

COMPARATIVE LABOR LAW DOSSIER DESPIDO POR CAUSAS EMPRESARIALES EN URUGUAY

Mario Garmendía Arigón

Profesor Agregado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho de la Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

Profesor Titular de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho del CLAEH, Centro Latinoamericano de Economía Humana, Punta del Este, Uruguay.

Magíster en Derecho del Trabajo.

Introducción

En Uruguay no existe una regulación específica en materia de despidos por causas empresariales. En rigor, habría que decir que el Derecho positivo laboral uruguayo contiene escasas referencias al propio *concepto* de despido, el que ha sido construido a partir de los desarrollos doctrinarios y jurisprudenciales.

En general, las referencias normativas que aluden al despido tienen carácter *elíptico*, en el sentido de que apuntan a establecer las consecuencias económicas que habrán de tener aquéllos (es decir: están dirigidas a regular lo que se conoce como la *indemnización por despido*, su forma de cálculo y las circunstancias que eximen al empleador de la obligación de pagarla).

La normativa está enfocada, entonces, a determinar lo que habrá de acontecer cuando el empleador despide a un dependiente, pero en cambio, no establece condiciones o requisitos a cumplir por parte de aquél cuando hace efectivos los despidos. De este modo, la legislación uruguaya no se exige la invocación de una causa determinada a los efectos de que le quede habilitada al empleador la posibilidad de despedir, a no ser que aquél pretenda invocar una razón disciplinaria como la determinante del despido (la configuración de la notoria mala conducta –que debe probar el empleador y que le eximirá de la obligación de pagar la indemnización por despido) o que el trabajador promueva una demanda sosteniendo que su despido tuvo una inspiración antisindical (en cuyo caso el empleador deberá probar que la causa del mismo fue otra, según se dirá más adelante).

Por otra parte, no existen estadísticas que midan la cantidad de despidos en general, ni sobre los que responden a causas empresariales en especial. A pesar de ello, es notorio que en periodos de crisis económica los despidos se incrementaron en forma exponencial, siendo factor fundamental en la generación de niveles de desempleo que superaron el 20% durante la profunda crisis que a comienzos del presente siglo afectó a Uruguay y a otros países de la región.

1. ¿Cómo se definen (legislación/órganos judiciales) las causas que justifican un despido por causas empresariales?

El Derecho positivo uruguayo no contiene una definición de despido ni tampoco consagra condiciones de cuyo cumplimiento dependa la licitud del mismo. Las referencias normativas (consagradas fundamentalmente a través de leyes que sucesivamente se han ido adoptando a partir de la década de los años '40) tienen por objeto principal la determinación de las consecuencias económicas que habrán de recaer sobre el empleador que despide.

Dichas consecuencias consisten en el establecimiento de una indemnización tarifada (cuyo monto se calcula tomando en cuenta la antigüedad y la remuneración del trabajador) que beneficia al trabajador y que se hace exigible en forma automática, es decir, sin que sea necesario que el dependiente deba probar el hecho de haber padecido daños como consecuencia del despido. En este sentido, la ley parte de la premisa de que todo despido genera ciertos daños que son inherentes a su propia naturaleza y a la reparación de los mismos es que apunta la ya mencionada indemnización tarifada.

El trabajador pierde el derecho a recibir dicha indemnización sólo cuando el despido se produce por su *notoria mala conducta*, noción que tampoco se encuentra definida por la ley y cuyo sentido ha sido desarrollado por la doctrina y la jurisprudencia.

Ninguna norma exige explícitamente al empleador que deba basar su decisión de despedir en una determinada causa. No existen condicionamientos a este respecto y, por lo tanto, es posible y lícito que el despido tenga como causa alguna circunstancia que pueda ser calificada como *empresarial*, entendiendo por tal a cualquiera que responda a una razón que tenga origen en el interés o conveniencia primordial del empleador, pudiendo estar motivada en razones de carácter económico o ser de índole técnica, organizativa o de producción.

Ahora bien, es importante señalar que cuando decimos que el despido *puede* encontrar su causa en alguna de estas razones, ello no significa que sea *exigible* al empleador la demostración de que su decisión haya estado motivada en las mismas. En este sentido, comúnmente se da por entendido que el ejercicio del despido es de carácter libre, en cuanto no se requiere que el empleador deba invocar o demostrar la existencia de una causa determinada para proceder en tal sentido.

De todos modos, también es del caso precisar que pueden existir situaciones en las que sí podría recaer sobre el empleador la carga de demostrar y probar que su decisión de despedir a un trabajador tuvo una determinada causa. Se trata de aquellos casos en que el trabajador afectado por el despido promueve una demanda judicial (por exigencia expresa de la ley, es necesario que lo haga acompañado por su organización judicial, con la que habrá de conformar un litisconsorcio activo necesario) reclamando que aquél sea declarado nulo por haber estado motivado en una finalidad antisindical. Si esto acontece, el empleador tendrá que asumir la carga de 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.

2. ¿Las causas empresariales que justifican el despido han de concurrir a nivel de toda la empresa o pueden hacerlo a sólo en el centro de trabajo donde se produce el despido?

No existen reglas específicas a este respecto. Como se señaló antes, no es exigible al empleador que invoque o pruebe la existencia de una causa determinada para proceder al despido de un dependiente. En el caso particular del despido que es cuestionado por razones sindicales –como ya fuera dicho– para exonerarse de la responsabilidad que se le atribuye, el empleador debe 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. Por lo tanto, las razones que se pueden invocar (y que el empleador deberá demostrar) pueden tener su origen, tanto en la empresa (considerada en su integralidad), como también en el establecimiento o servicio específico.

3. ¿Cuál es el procedimiento que la empresa debe seguir para proceder a un despido por causas empresariales? ¿Existen especialidades en dicho procedimiento en relación con el número de trabajadores afectados?

No existe ninguna previsión al respecto. La normativa no establece procedimientos o exigencias de algún tipo que deban ser cumplidas por el empleador al disponer los despidos, cualquiera sea la razón de los mismos (y con la ya señalada puntualización referida a aquellos casos en que se invoca una razón antisindical por el trabajador y su organización sindical). Tampoco existen disposiciones que establezcan tales requisitos en relación a despidos colectivos.

4. ¿En el ordenamiento jurídico de Uruguay existen colectivos de trabajadores que gozan de prioridad de permanencia o criterios de selección de los trabajadores afectados por un despido por causas empresariales?

En el ordenamiento uruguayo no existen criterios de selección de los trabajadores afectados por un despido por causas empresariales. Como norma general, por tanto, corresponde a la empresa determinar los trabajadores afectados por el despido, debiéndose respetar, en cualquier caso, el principio de igualdad y no discriminación y demás derechos fundamentales y libertades públicas. De todos modos, tampoco hay impedimento para que mediante negociación colectiva se puedan acordar criterios o reglas a cumplir en un determinado sector de actividad o empresa; aunque tal tipo de acuerdos no sea demasiado frecuente.

Si bien no pueden ser propiamente calificados como criterios de selección o de determinación de un orden para proceder a los despidos, sí existen determinadas situaciones en que ciertos trabajadores reciben una protección más intensa contra los despidos. Se trata,

por lo general, de casos en que la legislación los hace destinatarios de una tutela más intensa al asumir que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad. Así, por ejemplo, los trabajadores que padecen una enfermedad común, han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, la trabajadora grávida o que ha dado a luz recientemente, o aquellos que han denunciado una evasión ante el organismo de seguridad social, son algunos de los destinatarios de una mayor tutela de su estabilidad laboral durante los periodos en los que se ven afectados por las situaciones antes descritas y durante ciertos plazos posteriores al cese de las mismas (que varían según cada situación). En estos casos, la legislación incrementa el monto de la indemnización que debe recibir el trabajador, llevándola al doble (p. ej. trabajador enfermo) o triple (p. ej. trabajador que ha sido víctima de un accidente de trabajo o enfermedad profesional) o, en otros casos, sumándole otros adicionales a la tarifa establecida para el despido común (p. ej., en el caso del despido de la trabajadora grávida o madre reciente, se adicionan seis salarios mensuales).

5. ¿El despido por causas empresariales que sea declarado correcto/procedente da lugar al derecho del trabajador de obtener una indemnización?

La única circunstancia que puede provocar que el trabajador pierda su derecho a recibir la indemnización por despido, es aquella en que el mismo ha estado determinado por notoria mala conducta, la que debe ser demostrada por el empleador.

6. Además de, en su caso, el reconocimiento de una indemnización al trabajador, ¿qué obligaciones empresariales se derivan del despido por causas empresariales?

No existen previsiones a este respecto.

7. ¿Qué consecuencias se derivan del incumplimiento empresarial de la normativa legal sobre despido por causas empresariales?

Como se indicó, no existe en Uruguay una normativa que establezca exigencias en relación a la causa de los despidos, como no sea lo ya señalado en relación a los despidos pretendidamente antisindicales. En este específico caso, el despido será declarado nulo si el empleador no consigue probar que el mismo respondió a 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. Si esto sucede, el trabajador debe ser efectivamente reintegrado a su puesto de trabajo y recibir el pago de los salarios correspondientes al tiempo en que no trabajó como consecuencia de la decisión empresarial nula.

8. ¿Existen especialidades en el despido por causas empresariales para las microempresas y/o pequeñas y medianas empresas?

No hay normas sobre el punto.

9. ¿Qué consecuencias existen en relación con el régimen jurídico del despido por causas empresariales el hecho que el despido se produzca en el marco de una empresa que forma parte de un grupo de empresas?

No hay normas sobre el punto.

10. ¿Es posible el despido por causas empresariales en la Administración Pública? En su caso, ¿qué especialidades existen en relación con la definición de las causas?

No está previsto que las causas empresariales puedan ser invocadas por la Administración Pública para disponer despidos de sus funcionarios. Éstos poseen un régimen laboral que comúnmente es calificado como estatutario, que contiene disposiciones específicas que brindan una tutela intensa de la estabilidad laboral, que en general sólo habilitan la destitución en casos de ineptitud, omisión o delito, comprobados mediante sumario.