

## Recurso de casación. Nro: 532/2022

### Antecedentes del caso

La Unión de Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social (UTMIDES) y el Sindicato de Funcionarios del Estado (COFE) promovieron una acción de reinstalación en favor de una mujer funcionaria del MIDES con el fin de declarar la nulidad de la Resolución de no renovación del contrato y la reinstalación por motivos de discriminación sindical. Consideraron que el vencimiento del plazo del contrato no puede ser la causa razonable que justifique el hecho discriminatorio denunciado. El Juzgado Letrado de Trabajo desestimó la demanda y el Tribunal de Apelaciones confirmó la sentencia de primera instancia, por entender que la renovación contractual es discrecional de la Administración. Contra la sentencia de segunda instancia, la parte actora interpuso recurso de casación.

### Desarrollo de la sentencia

La Suprema Corte de Justicia de Uruguay examinó si el hecho de no renovar el contrato estuvo "animado" o "inspirado" en causas propias del servicio o en motivos antisindicales. Señaló que, si bien el MIDES posee un margen de apreciación para disponer la renovación o no de contratos de trabajo, esta facultad debe ser utilizada conforme a derecho.

Retomó la figura del "despido abusivo", la cual se funda en que el empleador no puede ejercer su derecho a despedir como una represalia contra el trabajador y realizó una analogía en la cual señaló que, del mismo modo, la potestad discrecional de la Administración no puede estar fundada en fines ilícitos o discriminatorios.

En el caso, la Corte advirtió que el MIDES pretendió justificar su decisión en una reorganización de servicios, sin embargo, ello no justifica la no renovación del contrato de la empleada, pues la causa razonable debe referir a la situación particular y no a la reorganización. Además, el MIDES en ningún momento ligó la finalización del vínculo contractual y la no renovación con la supresión de programas y servicios, o con la característica de que estuvieran en vías de suprimirse. En consecuencia, concluyó que su actuación fue ilícita, pues la no renovación del contrato de la trabajadora se fundó en motivos antisindicales.

### Resolutivos

La Suprema Corte de Justicia anuló la sentencia impugnada, ordenó la reinstalación de la trabajadora a su puesto de trabajo y el pago de los jornales durante el período que duró el proceso de reinstalación y hasta que se efectivice.