

Casación 4/2008

Un **grupo de trabajadores** pertenecientes a una **organización sindical** (delegados) promovió **recurso de casación**, en contra de la **autoridad judicial**, al considerar que, dicha autoridad, **no valoró adecuadamente** el material probatorio dentro del juicio, por virtud del cual se **desestimó** la demanda de **reinstalación laboral**.

La litis del caso se centra en determinar si la **resolución judicial de segunda instancia** estuvo debidamente argumentada (valoración de prueba), ya que la misma alude a **validar el despido justificado** hecho por una empresa a un grupo de trabajadores, en razón de haberse **supuestamente** probado la causal consistente en **pérdida de confianza entre patrón-trabajador**, ello en virtud de haberse realizado una **conducta delictiva (hurto)**, alegando los demandantes que la **causa de despido injustificado** en realidad obedeció a **razones discriminatorias**, debido a la **actividad sindical** que comenzaban a realizar, afectando con ello su **derecho humano a la libertad sindical**; por lo que, la controversia esta en determinar si el despido fue **en forma justificada o injustificada**, y dependiendo de ello, si tienen derecho o no a ser **reinstalados** en su antiguo puesto de trabajo.

En su estudio, la Suprema Corte **descartó** que las conductas hubieran sido configurativas de una **hipótesis de hurto**, indicios concluyentes en cuanto a que el **despido** no obedeció en realidad a la causal invocada, sino que **fue motivado por la calidad de delegados sindicales de los actores**. Argumento que fue sostenido en diversas posturas doctrinales, como en el caso de Juan Raso Delgue y Fernando Delgado Soares Netto, coincidiendo con la afirmación de este último autor que menciona que, respecto a la pérdida de confianza, debe estar basada en hechos **objetivamente probados**, de lo contrario es una valoración meramente **subjetiva** del empleador, que no puede considerarse “per se” una causa razonable en el marco de la Ley de Libertad Sindical.

En esa línea, la Corte determinó apegarse al criterio establecido por el órgano judicial de primera instancia, el cual señaló que luego del estudio que obra en autos no resulta razonable ni lógico que la empresa decida despedir a tres trabajadores en principio, y luego a una cuarta trabajadora por haber constatado un faltante, **no existiendo prueba que acredite la participación de los trabajadores**, siendo solamente “**sospechas**” las que motivaron la decisión”. Concluyendo que, la empresa demandada no logró acreditar debidamente la causa razonable que motivara los despidos conforme lo exige la normativa vigente. En razón a lo anterior, determinaron dejar sin efectos la resolución de segunda instancia y en su lugar **confirmaron el pronunciamiento de primera instancia**, sin especial sanción procesal.