
LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LOS SINDICATOS

PEDRO BELLOCQ
DIEGO SLINGER

SUMARIO:

I. INTRODUCCIÓN. II. RELACIONES DE PODER. III. DELIMITACIÓN DEL TEMA.
IV. ¿SON SUJETOS PASIBLES DE RESPONSABILIDAD? V. TIPOS DE RESPONSABILIDAD. VI. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo afronta el delicado problema de la responsabilidad del sindicato por el ejercicio de actividades que el ordenamiento jurídico le reconoce como sujeto específico, pero llevadas a cabo de manera contraria a ese ordenamiento y por tanto devenidas ilícitas. El estudio abarca desde la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad hasta su imputación y distribución, sin olvidar ni las distintas parcelas de la actividad sindical, ni los correspondientes tipos de responsabilidad que se pueden originar en cada una de aquéllas.

II. RELACIONES DE PODER

Este capítulo intentará detallar brevemente el fenómeno que se da con el surgimiento de los sindicatos y cómo ellos repercuten en las relaciones laborales, en las que anteriormente solo se encontraban empleadores por un lado y trabajadores aisladamente por el otro.

El sindicalismo podría ser definido como el movimiento de trabajadores tendiente a agruparse en asociaciones estables distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas de los mismos.¹

De tal definición se desprende que el surgimiento de los sindicatos trajo consigo una equiparación de anteriores desigualdades en la relación empleador - trabajador, que obedecía obviamente al poderío económico que tenía el primero por sobre el segundo. Los sindicatos, y su manera de actuar, lograron en un primer momento que dicho poder no fuera utilizado con fines desviados y lentamente se fueron logrando reivindicaciones a favor del sector "débil" de la relación laboral, logrando el objetivo principal de acercar a las partes y disminuir las diferencias.

Así fue que con el correr de los años, y fruto del legítimo actuar de las organizaciones sindicales, se fueron consiguiendo modificaciones e innovaciones muy positivas para la legislación laboral.

Pero una variación en esta situación de equilibrio es lo que hoy en día nos inspira a la realización de este trabajo. Entendemos que, en la actualidad, algunas organizaciones sindicales toman decisiones sin medir las consecuencias que las mismas pueden ocasionar al empleador porque son conscientes de que gozan de cierta inmunidad patrimonial. Teniendo en cuenta que los conflictos colectivos son luchas de poder, creemos que esta inmunidad patrimonial puede romper el equilibrio que debe regir la relación laboral.

Esta situación desvirtúa las bondades que el correcto funcionamiento de los sindicatos brinda, tanto a trabajadores como a empleadores y a la sociedad en su conjunto.

1. Plá Rodríguez, Américo. Curso de Derecho Laboral, Tomo VI, Volumen I. Editorial Idea, Montevideo, 1999. Pg 23 y ss.

III. DELIMITACIÓN DEL TEMA

A) Personería Jurídica

Lo que buscamos no es determinar la necesidad o no de que una organización de trabajadores deba tener personería jurídica.²

En nuestro derecho positivo no existe una norma específica que exija que los sindicatos deban tenerla, mientras que en la doctrina se han manejado ambas posturas.

Resulta sí interesante determinar, si en caso de no existir personería jurídica de la organización de trabajadores, de todas formas se podría hacer responsable a la misma.

En este sentido MANGARELLI dice que la asociación profesional, cuando tiene personalidad jurídica, responde con su patrimonio como toda asociación. Si no tiene personería jurídica, podría sostenerse que responden los asociados con su patrimonio. Sin embargo la doctrina laboral ha precisado que la responsabilidad puede limitarse contractualmente, o en los estatutos, al patrimonio de la asociación, y que aún cuando dicha limitación no surja en forma expresa, debe interpretarse como tácitamente convenida.³

Entendemos que previo a atacar el patrimonio personal de los miembros integrantes de una organización sindical habría que admitir y aplicar la responsabilidad patrimonial de los sindicatos.

B) Aplicación Práctica: Sindicatos con Patrimonio

Antes de iniciar una acción de responsabilidad el actor no solo debe constatar que la organización sindical posea personería jurídica, sino también verificar que la misma tenga un patrimonio solvente, pasible de ser atacado.

De nada serviría probar que una organización sindical incurrió en un ilícito y causó un daño a una empresa si luego, constatada dicha responsabilidad, el sindicato no tiene bienes para hacer frente a una reclamación.

IV. ¿SON SUJETOS PASIBLES DE RESPONSABILIDAD?

En nuestro país no es frecuente ver que empresas que fueron dañadas por el actuar ilícito de un sindicato inicien una acción de responsabilidad patrimonial contra el mismo para resarcirse de los daños que le fueron ocasionados.

Antes de analizar los argumentos a favor y en contra hay que aclarar que no existe en materia del derecho laboral una norma de derecho positivo que prevea la condenación por responsabilidad patrimonial a los sindicatos.

Estamos entonces ante un caso de vacío legal que debe ser colmado por los operadores jurídicos basándose en el derecho común. MANGARELLI sostiene en referencia a este punto, que para aplicar una norma o un instituto del Derecho Civil, es necesario que exista un vacío en la norma laboral.⁴

A) Vacío Legal

En primer lugar podría argumentarse que los sindicatos no son sujetos pasibles de responsabilidad, porque dicho instituto no se encuentra previsto por la normativa laboral en el derecho positivo.

Pensamos que el hecho de que la responsabilidad no esté prevista específicamente por la normativa laboral no quita la posibilidad de que pueda invocársela.

Por el contrario, la práctica judicial nos indica que las partes, en reiteradas oportunidades, recurren a las normas del derecho común para fundamentar sus reclamos. Pueden citarse entre otros casos por ejemplo los institutos del despido abusivo o de la reparación del daño moral.

2. La nueva ley 17940 referida a la protección de la libertad sindical no exige que los sindicatos tengan personería jurídica para iniciar sus reclamaciones judiciales.

3. Mangarelli, Cristina. Incumplimiento del Convenio Colectivo en Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos, Montevideo, 1988, pg. 364.

4. Mangarelli, Cristina. Aplicación Supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo, F.C.U., Montevideo, 2000. Pg. 17.

En tal sentido MANGARELLI recuerda que el concepto de autonomía de una rama del derecho no supone el apartamiento total del resto del ordenamiento jurídico ⁵ y que el formar parte de un sistema jurídico, regido por principios comunes y generales, determina que en caso de vacío en la normativa laboral, sea necesario recurrir a las normas e institutos del derecho común o de otras ramas del derecho, los que serán de aplicación supletoria en el Derecho del Trabajo. ⁶

A nuestro juicio el derecho que tiene toda persona -física o jurídica- a ser reparado por el daño causado a su patrimonio se encuentra regulado en el derecho positivo.

1. Recepción constitucional

El artículo 7º del citado cuerpo dice: **“Los habitantes de la República tienen derecho a ser protegidos en el goce de su vida, honor, libertad, seguridad, trabajo y propiedad. Nadie puede ser privado de estos derechos sino conforme a las leyes que se establecen por razones de interés general”**.

Entendemos que un aspecto del derecho de propiedad que menciona este artículo es el de la posibilidad de ser indemnizado por daños ocasionados al patrimonio de una empresa.

Teniendo como cierto lo mencionado en el párrafo anterior se debe analizar si el mismo puede ser ejercido por personas jurídicas o si se restringe exclusivamente a las personas físicas. En tal sentido, CASINELLI dice que además, la propiedad sobre bienes determinados puede ser ejercida, y puede ser titular de ella, una persona jurídica y no solo los seres humanos. ⁷

Por otro lado el artículo dice que para poder limitar estos derechos se requiere una ley sancionada por razones de interés general. Dicha ley no existe en nuestro ordenamiento jurídico.

En segundo lugar, el artículo 8º establece: **“Todas las personas son iguales ante la ley, no reconociéndose otra distinción entre ellas sino la de los talentos o las virtudes”**. A nuestro entender, dicho artículo está consagrando la igualdad que existe entre las distintas personas físicas y jurídicas. Por ende, y como una empresa puede ser responsabilizada por el daño que ocasiona a los trabajadores, consideramos que una organización sindical también podrá ser responsable por los daños causados. ⁸

En última instancia debemos tener presente que el artículo 72º prevé que: **“La enumeración de derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, no excluye los otros que son inherentes a la personalidad humana o se derivan de la forma republicana de gobierno”**.

En nuestra opinión el derecho a reclamar podría incluirse dentro de las dos categorías; es decir que es inherente a la persona humana y deriva de la forma republicana de gobierno. El citado constitucionalista menciona también que se entiende pues, que hay derechos que son inherentes a la calidad de persona humana, que no resultan de una atribución del ordenamiento jurídico sino de la propia naturaleza de la personalidad humana. Si el contribuyente se olvidó de enunciar alguno de estos derechos en los artículos precedentes donde se habla en concreto de cada uno de ellos, no significa que no existan, existirán aún cuando el constituyente no los nombre expresamente. ⁹

2. Recepción a nivel legal

El artículo 1319 del Código Civil, en sede de Responsabilidad Extracontractual, en su inciso primero dispone: **“Todo hecho ilícito del hombre que causa a otro un daño, impone a aquél por cuyo dolo, culpa o negligencia ha sucedido, la obligación de repararlo”**.

Cuando el hecho ilícito se ha cumplido con dolo esto es, con intención de dañar constituye un delito; cuando falta esa intención de dañar, el hecho ilícito constituye un cuasidelito.

En uno y otro caso, el hecho ilícito puede ser negativo o positivo, según que el deber infringido consista en hacer o no hacer”.

Al respecto GAMARRA sostiene que el artículo 1319 podría leerse a la luz de este entendimiento: el autor del hecho ilícito culposo, que causa un daño a otro, está obligado a repararlo: al comportamiento violatorio del

5. Mangarelli, Cristina. Aplicación Supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo, F.C.U., Montevideo, 2000. Pg. 15.

6. Mangarelli, Cristina. Op. Cit. Pg. 16.

7. Casinelli Muñoz, Horacio. Derecho Público, F.C.U., Montevideo, 1999. Pg. 118.

8. Basándose en este artículo, el Tribunal de los Contencioso Administrativo ha anulado numerosos actos administrativos que hacían referencia a personas jurídicas y que atentaban contra el principio de igualdad.

9. Casinelli Muñoz, Horacio. Op. Cit. Pg. 85

precepto se conecta una sanción. Tres ejes, por tanto, enmarcan la definición de responsabilidad: a) la autoría; b) del hecho ilícito culposo; c) la sanción (obligación de reparar el daño causado por el hecho ilícito).¹⁰

En sede de Responsabilidad Contractual el artículo 1342 establece que: **“El deudor es condenado al resarcimiento de daños y perjuicios, sea en razón de la falta de cumplimiento de la obligación o de la demora en la ejecución aunque no haya mala fe de su parte, siempre que no justifique que la falta de cumplimiento proviene de causa extraña que no le es imputable”**.

No es una novedad del derecho uruguayo el recurrir al derecho civil a este respecto. Por ejemplo en el derecho español GOÑI SEIN dice que la responsabilidad que adquiere el ente es por otra parte la regulada por el derecho común, lo que determina que la responsabilidad quede circunscrita por las normas que en esta materia contiene el Código Civil.¹¹ En el mismo sentido en el derecho brasileño, MASCARO NASCIMENTO dice que las organizaciones sindicales, por los excesos cometidos en el ejercicio de las actividades inherentes a la vida sindical que ocasionen perjuicios resultantes de acciones ilícitas o caracterizadas por el abuso del derecho, se sujetan a las reparaciones civiles previstas en el Código Civil, consustanciadas en la regla de que quien causa daño a otro tendrá que repararlo.¹² Concluyendo esta idea MANGARELLI entiende que, cuando se integra el derecho del trabajo con normas provenientes del derecho común o del derecho civil, dichas normas pasan a pertenecer al ordenamiento jurídico laboral.¹³

Estos artículos están consagrando en el derecho positivo, y a la luz de lo que establece la constitución, la obligación que tienen todos los sujetos de derecho de reparar el daño que causen a terceros.

Por lo tanto, de las normas constitucionales y de las prescripciones del derecho civil analizado, se puede inferir que se encuentra plasmado en nuestro derecho positivo la posibilidad de iniciar reclamaciones patrimoniales para lograr la reparación del daño. Este es el principio general que rige nuestro derecho y no vemos que exista motivo alguno para dejarlo de lado.

B) Atentado contra la Libertad Sindical

Otro argumento para negar la responsabilidad patrimonial de las organizaciones sindicales es el hecho de que una acción de esta naturaleza atentaría contra la libertad sindical, prevista y promovida por nuestra Carta.¹⁴

PLÁ RODRIGUEZ define a la libertad sindical como el derecho de unirse para la defensa y el mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía.¹⁵

Quines defienden ésto lo hacen pensando en una situación en que la actuación sindical se ve limitada, o incluso anulada, porque dicha organización de trabajadores carece de los medios necesarios para cumplir con sus tareas. En este sentido GOÑI SEIN dice: qué duda cabe que mediante la puesta en marcha de una eventual generalización de los procesos de responsabilidad civil y penal se puede llegar a disuadir a los huelguistas y, a sus sindicatos de intervenir en las huelgas, haciendo vano el reconocimiento constitucional del derecho de huelga.¹⁶

Consideramos que el hecho de que se pueda iniciar acciones de responsabilidad civil contra un sindicato no atenta contra la libertad sindical por los siguientes motivos:

1. Concepto de Libertad Sindical.

Del concepto de libertad sindical definido *ut supra* no se desprende que una organización sindical esté legitimada para realizar actos ilícitos. En efecto, la definición habla del derecho que tienen los trabajadores

10. Gamarra, Jorge. Tratado de Derecho Civil Uruguayo, Tomo XIX. F.C.U..Montevideo, 1991. Pg 10 y ss.

11. Goñi Sein, José Luis. La responsabilidad civil de los sindicatos por huelga. En Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo, N° 43, Madrid 1990, Págs. 415 y ss.

12. Mascaro Nascimento, Amauri. Directo Sindical. Editora Saraiva, San Pablo 1991, Brasil. Pág 431 y ss.

13. Mangarelli, Cristina. Competencia Material de la Justicia del Trabajo, Pág. 124 en Veinte Estudios Laborales en memoria de Ricardo Mantero Álvarez.

14. Artículo 57.- La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

15. Plá Rodríguez, Américo. Curso de Derecho Laboral, Tomo VI, Volumen I. Editorial Idea, Montevideo, 1999.Pg 42 y ss.

16. Goñi Sein, José Luis. Op.Cit. Pág. 437.

de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de la economía. Este es el fin último de las organizaciones sindicales pero esto no justifica la utilización de medios ilícitos.

2. Convenio Internacional 87 de la Organización Internacional del Trabajo.¹⁷

Coincidiendo con lo recién mencionado, el artículo 8º del citado Convenio referente a la Libertad Sindical, en su inciso primero establece que: **“Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad”**.¹⁸

3. Aspectos Prácticos

Recordemos que el derecho colectivo se basa más en un conflicto de hecho que de derecho. Como mencionamos anteriormente podría definirse como un verdadero juego de poderes.

Si a la hora de ejercer la acción sindical las organizaciones de trabajadores tienen presente que gozan de cierta inmunidad se altera el equilibrio logrado en la relación laboral con la creación de los sindicatos.

Si por el contrario son conocidos de antemano los daños que un actuar desproporcionado puede causar a la organización sindical, se estaría fomentando una actuación deseable y amparada en las reglas de derecho. Entendemos que, de esta forma no se desvirtuaría el trascendente papel que deben jugar los sindicatos en una sociedad.

V. TIPOS DE RESPONSABILIDAD

Los sindicatos pueden ser pasibles de acciones de responsabilidad contractual (por la violación de acuerdos convencionales) y extracontractual (por la violación del deber genérico de no dañar a otros).

A) Responsabilidad Contractual:

Como sujetos de derecho, los sindicatos tienen derechos y asumen obligaciones. Muchas veces lo hacen a través de la negociación colectiva. El producto típico de la negociación colectiva es el convenio colectivo. Para determinar cuándo existe responsabilidad contractual conviene tener presente que los convenios colectivos tienen dos tipos de cláusulas:

i) Cláusulas normativas: son aquellas que establecen las condiciones de trabajo a las que se deberán ajustar los contratos individuales; son normas laborales objetivas que constituyen verdaderas normas jurídicas¹⁹.

Las acciones por incumplimiento de este tipo de cláusulas tienen por objeto lograr que se apliquen dichas disposiciones y estarán dirigidas contra los sujetos comprendidos en el convenio colectivo que a título individual lo violen.

Por ejemplo, un empleador puede ser objeto de este tipo de acciones porque no respetó un aumento salarial pactado en un convenio colectivo. Los trabajadores también pueden ser objeto de responsabilidad por la violación de cláusulas normativas. Pero dicha acción no se dirigirá contra el sindicato, porque los obligados son los trabajadores individualmente. Por lo tanto, el patrimonio de una organización sindical no se puede ver comprometida por la violación de estas cláusulas.

ii) Cláusulas obligacionales: son aquellas que asumen las partes pactantes de un convenio colectivo para contribuir a la ejecución y cumplimiento de aquel. A diferencia de las cláusulas normativas que obligan a los trabajadores y empleadores individualmente considerados, estas cláusulas obligan a las partes de un convenio colectivo.

17. Ratificado por la ley n° 12.030 de 27/11/1953

18. El texto del artículo mencionado del presente convenio también fue incorporado al ordenamiento jurídico nacional por el Decreto 93/968 de 3/2/1968.

19. Kaskel- Dersch. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1961, pg. 119. Cit por Mangarelli en Incumplimiento del Convenio Colectivo, Montevideo, 1988, pg. 357.

Este tipo de cláusulas sí puede comprometer el patrimonio de un sindicato. Por ejemplo, un sindicato puede incumplir la cláusula de paz pactada en un convenio colectivo y provocar graves daños a la producción de una empresa. En este caso, el empleador o la organización profesional podrán entablar una acción de daños y perjuicios contra el sindicato.

Como son muy pocos los aspectos de los convenios colectivos regulados por la ley laboral, la normativa contenida en el Código Civil, es la que en la práctica, aporta la solución en cuestiones importantes, como por ejemplo, la denuncia, el incumplimiento, la interpretación, etc.²⁰

Como dicen CASTELLO y GARMENDIA al comentar una sentencia que trata este tema, al menos en apariencia, estas cláusulas no exhiben rasgos que permitan sustraerlas de las reglas del derecho común²¹. En consecuencia -dice el magistrado- el incumplimiento de las obligaciones que asumieron las partes de la convención colectiva, acarrea como toda obligación emergente de un contrato, responsabilidad civil, debiéndose aplicar los artículos 1291, 1341 y ss y 1336 del Código Civil²².

Para tentar esta acción debe verse involucrada la voluntad sindical. En este sentido, hay que definir cuándo puede imputarse un acto al sindicato. Este problema se resuelve a través de las normas de derecho común en sede de representación. La regla es que los sindicatos no responden por los actos individuales de sus afiliados, salvo que aquellos se produzcan en el ejercicio regular de sus funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta de él²³. Por ende, en cada caso habrá que analizar a quién se le imputa el incumplimiento contractual. Para ello habrá que estudiar los estatutos del sindicato y la forma de representación del mismo.

Para que el acto de representación comprometa la voluntad de la organización, debe ser ejercido en el ejercicio regular de sus funciones: las actuaciones irregulares no vinculan al sindicato, en principio²⁴. Con referencia a este tema MASCARO dice que los dirigentes sindicales, como personas físicas, están sometidas a las mismas reglas que el resto de las personas según las leyes civiles y penales. Su responsabilidad es como persona física, en los mismos términos fijados en función de cada uno y de todos los miembros de la sociedad²⁵.

PÉREZ DEL CASTILLO afirma que el sindicato no siempre es responsable de la quiebra de la paz. El sindicato se obliga a no hacer nada contra el convenio colectivo, a no proclamar él la huelga, y a influir sobre sus afiliados para que cumplan la cláusula. Pero no puede garantizar una paz efectiva porque no tiene el control de hecho ni el poder de derecho para sujetar a todos los individuos a la unidad.^{26 27}

Para MANGARELLI no existiría violación del convenio en el caso de la huelga de solidaridad o de la huelga política, ya que en estas situaciones las medidas de lucha no se refieren a desavenencias entre los sujetos que pactaron el convenio²⁸.

En definitiva, deberá probarse que hubo un incumplimiento de un convenio colectivo, que el mismo se le atribuye a un sindicato, y que produce un daño²⁹.

B) Responsabilidad extracontractual:

Pero los sindicatos, como sujetos de derecho, también se encuentran constreñidos por el deber genérico de no causar daño a terceros por actos ilícitos. Para que se configure la responsabilidad aquiliana habrá que probar todos los requisitos exigidos por las normas del derecho común.

En primer lugar debe haber un **hecho ilícito**, es decir un acto contrario a una regla de derecho positivo. Habrá que estudiar en cada caso si los actos sindicales se ajustaron a las normas sustantivas y formales

20. Mangarelli, Cristina y Ameglio, Eduardo. Los Agentes de la Negociación Colectiva. Pág.404. Revista de Derecho Laboral Número 211.

21. Garmendia y Castello. Las relaciones colectivas de trabajo ante la jurisdicción civil. La responsabilidad del sindicato por el incumplimiento de un convenio colectivo, en Revista de Derecho Laboral N° 189, Enero-Marzo 1998, pg. 145.

22. Garmendia y Castello. Ob. Cit. Pg. 146.

23. Cfr. Ojeda, Antonio. Derecho Sindical, Madrid, 1988, pg. 185.

24. Ojeda, Antonio. Ob. Cit., pg. 185.

25. Mascaro Nascimento, Amauri. Directo sindical, San Pablo, 1991, pg. 432.

26. Pérez del Castillo, Santiago. El derecho de Huelga, Montevideo 1992, Ed., F.C.U. pg. 305.

27. Puede darse el caso en que un convenio colectivo involucre a varios sindicatos. En estos casos, la responsabilidad en caso de incumplimiento es individual (responde la organización que incumplió) y no solidaria. Krotoshin, Instituciones del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1948, pg. 251.

28. Mangarelli, Cristina. Ob. Cit., pg. 372.

29. Mangarelli señala los posibles caminos que puede recorrer un empleador ante la violación de una cláusula obligacional de un convenio colectivo: la acción de resolución y la correspondiente responsabilidad patrimonial, la ejecución forzada o la excepción de contrato no cumplido. Aclaro que en estos casos habrá que hacer las adaptaciones pertinentes. Cfr. Mangarelli, Ob. Cit. Pg. 370 y ss.

exigidas. Si dichos requisitos no se cumplen, se puede concluir que la acción sindical fue *contra legem*, y por lo tanto configura un hecho ilícito.

Por más que la actuación sindical cuenta con la protección constitucional, no hay que olvidar que, como dice PLÁ RODRIGUEZ, no existe ningún derecho que no tenga límites.³⁰ Los sindicatos deben respetar esos límites. En el mismo sentido CALAMANDREI dice que el derecho es por naturaleza fijación de límites.³¹

Como concluye RUPRECHT, si la huelga es decretada por el sindicato, evidentemente existe una responsabilidad de éste, si aquel hecho no es legal o legítimo³².

En segundo lugar debe probarse la existencia de una conducta culpable por parte del sindicato a título de **culpa** o dolo. Sin ella no puede pretenderse la reparación del daño ocasionado³³.

A propósito de este requisito, (...) GOÑI SEIN dice que un sector de la doctrina (...) partiendo de que el derecho de huelga pertenece a los trabajadores y no a los sindicatos, se considera que el sindicato no puede incurrir nunca en responsabilidad por razón de que el sindicato no puede asumir las consecuencias de un acto libremente realizado por personas que no están subordinadas a su voluntad.

Pero no parece tampoco correcto –dice el mismo autor– declarar su inmunidad total sólo porque orgánicamente el derecho no pertenezca al sindicato. Ello sería tanto como negar cualquier intervención del sindicato en la huelga, lo que no es verdad³⁴.

MANGARELLI entiende que el sindicato no sólo responde cuando adoptan medidas de lucha, sino también cuando las organizaciones incitan a sus miembros a la realización de tales actos. También –sigue diciendo la autora– se podrá reclamar contra la organización, cuando ésta no ejerció su deber de influencia o no aplicó las sanciones estatutarias por desobediencia de un miembro³⁵.

Por otro lado, hay que tener presente que en ocasiones, el recurso de una medida sindical dañosa, ha de ser interpretada como una réplica a la pertinaz actitud beligerante del empresario. Y obviamente cuando tales circunstancias concurren la relación causal sufre una limitación a favor del sindicato³⁶. Aquí se ve como, a la hora de aplicar el derecho común, hay que adaptarlo a la realidad del derecho del trabajo.

Luego el titular de la acción de responsabilidad debe probar que la acción sindical ilícita y culpable causó un **daño** estimable numéricamente.

Pensemos en el caso de una huelga en que los trabajadores deciden quemar parte de la producción como forma de presionar al empleador.

Pero, no hay que olvidar –dice SIMI– que el daño es el elemento característico de la huelga y que constituye el modo con que se ejerce la presión por parte de los trabajadores. Quiere decir que no todo daño engendra una responsabilidad para el personal en huelga, sino que es preciso que él ostente el carácter de abusivo³⁷. Nuevamente vemos como las normas del derecho civil deben adaptarse a la realidad laboral.

Por último habrá que constatar que existe un **nexo causal** entre la conducta culpable del sindicato y el daño ocasionado.

El principio general es que la reparación, tanto para el caso de responsabilidad contractual como extracontractual, debe ser integral³⁸.

VI. CONCLUSIONES

1. Las acciones de responsabilidad patrimonial contra los actos ilícitos de los sindicatos son posibles.
2. Esa afirmación se fundamenta en los siguientes motivos:
 - a) El principio general por el cual todas las personas que causan daño ilícito deben repararlo, se encuentra consagrado en la Constitución en los artículos 7, 8, 72 y en los artículos 1319 y 1342 del Código Civil.

30. Plá Rodríguez, Américo. Curso de Derecho Laboral, Tomo VI, Volumen II. Editorial Idea, Montevideo, 1999, Pg 59.

31. Plá Rodríguez, Américo. Curso de Derecho Laboral, Tomo VI, Volumen II. Editorial Idea, Montevideo, 1999, Pg. 59.

32. Ruprecht, Alfredo. Conflictos Colectivos del Trabajo, Buenos Aires, 1967, pg. 205.

33. Goñi Sein, José Luis. Ob. Cit., pg. 446.

34. Goñi Sein, José Luis. Ob. Cit., pg. 447.

35. Mangarelli, Cristina. Incumplimiento del Convenio Colectivo en Veintitrés estudios sobre Convenios Colectivos, Montevideo, 1988, pg.371.

36. Goñi Sein, José Luis. Ob. Cit., pgs. 449 y 450.

37. Ruprecht, Alfredo. Ob. Cit. Pg. 201.

38. Goñi Sein, José Luis. Ob. Cit., Pg. 448. En este sentido –remarca el autor– hay jurisprudencia: véase STS de 28 de abril de 1955, Ar. 1555.

- b) El concepto de libertad sindical no habilita a la comisión de ilícitos. Esta afirmación se encuentra reforzada por lo que establece el artículo 8º del Convenio Internacional 87 ratificado por nuestro país.
 - c) Entendemos que el hecho de que exista en la realidad, esta inmunidad patrimonial, genera un desequilibrio a favor de los trabajadores, que termina injustificadamente con la paridad que se busca.
3. Es posible deducir acciones de responsabilidad patrimonial tanto en el campo de la responsabilidad contractual como en el campo de la extracontractual.
- a) Respecto del primer tipo de reclamación la mayor parte de las acciones se pueden tentar contra la violación de cláusulas obligacionales de los convenios colectivos. En caso de sancionarse una ley que regule la negociación colectiva entendemos que este punto debería ser abordado.
 - b) Respecto de la responsabilidad extracontractual, es aquí donde el derecho uruguayo debe realizar sus mayores esfuerzos.