostenido el Tribunal la importancia de la negociación colectiva y la jerarquía luego de la norma Constitucional de estos acuerdos que traducen en los Convenios Colectivos que rigen las relaciones entre las partes.

Sentencia 0013-000229/2013 '...el convenio colectivo es la expresión de un acuerdo de voluntades adoptado por los patronos y los trabajadores en acto acordado libremente en el ámbito laboral y es la consecuencia de la negociación que han desarrollado los representantes de uno y otro sector (...) Convenio colectivo es todo acuerdo celebrado 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...' y más adelante indica que: '...se ha dicho que es un pacto, generalmente escrito, sobre condiciones de trabajo que regirán en un establecimiento o grupo de ellos, en una región, o en todo el territorio de un estado, acordado por uno o varios patronos o por una o más organizaciones patronales, con un grupo o sindicato representativo de los trabajadores' (H.H. Barbagelata, Régimen de los convenios – F.C.U., pág. 15)" (cfme. Sentencia de la Corte No. 150/2001).

Asimismo, como se sostuvo la Suprema Corte de Justicia en Sentencia No. 373/2012, "No es menor la supuesta existencia del convenio, dado que como indica Jorge Rosenbaum, '... los acuerdos celebrados entre la empresa y su sindicato, regirán 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).

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 (Cf. 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 (Cf. Raso Delgue, El principio de irrenunciabilidad y la negociación colectiva, en Veintitrés Estudios Sobre Convenios Colectivos, ob. cit., págs. 289 y ss.)".

V) En vista que todo lo analizado es procedente tener en cuenta que de estos convenios entre las partes, vigentes al momentos en que se generaron los reclamos, no en uno sino en varios convenios colectivos, no estaban contemplados y la ultraactividad no estaba vigente legalmente, no podemos recurrir a integrar, sino ajustarnos a lo que la norma prevé.

Y no es menor que este argumento se ve respaldado con el hecho de que en el año 2015 se acordó preverlo expresamente, lo cual no hubiese sido necesario se realice sin aclaración alguna al respecto, si era un beneficio con el cual ya se contaba. No se ingresa como beneficio a mantener sino como nueva previsión.

La ultraactividad es incorporada recién a partir de la vigencia del art 17 de la Ley 18.566, efecto por el cual el convenio mantiene su vigencia en bloque hasta que un nuevo convenio las modifique o las partes acuerden una solución expresa diferente.

que ha sido observado por la OIT, y sobre el cual no se ha ingresado dada la gran discordancia entre las partes sobre el beneficio de su aplicación en la negociación colectiva. La Organización Internacional de Trabajo OIT a la luz de los convenios de la OIT ratificados por Uruguay y de los comentarios de los órganos de control, con el objetivo de: i) identificar puntos respecto de los cuales las propuestas estarían atendiendo las solicitudes de los órganos de control; ii) identificar los puntos respecto de los cuales se necesitaría todavía ulteriores avances; y iii) sugerir posibles orientaciones que permitan completar el proceso en curso, avala la posibilidad de rever esta . Por lo que extenderla a un periodo de tiempo que aún no estaba vigente, cuando no hay laguna para integrar no se entiende ajustado a derecho.

VI) Tampoco es de aplicación la teoría de los usos y costumbres, pues tales feriados no eran abonados doble en la empresa demandada. Y si bien la teoría de los actos propios es de aplicación relativa en materia laboral, en el caso, no se trata de renuncia de derechos, resultando lógico pensar que de lo contrario, los actores nucleados en un sindicato como UNTMRA lo hubiesen reclamado mucho tiempo atrás, sin esperar el convenio colectivo de 2015.

Por todo lo expuesto, corresponde amparar el agravio y en función de esto no corresponde ingresar al análisis de los restantes agravios integrantes del presente recurso

VII) Costas del grado de oficio, sin especial condena en costos.

En merito a lo expuesto, EL TRIBUNAL,

FALLA:

REVÓCASE LA SENTENCIA APELADA.

COSTAS DEL GRADO DE OFICIO, SIN ESPECIAL CONDENA EN COSTOS. Y DEVUELVA.-

Dr Luis Tosi Boeri

Presidente

Dra Nanci Corrales García

Ministra

Dra Rita Patrón

Ministra

DISCORDIA DRA. SILVANA GIANERO DEMARCO

La decisora no tiene el honor de compartir lo fallado por la Sala en cuanto se procede a revocar lo fallado.

En la hipótesis sometida a resolución, el tema objeto de análisis se centra en determinar si procede la condena del pago de los feriados no laborables en forma doble, en tanto que si bien en el convenio del 2008 no se establecen expresamente el pago de los mismos, los actores basan su pretensión en la cláusula que se ha repetido a lo largo de los Convenios del grupo y dispone que: "no se renuncia a ningún beneficio anterior" por lo cual el meollo de la causa se centra en la interpretación del convenio y sus cláusulas.

Pues bien, la recurrida sostuvo en el numeral X de fs. 760 que no puede entenderse que el literal I de la cláusula X del Convenio Colectivo del 2008 haya dejado de sin efecto el pago de los feriados reclamados por los accionantes y ello en primer lugar porque el literal E dispone que los beneficios establecidos por los laudos anteriores que las empresas estén abonando no podrían disminuir o suprimidos.

La suscrita coincide con lo fallado en cuanto a que a partir de la reinstitucionalidad democrática se hicieron extensibles los efectos de los Convenios que se pactaron en 1963 y sus beneficios vigentes no atemperando su vigencia como propugna la accionada.

A efectos de la dilucidación de la cuestión debatida, debe decirse que la suscrita tiene el honor de compartir los criterios interpretativos de los convenios colectivos propuestos y articulados por el profesor Helios Sarthou, quien partiendo de la especialidad del objeto a interpretar - en cuanto a su contenido, los sujetos pactantes y los efectos - reclama la construcción de una técnica jurídica autónoma y sintetizadora de los principios y reglas de la interpretación del derecho común así como los propios del Derecho del Trabajo y del Derecho Sindical. Técnica jurídica elaborada con anterioridad a la vigencia de la Ley No. 18.566 por lo que no presenta riesgo de incongruencia interpretativa alguna con los convenios colectivos de autos. ("Interpretación de los convenios colectivos." En Trabajo, Derecho y Sociedad. T. I. Estudios de derecho colectivo de trabajo. FCU. 2004. pag. 272 y sgtes).

La técnica jurídica autónoma que plantea se construye sobre las siguientes bases hermenéuticas: la especialidad de la interpretación entre la integración armónica de las reglas de interpretación de los acuerdos de voluntades del derecho común (análisis literal gramatical, lógico sistemática interpretando las cláusulas oscuras a través de las que no lo son en el mismo objeto de interpretación; la búsqueda de la intención de los estipulantes) y los principios del Derecho del Trabajo (in dubio pro operario, irrenunciabilidad y primacía de la realidad) y del Derecho Sindical (autonomía sindical y libertad sindical) o como bien sostiene la juez a-quo, que la reinstitucionalización democrática hizo extensible el efecto de los convenios de 1963 vigentes y no importa que la vigencia de los beneficios que fueran anteriores al año 2008, estuvieran limitados temporalmente en cuanto a su vigencia.

Bajo dichos concepto se considera que es correcta la conclusión a que arribara la decisora de Primera Instancia, en cuanto de acuerdo al art.17 de la ley 18.568 de Negociación Colectiva se establece la ultraactividad de los convenios, ver fs. 65 de 40 estudios.

Pero aún más, si como expresa la Dra. Patron en su voto en el caso estamos ante una situación donde la del Convenio se vio atemperada en base a que los mismos establecían fecha de vigencia. A mi juicio la vigencia de los Convenios, no debe interpretarse en forma literal para llegar a una conclusión

contraria, en tanto que los derechos consagrados en la negociación tiende a proteger derechos fundamentales y por ende estos contratos deben ejecutarse bajo la óptica del principio de buena de buena fe, que signa todas las relaciones contractuales y más específicamente las relaciones laborales que están embuidad en su ejecución por el principio de la realidad que enmarca toda relación contractual y por ende este nos lleva a sostener que es lógico inferir que se deben abonar en forma doble los feriados laborables ya que los testigos son contestes en sostener que se pagaban dobles desde tiempos inmemoriales (más precisamente desde el año 1979) en este sentido es claro el testimonio del Sr. Acosta, cuando sostiene que la empresa demandada empieza a negociar en el año 2011, pero el beneficio estaba desde el año 1979 para el grupo, aunque hoy esta modificado el subgrupo y expresa textualmente a fs. 728 "todas las fábricas los pagaban no recuerdo si era desde el año 68 y después era en el grupo 14 son históricos..." Además la explicación de porque no aparecen en el Convenio del año 2008, surge su razón lógica sin posibilidad de otra interpretación a la que arriba la recurrida en cuanto a la percepción del beneficio dado que este frente a la pregunta de la demandada de ¿Por que no estaban mencionados los feriados laborables en el convenio del 2015 y no en el 2008 ¿a fs. 734 expresa "...No aparecen porque el subgrupo se formo en el año 2015 y en este caso se comienza a redactar los Convenios de cero ya que deben constar las clausulas genéricas y específicas para que todas las partes sepan las reglas de juego..."

En efecto, en opinión de la suscrita el caso debe resolverse bajo los conceptos señalados por los Dres. Valera y Ermida en su obra Consejo de empresas y Comisiones Paritarias pag 33-34 quienes expresan que el objeto del derecho laboral debe ser el hombre y en este sentido exponen "...Es pues la plenitud del hombre a lo que se debe tender. Y en el seno de la empresa la dignificación del trabajo, esto es, la elevación y promoción del trabajador Y esa dignificación y promoción solo serían posibles en la medida que se reconozcan los límites al ejercicio de los poderes empresariales y se consagre al mismo tiempo, ciertos derechos a los trabajadores, entre los cuales el derecho a la información deviene fundamental para que funcione el equilibrio ..."

En base e ello, es dable sostener que la empresa demandada no negoció teniendo presente dichos parámetros a efectos de reconocer que el pago de los feriados laborables era abonado doble desde tiempos remotos y su inserción en el rubro hace extensible los beneficios de los Convenios de rama porque el efecto erga omnes de los mismos que debe primar ante el concepto de vigencia temporal porque prima el derecho fundamental del trabajador.

Dra Silvana Gianero Demarco

Ministra

Esc Raquel Gatti

Secretaria Letrad