

DECRETERO DE SENTENCIAS

//tevideo, 15 de mayo de 2014.

No. 198

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: "MESACRO SRL Y OTRA con ESTADO. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Acción de nulidad" (Ficha No. 810/11).

RESULTANDO:

I) Que a fs. 44 comparece Edy Cros representando a MESACRO SRL y Jorge Erramuspe representando a COVI S.A., promoviendo acción de nulidad contra la Resolución de fecha 4 de febrero de 2011 dictada por la Inspección General del Trabajo de la Seguridad Social (IGTSS) recaída en expediente No. 12996/2009. Mediante la misma se aplicó a la actora una amonestación por vulnerar los derechos sindicales del Sr. Gustavo Aránega.

II) El compareciente explica previamente que COVI S.A. tiene por objeto el suministro de pasajeros a empresas de remises mediante un sistema satelital GPS y un call center. De este modo, recepciona las solicitudes adjudicando un móvil, que según el sistema, esté más próximo al pasajero que lo solicita. Ello sin importar la empresa de remite de la cual sea cliente el pasajero.

Agrega que COVI S.A. no es propietaria de los vehículos, teniendo solo el derecho de recoger pasajeros en determinados lugares pre-establecidos. Esto se realiza a efectos de concretar los traslados acordados. Añade que la actora tiene acuerdos comerciales con diferentes

empresas de remises, las cuales son las propietarias de los vehículos autorizados por la IMM. Aclara que todo el personal de las mismas son choferes.

Por su parte MESACRO SRL es una empresa que presta servicios de remises. Su personal consta de choferes que cubren las jornadas de trabajo del vehículo. El denunciante, el Sr. Aránega, era chofer de un vehículo remisa propiedad de MESACRO SRL.

Por su parte CEPRU (Centro de Propietarios de Remises del Uruguay) es una asociación sin fines de lucro.

Finalmente, sostiene que no existe vínculo laboral entre los trabajadores de MESACRO SRL y COVI S.A., siendo la única relación en cuanto al traslado.

La parte actora se agravia por entender que la resolución impugnada lesiona el interés directo, personal y legítimo de la misma por carecer de fundamento y aplicar sanciones en forma errónea con abuso de normas de derecho.

Expresa que en varios Considerandos de la citada Resolución de fecha 1 de febrero de 2011, se indica que se aplicarán al caso concreto una serie de normas nacionales e internacionales que no corresponden al caso de autos. Sostiene que no se configuró en la especie ninguna de las hipótesis previstas en las mismas que violen los derechos humanos protegidos, por cuanto no existió ningún hostigamiento laboral contra el Sr. Gustavo Aránega.

Agrega que surge probado en forma clara la confusión en la cual cae la Administración respecto de la relación entre COVI S.A. MESACRO SRL y CEPRU (Centro de Propietarios de Remises)

Alega que no surge de autos la vulneración de los derechos sindicales del denunciante. Muy por el contrario, surge probado, mediante denuncia policial agregada, que el denunciante se encontraba el 23 de junio de 2009 tratando de afiliarse al sindicato a un colega, al punto de hostigarlo. Arguye que tampoco surge del expediente que el Sr. Aránega no haya podido ejercer sus derechos sindicales, no existiendo prueba o razón que avale la sanción impuesta.

En suma, aboga por la anulación del acto impugnado.

III) La demandada por su parte expresa, evacuando el traslado conferido (fs. 55-58), que el acto ha sido suficientemente motivado.

Estima, respecto al tema de fondo, que se ha probado fehacientemente la infracción a las normas edictadas y por lo tanto, la sanción aplicada es pertinente.

Indica que también resulta probado que la empresa COVI S.A. es administradora de recursos humanos para MESACRO SRL, manejando su personal, administrándolo y designando tareas. Por lo tanto, la verdad material subyacente demuestra la concurrencia de responsabilidad en materia de vulneración de derechos fundamentales.

IV) Abriéndose la causa a prueba, se produjo la que ha sido agregada de fs. 62 a 84 y por cuerda Documentación en 76 y 152 fojas, alegando las partes por su orden (fs. 88-93 y 96-98.); se oyó al Sr. Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo (Dictamen No. 259/2013, fs. 101), quien abogó por la confirmación del acto impugnado, y que se citó para sentencia, la que se acordó en legal forma (fs. 103).

CONSIDERANDO:

I) En la especie se han acreditado los extremos legales habilitantes requeridos por la normativa vigente (arts. 4 y 9 de la Ley No. 15.869) para el correcto accionamiento de nulidad.

II) La Corporación, apartándose en esta oportunidad del dictamen del Sr. Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, se pronunciará por el acogimiento de la pretensión anulatoria incoada y, en consecuencia, anulará el acto impugnado.

II.1.- Se procesa en autos la resolución de fecha 4 de febrero de 2011, dictada por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante: IGTSS), por la cual se dispuso amonestar a las empresas **COVI S.A.** y **MESACRO S.R.L.** por la infracción a la Declaración Universal de DD.HH., Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT Nos. 98 y 111 y la Ley 17.940 (Ley de libertad sindical), por la connivencia en la vulneración de los derechos sindicales del Sr. Gustavo ARÁNEGA CÁCERES. (A.A., fs. 128-133).

II.2.- La resolución resistida fue recurrida en tiempo y forma, por **MESACRO S.R.L.** y **COVI S.A.** mediante la interposición de los recursos de Revocación y Jerárquico en subsidio (A.A., fs. 137). Por resolución de fecha 12 de junio de 2011, la IGTSS confirmó la resolución resistida (A.A., fs. 146). Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por resolución de fecha 19 de setiembre de 2011, desestimó el recurso Jerárquico (A.A., fs. 149).

II.3.- La demanda anulatoria fue deducida correctamente el 28 de noviembre de 2011 (nota de cargo de fs. 52 *infolios*).

III) Los argumentos sustentados por las partes litigantes se encuentran explicitados en el Capítulo de RESULTANDOS de este pronunciamiento definitivo, al cual corresponde remitirse *brevitatis causae*.

Sin perjuicio de ello, cabe señalar en necesaria síntesis que la parte actora, se agravia del acto enjuiciado por considerarlo contrario a Derecho. Y, fundamenta su accionar, señalando que no es cierto que haya existido hostigamiento laboral contra Sr. Gustavo ARÁNEGA, ni contra ningún otro trabajador, por lo que no resulta aplicable la normativa referenciada en el acto resistido. A su vez, señala que la resolución impugnada contiene una fundamentación genérica, sin hacer mención a los hechos ilícitos que dieron mérito a la aplicación de las normas que allí se mencionan, provocando en consecuencia su indefensión.

Asimismo, asevera que no es cierto que las empresas actoras se hayan asociado para impedir que los choferes de las empresas de remises, se sindicalizaran para defender legítimamente sus reivindicaciones laborales, sino que el acuerdo celebrado entre ambas, tiene una finalidad exclusivamente comercial.

Finalmente, reseñó que existió una desigualdad en la apreciación de la prueba aportada, en perjuicio de las actoras; no obstante lo cual, no existe elemento alguno que dé razón a la Administración, en cuanto a la supuesta actitud antisindicalista de las empresas actoras.

En definitiva, bregó por la anulación del acto impugnado.

IV) Conforme surge de los antecedentes administrativos agregados a la causa, el acto enjuiciado es consecuencia de la denuncia presentada por el Sr. Gustavo ARÁNEGA CÁCERES ante la IGTSS, el día

31 de julio de 2009. Dicha denuncia fue formulada contra la empresa REMISAT y sus funcionarios: Jorge ERRAMOUSPE (Administrador) y Marcelino DE ARMAS (Supervisor), por practicar persecución sindical contra su persona.

En la denuncia realizada, el trabajador consignó haber ingresado a trabajar a la mencionada empresa el 7 de julio de 2008 como chofer de camionetas pasando a conducir luego autos remises. Asimismo, señaló que el 3 de marzo de 2009 fue elegido presidente interino del Sindicato que nuclea los Choferes de las empresas de Remises en la Terminal Tres Cruces (en adelante: el Sindicato). Destacó en su relato que, luego de haber sido electo, comenzó a recibir manifestaciones de hostigamiento laboral por parte de la empresa empleadora, las que en un principio consideró menores y pasajeras, pero que se fueron incrementando, hasta resultar de consideración, afectando su horario de trabajo, remuneración y condiciones laborales, con la evidente finalidad de provocar su renuncia a la empresa en cuestión. Señaló también que, entre las acciones sufridas, se le disminuyó la jornada laboral, la que hasta su designación como Presidente del Sindicato era de doce (12) horas diarias y a la postre se le mermó en ocho (8) por día, todas ellas en horario nocturno, violando el convenio salarial, al no pagarle el 20% de nocturnidad convenido. Adicionalmente, señaló que fue trasladado de su lugar de trabajo habitual (Terminal Tres Cruces), a las paradas de los Hoteles Sheraton y Radisson, con la prohibición de ingresar a la Terminal Tres Cruces. Sin perjuicio de ello, hizo referencia a una agresión física que habría recibido dentro de la mencionada Terminal, por parte de un

compañero de trabajo, radicando la correspondiente denuncia en la Seccional 4ta.

Por resolución de fecha 26 de agosto de 2009 se dispuso dar vista a los denunciados *“del comienzo de estas actuaciones que buscan determinar la existencia de hechos violatorios de derechos fundamentales”* (A.A., fs. 9-10). A fs. 15-17 de los A.A., surge la evacuación practicada por el Sr. Jorge ERRAMOUSPE por sí y en representación de COVI S.A. (Remisat).

Posteriormente, el 8 de enero de 2010 la IGTSS volvió a otorgar vista de las actuaciones a MESACRO SRL (numeral 1), a la vez de efectuar sendas intimaciones (numerales 2 a 4). (A.A., fs. 19-20).

A fs. 24, el Sr. Gustavo ARÁNEGA ofreció prueba. En tal sentido, solicitó se incorporara prueba documental, se tomara declaración a los testigos propuestos, así como también se dispusiera la intimación de la parte denunciada a fin de que agregara la documentación que allí se detalla.

Los denunciados cumplieron con la intimación recibida (fs. 37 y 39 AA).

Seguidamente, el 8 de febrero de 2010 la IGTSS intimó a las empresas denunciadas a que aclararan un aspecto relacionado con la representación de las empresas involucradas; en tanto, el Sr. ERRAMOUSPE, denunciado en estas actuaciones, actuaba en representación de MESACRO SRL (a fs. 14), pero también de COVI S.A. (fs. 61 AA).

Surge a fs. 75 de los A.A. que Jorge ERRAMOUSPE, por sí y en representación de COVI S.A., ofreció prueba documental, por

oficio y testimonial; mientras que, MESACRO S.R.L. hizo lo propio, ofreciendo prueba documental y por oficio (A.A., fs. 77).

Por resolución de fecha 25 de junio de 2010, la IGTSS dispuso la realización de las audiencias de testigos (fs. 79-80 AA); seguidamente, las mismas se llevaron a cabo, conforme surge de fs. 86-89; 96-102; y 104-105 de los A.A.

Finalmente, por resolución de fecha 6 de setiembre de 2010, se otorgó vista de las actuaciones (A.A., fs. 106), la que fue evacuada por MESACRO SRL a fs. 110-113; por Jorge ERRAMOUSPE por sí y en representación de COVI S.A. a fs. 117-121, recayendo a la postre el acto que se cuestiona con el presente accionamiento (A.A., fs. 128-133).

V) Tras el análisis detenido del sub causa y, por las razones que se expondrán a continuación, el Tribunal, considera que asiste razón a la parte accionante en su planteo.

A saber.

V.1.- Primeramente, ha de señalarse que la Sala no comparte el razonamiento efectuado por la Administración demandada respecto a la relación existente entre COVI S.A. y MESACRO S.R.L.

En efecto; la parte demandada afirma a través del Considerando VIII de la resolución impugnada que COVI S.A. *“actúa -entre otros- como empresa administradora de recursos humanos de Mesacro S.R.L., maneja su personal, lo administra, lo distribuye, designa sus tareas”*; y, considera -así lo señala en su escrito de contestación de demanda-, que dicha vinculación entre las mencionadas empresas, sería utilizada *“con fines espurios y a los efectos de dificultar u obstaculizar el*

ejercicio de los derechos sindicales constitucionalmente consagrados” (fs. 56 v y 57 de infolios).

No obstante, a partir de la atenta lectura de los antecedentes administrativos, se advierte con claridad que la afirmación efectuada por la Administración, no se acompasa con la realidad de los hechos.

En efecto; emerge de autos que COVI S.A. y MESACRO S.R.L. son dos empresas independientes, con número propio de registro ante DGI, BPS y MTSS, las cuales celebraron un acuerdo comercial, a través del cual, la primera haciendo uso de su call center y de un sistema satelital GPS, le consigue clientes a MESACRO S.R.L.

Estima la Sala que no resulta acertado inferir -a partir de la alianza comercial señalada- el control administrativo y manejo del personal de la empresa COVI S.A. sobre la empresa de remises y, menos aún, que dicha vinculación tenga fines espurios o antisindicalistas.

Muy por el contrario, lo único que puede inferirse de tal vínculo es que se trata de un negocio legítimo y que no existe relación laboral alguna entre los trabajadores de MESACRO S.R.L. y COVI S.A., más que el acuerdo comercial, antes indicado.

V.2.- Ahora bien; el elemento central y decisivo de la contienda refiere a la libertad sindical y su protección contra los actos discriminatorios para los sujetos que la ejercitan, específicamente en el caso a estudio, para el trabajador: Gustavo ARÁNEGA.

Conforme se reseñó, surge de los antecedentes administrativos agregados a la causa que el trabajador ARÁNEGA formuló una denuncia contra COVI S.A. (nombre comercial de la empresa:

“REMISAT”) y dos de sus funcionarios, acusándolos de practicar una persecución sindical contra su persona. En tal sentido, relató una serie de hechos que afectarían su labor y que habrían tenido lugar a partir de su elección como Presidente interino del Sindicato de choferes en la Terminal de Tres Cruces.

Es el Convenio No. 98 de la OIT que en su art. 1 hace referencia a los “actos discriminatorios”. Así, reza el mencionado artículo:

“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto 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.”

Viene al caso mencionar también que, MANTERO DE SAN VICENTE haciendo referencia precisamente a los actos de discriminación, señala que los mismos “*consisten, en general, en lesiones a la libertad sindical individual y su relación con el empleo del trabajador*”. (MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo: “Actos, hechos, conductas o comportamientos antisindicales” en PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE

LA LIBERTAD SINDICAL, Curso sobre la ley 17.940, pág. 90, FCU, 1ª Edición. Montevideo).

Pues bien; en la subespecie, corresponde valorar el soporte probatorio reunido, para despejar si existió acreditación suficiente del supuesto de hecho de la decisión administrativa sancionatoria impugnada habilitante de su dictado, lo que puntualmente controvierte la parte reclamante.

Como enseña CAJARVILLE en términos aplicables: *“Presupuesto del dictado de un acto administrativo, es el concreto acaecimiento del supuesto de hecho al cual aquella norma atributiva de competencia imputa abstractamente, como consecuencia jurídica, el dictado del acto de que se trate. (...) esta circunstancia de hecho a cuyo acaecimiento concreto se imputa el dictado del acto administrativo, circunstancia que debe ser encartable en el supuesto de la norma atributiva de competencia, puede ser denominada motivo del acto.” (...)* *“...en cuanto a la apreciación de la existencia o inexistencia en sí misma de los hechos y su valoración jurídica (legitimidad o ilegitimidad), la Administración no goza de ninguna discrecionalidad. Si los hechos operantes como supuesto normativo, o motivos del acto administrativo, no existen o no son como la Administración pretende, el acto estará viciado por inexistencia de motivos.”* (CAJARVILLE PELUFFO, Juan Pablo: *“Sobre Derecho Administrativo.”* Tomo II, págs. 31 y 32, FCU, 2ª Edición, 2008).

De este modo, *“La prueba de los hechos relevantes para la resolución a dictarse es una etapa esencial del procedimiento administrativo. Todo acto administrativo debe dictarse por motivos de*

hechos reales, existentes, verdaderos; si así no fuera, si los hechos en que la Administración fundó su decisión no hubieran existido o no hubieran sido tales como la Administración creyó o afirmó al resolver, el acto será ilegítimo, y si ello se probara en los procedimientos jurisdiccionales pertinentes, será anulado y la entidad estatal deberá reparar los daños causados. Por eso rige en el procedimiento administrativo el principio de verdad material, que excluye los acuerdos entre los interesados acerca de los hechos relevantes así como la limitación de la actividad probatoria a los alegados por los interesados.” (CAJARVILLE PELUFFO, Juan Pablo; Ob. Cit., pág. 236).

VI) Veamos.

VI.1.- El Sr. Gustavo ARÁNEGA en la denuncia radicada, hizo referencia a estar sufriendo una situación de “persecución sindical”, aludiendo concretamente a un hostigamiento laboral verificado por: el traslado de su lugar de trabajo (Terminal Tres Cruces), con prohibición de ingresar a dicho establecimiento; disminución del horario laboral y consecuente remuneración; y, cumplimiento de la mayor parte de las tareas en horario nocturno, no percibiendo el correspondiente 20% por concepto de nocturnidad, convenido (A.A, fs. 2 AA).

Sin embargo, de la lectura de la propia denuncia efectuada por el trabajador, es posible advertir que el denunciante incurre en contradicciones.

En efecto; por un lado, afirma que el hostigamiento comenzó el 13 de marzo de 2009, cuando resultó ser electo Presidente interino del Sindicato, señalando en tal sentido que una de las formas de acoso recibido fue el traslado de su lugar habitual de trabajo -Terminal Tres

Cruces-; no obstante, por otro lado, adjuntó un documento del cual emerge con claridad que al 23 de junio de 2009 continuaba trabajando en la mencionada terminal, por lo cual se advierte con claridad que el denunciante no fue trasladado de su habitual lugar de trabajo, sino que continuó laborando en el mismo sitio.

Así, el documento que agrega -que luce a fs. 6 de los A.A.-, contiene otra denuncia, esta vez, por un incidente que habría ocurrido el 23 de junio de 2009, según sus propios dichos *“en mi lugar habitual de trabajo (Terminal 3 Cruces)”*.

Emerge de la mencionada denuncia que el 23 de junio de 2009, se produjo un incidente en el baño del Shopping Tres Cruces, entre el imputado René IBÁÑEZ y la víctima Gustavo ARÁNEGA. Siendo interrogados por funcionarios policiales que se encontraban en el lugar, ARÁNEGA contestó *“ser remisero de la empresa “REMISAT”, habiendo ingresado a dicho baño y al salir, se topó con un compañero de trabajo; el que le increpó por qué le había tomado unas fotos durmiendo, a lo que dijo le respondió que no le había sacado foto alguna, expresando que el autor entonces le propinó unas trompadas en el mentón y en la cara”*.

Se consigna que la víctima no presentaba lesiones visibles. A su vez, se interroga a un testigo: el Sr. Alejandro BRUISHI quien manifestó conocer al imputado desde hace cuatro meses, siendo el mismo “buena gente”, no habiendo tenido el mismo nunca problemas con nadie. **De la víctima -Gustavo ARÁNEGA-, expresó que “molesta a todo el mundo”.** El imputado René IBÁÑEZ manifestó que *“hace un par de días y en razón de que no lo quiere asociar con el sindicato, la víctima ARÁNEGA le sacó unas fotos dormitando”*. Asimismo, hizo mención a

una serie de provocaciones que la víctima le habría propinado. Finalmente, expresó que en ningún momento le dio ningún puñetazo, pero que había sido amenazado por ARÁNEGA, con que denunciaría haberlo golpeado.

En definitiva, no surge probado de autos, ni de los antecedentes adjuntos que ARÁNEGA haya sido trasladado de su lugar de trabajo, esto es, de la Terminal Tres Cruces.

Sin embargo, algunos deponentes aluden al “*cambio de lugar de trabajo*”, vinculando éste con el tipo de vehículo utilizado (camioneta de turismo o remise). Se hace referencia, entonces, a que antes, el denunciante “*...estaba en una camioneta de turismo. Era otro laudo, supuestamente mejor el de camioneta de turismo y lo cambiaron*” (En este sentido, se encuentra el testimonio del Sr. Fernando Pérez Martínez, a fs. 88-89 AA).

Ahora bien; interrogado acerca de cuándo se produjo el cambio de la categoría “turístico” a “remise” que afectó al Sr. ARÁNEGA, el testigo contestó: “*hace como dos años*” (fs. 89 cit.).

Adviértase que el testimonio fue vertido el 3 de agosto de 2010, por lo que dos años antes de esa fecha, el Sr. ARÁNEGA no había sido electo Presidente interino del Sindicato, lo que acaeció el 13 de marzo de 2009.

En consecuencia, esta forma de hostigamiento que el denunciante dijo haber sufrido a partir de su presidencia en el Sindicato, tampoco se verificó.

VI.2.- Siguiendo con el análisis de las otras formas de hostigamiento que el Sr. ARÁNEGA indicó en su denuncia, cabe ahora analizar la concerniente a la reducción de la jornada laboral.

Surge de los recaudos incorporados a la causa, que la jornada laboral era de 8 horas y que se realizaban horas extras, de acuerdo con la demanda de trabajo que se presentara.

Así, el Contador Elías SILBERSTEIN RECHES, interrogado sobre la existencia de horas extras, respondió: ***“Si hay merma en el trabajo, los trabajadores hacen menos horas extras”***. Preguntado sobre la habitualidad con que se reducía la cantidad de horas realizadas, respondió: ***“Ha sucedido en varias oportunidades, incluso últimamente ha sucedido”*** (A.A., fs. 102).

Por su parte, preguntada María de Lourdes CURBELO sobre si percibió un cambio en el vínculo del denunciante con MESACRO, contestó: ***“Sí, en un momento dejó de hacer horas extras”***. Interrogada acerca de si sabe por qué, contestó: ***“Estimo que por falta de trabajo. Yo transmitía la orden del propietario de la empresa sin mayores explicaciones”***. (A.A., fs. 100).

A juicio de la Sala, si bien emerge de los testimonios lucientes en los antecedentes administrativos que el denunciante en algún momento dejó de realizar horas extras, no surge probado que ello se debiera a una forma de persecución sindical. Esto es; no existe indicio alguno que haga pensar que la disminución de la cantidad de horas extras realizadas por ARÁNEGA, respondiera a una razón ideológica y no al simple hecho de que la cantidad de trabajo existente en la empresa hubiese disminuido.

VI.3.- Finalmente, en lo que refiere a la falta de pago del rubro “nocturnidad”, tal como surge de los recibos de sueldo agregados a fs. 30 y ss. de los A.A., el Sr. ARÁNEGA percibió dicha partida.

A su vez, dicha información es corroborada con el testimonio brindado por el Cr. SILBERSTEIN, quien interrogado por la asesora del denunciante sobre si se liquidaba la nocturnidad de acuerdo con el consejo de salarios, respondió: ***“Sí, en todas las empresas”***. (A.A., fs. 102).

En igual sentido declaró el testigo Manuel FIGUEROA IGLESIAS -delegado de los consejos de salarios-, quien preguntado sobre el punto, por la abogada del denunciante, depuso: ***“... (la nocturnidad) se estableció en los consejos de salarios y se ha negociado. Lo que pidió el sindicato fue la nocturnidad y se aprobó y está vigente hasta hoy. Se supone que la cumplen”***. (A.A., fs. 104).

VII) En definitiva, el acto impugnado alude a que se vulneraron por parte de las empresas accionantes, derechos fundamentales, en particular el ejercicio de la libertad sindical; sin embargo, no surge de obrados que el denunciante no haya podido ejercer sus derechos sindicales.

Los testimonios vertidos, por el contrario, refieren a la existencia del sindicato en forma previa a la incorporación del denunciante como Presidente, y también surge que la actividad sindical continuó luego de los hechos denunciados (A.A., 97 y ss.).

También y como se relacionara supra, no surgen fehacientemente probadas las formas de hostigamiento esgrimidas por el Sr. ARÁNEGA, que puedan ser catalogadas de persecución sindical indirecta.

En suma, a juicio del Tribunal, la prueba rendida en autos no tiene la fuerza convictiva necesaria para acreditar la responsabilidad de las empresas actoras en los hechos que se le imputan.

Por los fundamentos expuestos, lo dispuesto por el art. 309 de la Constitución de la República, el Tribunal,

F A L L A:

Ampárase la demanda anulatoria incoada y, en su mérito, anúlase el acto administrativo impugnado.

Sin sanción procesal específica.

A los efectos fiscales, fíjense los honorarios del abogado de la parte actora, en la suma de \$20.000 (pesos uruguayos veinte mil).

Oportunamente, devuélvanse los antecedentes administrativos agregados; y archívese.

Dr. Tobía, Dr. Preza, Dr. Harriague (r.), Dra. Sassón, Dr. Gómez Tedeschi.
Dr. Marquisio (Sec. Letrado).