

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Montevideo, dieciséis de junio de dos mil veintidós.

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: “**COFE Y OTROS C/ MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (MIDES) - REINSTALACIÓN TUTELA ESPECIAL - CASACIÓN**” e individualizados con el **IUE 2-56414/2020**, venidos a conocimiento de la Suprema Corte de Justicia en virtud del recurso de casación interpuesto contra la sentencia definitiva de segunda instancia Nro. 238/2021, dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno.

RESULTANDO:

I) Con fecha 20 de noviembre de 2020, comparecieron M.M., la Unión de Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social (UTMIDES) y la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE) a promover acción de reinstalación-proceso de tutela especial de la Ley 17.940, ante el Juzgado Letrado de Trabajo de la Capital de 20º Turno.

En su demanda, señalaron que nos encontramos ante un hecho discriminatorio, puesto que nunca se dictó un acto administrativo que determine que la Sra. M.M. no continúe trabajando en el MIDES. Se le comunicó informalmente a la Sra. M.M. que no continuaría trabajando, porque no se le renovarían el contrato. Al tratarse de un hecho, resulta imposible recurrir administrativamente e intentar su nulidad ante el TCA. Aun cuando se considerase un acto administrativo, igualmente el Poder Judicial posee jurisdicción para entender en el asunto.

Indicaron que el contrato era por dos años y prorrogable, por lo que debió regir hasta el 31 de octubre de 2020. Sin embargo, la funcionaria siguió trabajando hasta el 9 de noviembre de 2020, momento en que se le comunicó que no trabajaría más en el MIDES.

Técnicamente, lo que ocurrió, apuntaron, fue una prórroga automática del contrato, ya que la actora seguía trabajando a pesar de haberse vencido el contrato el 31 de octubre de 2020. El 9 de noviembre lo que sucedió fue que se rescindió esa prórroga.

Ilustraron que durante los años de vinculación, la Sra. M.M. tuvo un excelente desempeño en las diferentes funciones que le fueron asignadas, nunca se incumplió una orden ni se cuenta con inasistencias. Todas las tareas fueron desarrolladas correctamente y con suficiencia, a tal punto que los jerarcas de la Sra. M.M. la involucraron en otras tareas que detalló a fs. 40/41 de la demanda.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Recuerdan que la funcionaria era la referente y representante sindical por el Departamento de Artigas. Era quien organizaba la actividad sindical, quejas y paros. Esa circunstancia no era del agrado de sus superiores jerárquicos, en especial de la Directora, Sra. Y.Y.

En julio de 2020 la Directora comunicó que se renovarían los contratos de las cuatro técnicas del departamento (V.V., T.T., G.G. y M.M.). No obstante lo cual, con el paso del tiempo, la situación cambió hasta el pasado 9 de noviembre, oportunidad en la que se le comunicó que no se le renovarían los contratos.

En ese interregno, la Directora Departamental solicitó acceder a una lista con las personas afiliadas a UTMIDES, lista en la que, obviamente, se encontraba la actora.

A su vez, otro funcionario, Sr. H.H. (quien según sus dichos su "patrona" es la Diputada D.D. y que responde a ella y acata sus órdenes), desde hace algunos meses ha consultado sobre las opiniones políticas de la actora y ha consultado quiénes están afiliados al sindicato.

Asimismo, precisaron que el mencionado funcionario la ha llamado "sindicalista" varias veces, como una forma de denigrarla. Básicamente, la decisión de no renovar el contrato obedeció a la afiliación sindical de M.M., ya que a los superiores jerárquicos les molesta tener a una sindicalista en sus oficinas. En tal sentido, perciben la presencia de la actora como una forma de entorpecer el trabajo de la superioridad y sus decisiones.

La tarea que realizaba la demandante es sumamente necesaria y no existe personal excedente. Así, se incluyó a una nueva funcionaria, la Sra. J.J., ex secretaria de la diputada D.D., que desempeña un rol muy aproximado al que desempeñaba M.M.. No es real que la tarea sea innecesaria o que haya exceso de personal.

En la oficina territorial del MIDES existen aproximadamente 10 funcionarios contratados y el único que decidieron rescindir o no renovar es el de la Sra. M.M. justamente porque les desagrada su actividad sindical.

En definitiva, solicitaron la inmediata reinstalación y que se ordene el pago de los salarios caídos desde el 9 de noviembre de 2020 hasta la efectiva reinstalación (fs. 31/46).

II) El Estado – Ministerio de Desarrollo Social opuso excepciones y contestó la demanda bregando por su rechazo (fs. 103/110).

En lo que aquí interesa, atento a la etapa del proceso, cabe consignar que el Estado precisó que ostenta la potestad de reorganización de los servicios de acuerdo a sus necesidades, no existiendo

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

impedimento alguno para que la Administración disponga las medidas necesarias para llevar a cabo esa reestructuración.

Señaló que existió una causa razonable dada por la reorganización de las necesidades del servicio y, una vez que finalizó el período contractual, ello justificó la decisión de no prorrogar el contrato.

Indicó que la actora no demuestra en estos dos años de contrato que haya sido discriminada o víctima de persecución sindical. Como referente sindical no recurrió ni denunció estos supuestos hechos antes de haber usufructuado su primera licencia sindical de fecha 7 de setiembre de 2020. No surge de la demanda cuáles fueron los derechos o libertades sindicales amenazados o lesionados.

III) Por sentencia definitiva Nº 83/2020, de fecha 26 de noviembre de 2020, la titular del Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 20º Turno, Dra. Karina Martínez, falló: “**DESESTÍMASE LAS EXCEPCIONES DE INADECUACIÓN DEL TRÁMITE Y DE INCOMPETENCIA. DESESTÍMASE LA DEMANDA...**” (fs. 129/134).

IV) Por sentencia definitiva Nº 281/2020, de fecha 22 de diciembre de 2020, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno, declaró la falta de jurisdicción para entender en la pretensión planteada en autos (fs. 162/166).

V) Por sentencia Nº 293/2021, de fecha 14 de setiembre de 2021, dictada por la Suprema Corte de Justicia, se acogió el recurso de casación interpuesto por la parte actora y, en su mérito, anuló la sentencia impugnada, remitiéndole los obrados al Tribunal a efectos de que se pronunciara sobre el recurso de apelación interpuesto por la parte actora (fs. 206/215 vta.).

VI) Por sentencia definitiva Nº 238/2021, de fecha 5 de octubre de 2021, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno, falló: “**CONFÍRMASE LA SENTENCIA APELADA...**” (fs. 224/230 vta.).

VII) Contra la sentencia de segunda instancia, la parte actora interpuso el recurso de casación que llega a estudio y, en necesaria síntesis, sostuvo que:

a) La Sala incurre en errores de Derecho al violentar el principio dispositivo (arts. 117 y 130 del C.G.P.), la regla de admisión (art. 130.2 del C.G.P.), la cosa juzgada en función de lo fallado por la Corte en sentencia Nº 293/2021 y las reglas de valoración de la prueba (art. 140 del C.G.P.).

b) A partir de lo señalado en la demanda, que no fue controvertido por el MIDES y lo expresado por la Suprema Corte de Justicia en sentencia Nº 293/2021, queda claro que estamos ante un hecho de la Administración, específicamente una omisión de la Administración en no renovar su contrato a la Sra. M.M.. Ese es el hecho discriminatorio denunciado.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Pese a ello, la Sala consideró que no existió un hecho de la Administración consistente en la no renovación del contrato de la accionante, sino que el contrato se extinguió por el solo vencimiento del plazo.

En el caso ha quedado asentado y claro, que el hecho discriminatorio denunciado es la omisión del Estado-MIDES, en no renovar el contrato de la Sra. M.M.. Ello no puede ser modificado, so pena de invadir el principio dispositivo y la regla de admisión, ya que el MIDES nunca discutió la existencia de este hecho, simplemente dijo que el hecho de no renovar el contrato no era discriminatorio.

La existencia de un hecho consistente en la no renovación del contrato, es un dato fáctico no controvertido por el MIDES que no puede ser modificado por el Tribunal de Apelaciones, como en definitiva, lo hizo en la sentencia atacada.

El órgano de alzada mutó la plataforma fáctica que le indicaron las partes, por cuanto sostuvo que no existió un hecho cuando ambas partes dijeron exactamente lo contrario, violentándose el principio dispositivo y la regla de admisión.

El Tribunal no dio explicación al correo electrónico agregado a fs. 98. Si ello no es un hecho de la Administración, habría que preguntarse qué es. En este punto, el Tribunal cometió un grosero error en la valoración de la prueba, desconociendo el art. 140 del C.G.P. y llegando a una conclusión absurda.

Se violentó la cosa juzgada, porque la Sala desoyó que la Corte consideró que no existió acto administrativo y que las partes definieron que estamos ante un hecho de la Administración, lo cual fue motivo para casar la sentencia N° 281/2020.

c) El vencimiento del plazo del contrato no puede ser la causa razonable que justifique el hecho discriminatorio denunciado. La Sra. M.M. ostenta un derecho subjetivo a no ser discriminada. Si el hecho de no renovar es discriminatorio, entonces debe declararse nulo y la actora ser reinstalada, so pena de violar la Ley 17.940. El Tribunal prácticamente centra toda su argumentación en un solo fundamento: el vencimiento del plazo. Se han renovado 298 de los 300 contratos a término (hecho no controvertido).

El hecho discriminatorio es la no renovación del contrato de la Sra. M.M., el cual se describió como una conducta discriminatoria y que afectó la libertad sindical. Lo que correspondía era que el Tribunal declarara la nulidad de esa omisión y reincorporara a la trabajadora afectada.

La sentencia descarta esta posibilidad al expresar que, atendiendo al tipo de contrato a término, la Sra. M.M. no adquiere el derecho a continuar en su puesto de trabajo. La trabajadora es una dirigente

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

sindical, que reclamó la existencia de una conducta discriminatoria de su empleador (MIDES).

El Tribunal realiza un análisis mucho más formal, describiendo lo regulado en el art. 92 de la Ley 19.121, lo que no se desconoce. La Ley 17.940 establece como nulas las discriminaciones sindicales. Si la no renovación es un hecho discriminatorio, no queda otra solución que así declararlo. La renovación del contrato no era un acto prohibido al MIDES, éste lo podía hacer perfectamente. No se está solicitando la anulación de un hecho que invadiría una norma de carácter prohibitivo, ni se estaría fallando en contra de la legalidad.

Renovar el contrato de la Sra. M.M., no implica invadir ninguna norma del derecho positivo uruguayo. La Sala, con su accionar, desembarazó al MIDES de su obligación de acreditar la causa razonable por la cual no renovó el contrato de la Sra. M.M. Los órganos jurisdiccionales intervinientes se limitaron a entender que la situación contractual de la actora le impedía su reintegro, sin embargo, contra legem no analizaron los motivos por los cuales no se renovó el contrato.

El solo vencimiento del plazo del contrato nunca puede ser una causa razonable, cuando el MIDES renovó todos los contratos a término que podía renovar, salvo 2 contratos, uno el de la Sra. M.M..

No fue controvertido que no le han rescindido el contrato a nadie más y que siempre se han renovado los contratos del resto de los funcionarios contratados. En la oficina territorial del MIDES existen aproximadamente 10 funcionarios contratados y el único que decidieron rescindir o no renovar es el de la Sra. M.M., justamente porque no comparten y les desagrada su actividad sindical.

Los testigos son contestes en señalar que de los 300 contratos vencidos este año se renovaron 298, siendo incuestionable que la causa razonable que debe exigírsele al demandado debe estar dada por los motivos por los cuales escogieron a la Sra. M.M. para no renovarle su contrato, por ejemplo, que rendía menos que sus compañeros o por sus inconductas. Nada de eso el MIDES argumentó, ni probó.

La Administración posee discrecionalidad en elegir a sus colaboradores, pero carece de discrecionalidad para discriminarlos, que es lo que se ha hecho con la Sra. M.M..

El MIDES arguyó como causa razonable, una reorganización del servicio, pero ni siquiera intentó acreditarlo. Es más, ninguna de las tareas que realizaba M.M. fueron reemplazadas y todas y cada una de ellas se continuaron realizando, lo que fue expuesto en la demanda y no fue controvertido.

La Sala violentó el art. 2 de la Ley 17.940 al invertir la carga de la prueba que le corresponde al MIDES y no a la Sra. M.M.. En la valoración de la prueba, se deben tener presente los hechos admitidos o no controvertidos. Nada de ello hizo el Tribunal en contradicción con los arts. 130.2, 137 y 140 del C.G.P.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Listó los hechos que, a su juicio, están exiliados de la controversia:

- La medida adoptada de no renovar un solo contrato en la oficina de Artigas, dejando sólo a una funcionaria fuera de la misma, siendo ésta referente y representante sindical departamental por Artigas, no es razonable, ni suficiente.
- En el mes de julio, la Directora Departamental comunicó que se renovarían los contratos de cuatro técnicas del departamento (V.V., T.T., G.G. y M.M.). Con el paso del tiempo la situación cambió, hasta que el 9 de noviembre se comunica que no se procedería a la renovación.
- En ese período, la Directora Departamental, solicitó acceder a una lista de personas afiliadas a UTMIDES del Departamento, en la que obviamente estaba la actora.
- El funcionario H.H. –quien señala que su “patrona” es la diputada D.D.- desde hace algunos meses ha consultado sobre las opiniones políticas de la actora y ha consultado quiénes están afiliados al sindicato y la ha llamado “hindicalista” a M.M. como una forma de denigrarla.

La tarea que realizaba la actora es sumamente necesaria y no existe personal excedentario. Así, por ejemplo, se incluyó en la oficina de Artigas a una nueva funcionaria, la Sra. C.C., ex secretaria de la diputada D.D., que se encuentra en un rol muy aproximado al de la actora.

Atendiendo a los hechos admitidos y los testimonios rendidos en autos, la valoración de la prueba realizada por el Tribunal es absolutamente incorrecta, constituyendo un absurdo evidente, un error grosero sostener que la Sra. M.M. no fue discriminada.

En suma, solicitó que se case la sentencia impugnada y, en su mérito, se acoja la demanda ordenándose la inmediata reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de salarios caídos desde el 9 de noviembre de 2020 hasta su efectiva reinstalación.

VIII) Conferido traslado del recurso de casación interpuesto (fs. 253), la demandada lo evacuó a fs. 256/265 y bregó por su rechazo.

IX) El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno, por providencia N° 78/2021 de fecha 10 de noviembre de 2021, franqueó el recurso de casación interpuesto (fs. 267).

X) Por providencia n° 1499/2021, de fecha 30 de noviembre de 2021, se dispuso el pasaje a estudio y autos para sentencia.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Atento a que la Sra. Ministra Dra. Doris Morales suscribió la sentencia N° 281/2020, dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno, conforme a lo previsto en el artículo 325 del C.G.P., la referida Ministra se declaró inhibida de oficio, procediéndose a realizar el sorteo de estilo el día 31 de marzo de 2022, en el que el azar designó a la Dra. Mónica Pereira.

Culminado el estudio, se acordó el dictado de la presente sentencia en forma legal.

CONSIDERANDO:

I) A juicio de la mayoría de este Cuerpo, conformada por las Dras. Minvielle, Pereira y la redactora, corresponde acoger el recurso de casación interpuesto y, en su mérito, anular la sentencia impugnada, ordenando la reposición de la trabajadora, generándose en favor de aquélla el derecho a percibir los jornales durante el período que insumió el proceso de reinstalación y hasta que se efectivice, sin especial condena procesal.

Por su parte, los Dres. Pérez y Sosa estiman que corresponde desestimar el recurso de casación interpuesto, motivo por el cual extenderán sus correspondientes discordias.

II) Precisiones iniciales: contrato de trabajo (art. 92 de la Ley 19.121).

En lo inicial, se encuentra fuera de toda discusión que la co-actora, Sra. M.M., fue contratada por el Estado - Ministerio de Desarrollo Social el 1º de noviembre de 2018, bajo la modalidad “contrato de trabajo”, al amparo de lo previsto en el art. 92 de la Ley 19.121. Dicho régimen de contratación supuso un plazo contractual de dos años a contar desde el 1º de noviembre de 2018 (ver, *in extenso*, copia del contrato a fs. 22).

El art. 92 de la Ley 19.121 dispone que el personal con contrato de trabajo es el personal que, en virtud de un contrato de trabajo, formalizado por escrito, desempeñe tareas transitorias, excepcionales, a término, o tareas permanentes específicas cuyo aumento de volumen transitorio no pueda ser afrontado por los funcionarios presupuestados, y cuya contratación se realiza con cargo a partidas para jornales y contrataciones, por el plazo de hasta dos años y prórrogas por idéntico plazo.

El art. 5 del Decreto N° 118/014 –reglamento de ejecución de la norma legal- dispuso que el plazo de estas contrataciones será de hasta dos años, pudiendo la Administración prorrogarlos por idénticos períodos previa autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

A tales efectos, el Director de la Unidad Ejecutora respectiva deberá comunicar en forma fundada a dicha Oficina Nacional, la solicitud de prórroga, con una antelación no menor a treinta días del

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

vencimiento, y sea del plazo contractual o de cualquiera de sus prórrogas. De no mediar dicha comunicación expresa, se verificará la extinción sin más trámite del contrato, operándose la baja automática de la planilla de liquidación de haberes.

Tampoco se encuentra en discusión que la Sra. M.M. tuviera un rol preponderante en la organización sindical de Artigas, por lo que se encuentra comprendida dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la ley 17.940, ingresando dentro de los supuestos del artículo 2 de la ley 17.940.

En este sentido, surge del documento glosado a fs. 9, firmando por la Secretaria General y el Tesorero de UTMIDES -luciendo sello de UTMIDES – COFE – PIT CNT-, la actora: *“...se ha desempeñado como referente de la organización en el Departamento de Artigas, desarrollando tareas sindicales varias, como son la coordinación con la Secretaría de Descentralización y la organización de actividades sindicales a nivel departamental, actuando como nexo entre la Comisión Directiva y los afiliados del departamento”*, y es posteriormente confirmado por la prueba testimonial rendida en autos.

En base al marco normativo descrito y la situación funcional de la Sra. M.M., debe señalarse que, ciertamente, en el caso, no operó una rescisión de contrato. La Administración no renovó el vínculo contractual. Es decir, lo que corresponde examinar, con atención, es si el hecho de no renovar estuvo “animado” o “inspirado” en causas propias del servicio y no en motivos antisindicales.

El Estado - MIDES tenía la carga de probar una “causa razonable” para no disponer la prórroga del contrato de trabajo. En este sentido, cabe preguntarse si existió una reorganización del servicio, o si las tareas que desarrollaba la Sra. M.M. devinieron innecesarias. Todas estas interrogantes y sus respuestas son determinantes a la hora de dilucidar el presente recurso.

Así como el trabajador en una relación de trabajo regida bajo normas de Derecho Privado no tiene derecho a no ser despedido, la actora, resulta obvio, no tenía un derecho subjetivo a la renovación del vínculo laboral.

Ahora bien, la cuestión es otra.

Así como la figura del “despido abusivo” se funda en que el empleador no puede ejercer su derecho a despedir como una represalia contra el trabajador (Cfme. Sent. 193/2022, entre muchas otras), la potestad discrecional de la Administración no puede estar fundada en fines ilícitos o discriminatorios.

El Estado posee un margen de apreciación para disponer la prórroga de contratos de trabajo; existe un abanico más o menos amplio de comportamientos lícitos en los que puede basar su decisión de no prorrogar. Esta facultad de la Administración convive con el interés legítimo del trabajador a que esa potestad discrecional se canalice por los cauces arreglados a Derecho.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Ese interés podía verse insatisfecho legítimamente si la Administración, por razones de servicio, consideraba innecesaria la prórroga en atención a las funciones cumplidas. Si hubiera existido una razón objetiva burocrática para no prorrogar el vínculo, ello naturalmente se enmarcaba en las prerrogativas de la Administración.

Por otro lado, la trabajadora sí gozaba de un derecho subjetivo al goce de la libertad sindical. Naturalmente, ello implica que el Estado tiene un único curso de acción posible, en este sentido: no puede omitir el dictado de un acto administrativo con fundamento en motivos antisindicales.

Trasladado al caso de autos, el MIDES no podía omitir la prórroga por la sola condición de sindicalista de la Sra. M.M..

Nuevamente, es importante destacar que lo que aquí se encuentra en discusión no es la facultad de la Administración de organizar el funcionamiento de sus servicios, sino que, lo que está en juego, es evitar que se incurra en abuso de derecho.

Para despejar la configuración de esta última hipótesis, la Administración debe demostrar que la decisión de no prorrogarle el contrato tiene motivo suficiente en las necesidades del servicio o en la conducta de la trabajadora.

III) Sobre el régimen general de carga de la prueba.

Como enseña la doctrina, de acuerdo a la estructura procesal instrumentada por la Ley N° 17.940 para este tipo de reclamantes (delegados sindicales), la parte actora encuentra modificado el régimen general de la carga de la prueba (art. 139.1 del CGP), respecto del enunciado fáctico constitutivo de su pretensión y previsto por el ordenamiento como un supuesto normativo relevante para una sentencia definitiva favorable [léase: que el acto discriminatorio se produjo por un móvil antisindical].

Para la parte demandada, se mantiene dicho régimen, pero con una variante complementaria respecto al enunciado mencionado, en tanto no le basta simplemente con alegar la hipótesis contraria (que no existieron razones antisindicales), sino que deberá alegar y probar determinados enunciados fácticos que encuadren en otro supuesto normativo que tiene como consecuencia jurídica la justificación de su decisión y exoneración de responsabilidad: “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. El empleador está gravado con la carga de acreditar esa causa razonable que justifique la decisión expulsiva” (por todos véase: GONZÁLEZ MIRAGAYA, Santiago: *“Procesos de protección de la libertad sindical”* en A.A.V.V: “Especialidades de los procesos en material laboral (Coordinadora: Selva KLETT), Instituto Uruguayo

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

de Derecho Procesal – Universidad de la República, FCU, Montevideo, 2021, pág. 586), o, en este caso de un acto discriminatorio, como ser el no prorrogar el vínculo de trabajo, máxime cuando al resto de los compañeros de oficina sí se les prorrogó.

La demandada debía seguir, ante la situación jurídica en la que estaba, con lo que MENDONCA denomina la “Estrategia de la destrucción (del hecho presumido)”. En sus palabras: *“La presunción ‘Dado p, se presumirá que q’ queda destruida en el caso C sí, y solo si, se prueba la negación de q en C”*. La estrategia de la destrucción se dirige directamente a la proposición presumida y se basa en la producción de pruebas a favor de su negación (MENDONCA, Daniel: “Las claves del Derecho”, Gedisa, Barcelona, 2013, págs. 229 y 230).

En este caso, al contestar la demanda la Administración pretendió justificar la causa razonable en:

- a) Que ostenta la potestad de reorganización de sus servicios de acuerdo a las necesidades que entienda pertinente, no existiendo impedimento alguno para hacer uso de su potestad discrecional, lo que sucedió en el caso concreto.
- b) La reorganización de las necesidades del Servicio en la Secretaría de Estado y la finalización del término contractual justificaron la decisión de la Administración de no prorrogar el contrato.
- c) La actora no demuestra que, en estos dos años en el que se vinculó con el Estado, haya sido discriminada o víctima de persecución sindical.

A juicio de la mayoría, compuesta por las Dras. Minvielle, Pereira y esta redactora, todas las defensas ensayadas resultan totalmente ineficaces para atacar el fundamento de la pretensión de la actora.

En primer lugar, la atribución de una potestad normativa (discrecional) y genérica de reorganización del servicio, por sí misma, no justifica que no se haya prorrogado el vínculo contractual. La causa razonable debe referir, en concreto, a la situación particular y no al poder de reorganización que teórica e idealmente tiene el Estado.

En segundo lugar, el Estado-MIDES refiere lacónicamente en la contestación de la demanda a que existió una reorganización de los servicios que habría justificado el hecho de no prorrogar.

Sin embargo, esta referencia carece de todo tipo de anclaje en la prueba incorporada al proceso. Lo único que existe es una comunicación de fecha 26 de octubre de 2020 del Dr. N.N. –dirigida a la Oficina Nacional de Servicio Civil- por la que informó que, en ocasión de nuevas definiciones en cuanto a la organización de planes de trabajo y actividades de las Direcciones Nacionales, se ha decidido reestructurar los equipos de trabajo, por lo cual, de los trabajadores incluidos en el trámite de prórrogas,

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

queda sin efecto la solicitud de prórroga de M.M., T.T. y O.O. (ver fs. 94 vta.).

Quiere decir que la demandada tenía la carga de probar que el acto (en el caso, la omisión de prorrogar) fue legítimo (hecho positivo), amén naturalmente de la carga de contradecir, al contestar la demanda.

Pero, no basta resistir la demanda argumentando el principio superior del derecho a la desvinculación en cualquier momento y tampoco alcanza con desairar al trabajador que relate fundadamente haber sido objeto de acto discriminatorio, ya que la ley consideró conveniente asignarle la carga de probar en contrario; lo que se consigue demostrando racionalmente (sana crítica) determinadas circunstancias excluyentes de la presunción legal simple, justificada por el pronóstico extraído de lo que general o normalmente acaece (REYES OEHNINGER, Alberto: *“La carga de la prueba en la Ley 17940”* en AA.VV.: *“Protección y promoción de la libertad sindical. Curso sobre la Ley 17.940”*, FCU, 1ª edición, Montevideo, 2006, págs. 154/155).

En la especie, la alegación de reestructuras de equipos de trabajo es una mera fórmula “comodín”, “convencional”, sin ninguna especificación, aclaración o explicación de su alcance o contenido. No existe alegación ni prueba al respecto de en qué consistió esa reestructura de los equipos, ni si esa reordenación hacía prescindible la labor de M.M.. La demandada no realizó, siquiera mínimamente, un enlace de las tareas cumplimentadas y esa reorganización de equipos de trabajo.

IV) Sobre los hechos no controvertidos y la valoración probatoria “absurda”.

La ley exige al demandado la formulación de una respuesta categórica sobre la veracidad de los hechos alegados en la demanda. Se entiende por tal un pronunciamiento claro, preciso y circunstanciado, respecto de cada uno de los hechos esenciales sobre los que versa el litigio, quedando fuera las circunstancias de detalle incluidas por el actor en su exposición.

Lo que el legislador pretende del demandado es un análisis diligente de los fundamentos de hecho manejados por el accionante, y una respuesta de buena fe sobre la veracidad o no de aquéllos (VESCOVI, Enrique (Director); DE HEGEDUS, Margarita; KLETT, Selva; MINVIELLE, Bernadette; SIMÓN, Luis María y PEREIRA, Santiago: *“Código General del Proceso”*, Tomo 3, Editorial Ábaco, Montevideo, 1995, págs. 321 y 323).

Obviamente, los hechos señalados y alegados por la parte actora en la demanda, estaban en condiciones objetivas de ser conocidos por la parte demandada. Se trata de circunstancias particulares en las que se denunció la intervención de la jefa del servicio y de otros funcionarios que, como jerarca de sus cuadros funcionales, la Administración podía y debía conocer.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

La plataforma fáctica que se encontraba exiliada de prueba refiere a:

- En el mes de julio, la Directora Departamental comunicó que se renovarían los contratos de cuatro técnicas del departamento (V.V., T.T., G.G. y M.M.); con el paso del tiempo, la situación cambió, hasta que el 9 de noviembre se comunica que no se procedería a la renovación.
- En ese período, la Directora Departamental solicitó acceder a una lista de personas afiliadas a UTMIDES del Departamento, en la que obviamente estaba la actora.
- El funcionario H.H. –quien señala que su “patrona” es la diputada D.D.- desde hace algunos meses ha consultado sobre las opiniones políticas de la actora y ha consultado quiénes están afiliados al sindicato y la ha llamado “sindicalista” a M.M. como una forma de denigrarla.
- La tarea que realizaba la actora es necesaria y no existe personal excedentario. Así, por ejemplo, se incluyó en la oficina de Artigas a una nueva funcionaria, la Sra. J.J., ex secretaria de la diputada D.D., que se encuentra en un rol muy aproximado al de la actora.

Como puede verse, respecto a la plataforma fáctica expresada por la parte actora, la contestación de la demanda del Estado-MIDES es absolutamente evasiva en relación a las circunstancias detalladas y relacionadas.

En efecto, en su escrito de proposición, la demandada refirió –como se dijo- a que ostenta la potestad de reorganizar el servicio de acuerdo a las necesidades que estime pertinentes y a que esa reorganización operó como causa razonable. Agregó, además, que el plazo del contrato había finalizado.

En ningún momento, los hechos indicados prolijamente reseñados en la demanda, demostrativos de actos discriminatorios en el ejercicio y goce de la libertad sindical, fueron puntualmente contradichos, enfáticamente y categóricamente negados en la contestación.

En puridad, la Administración, ante los hechos indicadores de la afectación de la libertad sindical (léase: solicitar el listado de trabajadores sindicalizados, consultar por las opiniones políticas y los comentarios sobre la condición de “sindicalista” de la actora, así como el cambio de criterio en cuanto a la prórroga) se limitó a señalar que la Sra. M.M. usufructuó la licencia sindical, pero que no surge de la demanda cuáles fueron los derechos o libertades sindicales amenazados o lesionados.

Ahora bien; basta con repasar detenidamente el acto de proposición inicial para advertir que la parte actora realizó una circunstanciada exposición de los hechos. Es decir, en la demanda se efectuó una

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

pormenorizada descripción de las tareas desarrolladas por la trabajadora, su actividad sindical y los actos discriminatorios atribuidos a superiores jerárquicos, en especial, a la Directora Departamental, Sra. Y.Y. (ver fs. 39 vta./42).

Ante ello, el Estado - MIDES formuló una contestación totalmente evasiva, refiriendo a las solicitudes de licencia sindical y a la reorganización del servicio, sin una controversia específica respecto a estos hechos singularmente relevantes.

La Sala –en criterio que no se comparte- entendió que, contrariamente a la apreciación personal de la recurrente y de algunos de los testigos propuestos, no ha mediado ningún hecho u omisión de la Administración que pueda ser anulada, al no tener esta ninguna obligación de renovar el vínculo. A su juicio, tal conclusión no se ve alterada por ningún elemento probatorio acerca de la alegada persecución sindical planteada en la demanda.

No se comparte este enfoque, basado en un juicio de hecho que se estima desacertado.

El hecho de que, por reglas de fondo de derecho público, la Sra. M.M. no tuviera un derecho subjetivo a obtener la prórroga, no habilita a ignorar la actuación ilícita de la Administración al ejercer abusivamente su derecho a no prorrogar.

La prueba obrante en autos, indubitadamente, da efectiva cuenta de motivos antisindicales para torcer el curso normal u ordinario de los acontecimientos.

Es más, la Administración no controvirtió que M.M. fue, finalmente, la única trabajadora a la que no se le prorrogó el vínculo contractual. El hecho de que no tenga un derecho subjetivo a la estabilidad no implica que carezca de la tutela por parte del ordenamiento convencional y legal para erradicar un hecho discriminatorio y obtener la reposición en el puesto de trabajo.

¿Podía no disponerse la prórroga? La respuesta no es otra que sí, que podía no disponerla el órgano público. Pero el ejercicio o no de esa potestad discrecional no puede estar ligada a una finalidad atentatoria de una libertad fundamental.

En este sentido, no puede obviarse que la Administración, al contestar la demanda, ni siquiera ligó la finalización del vínculo contractual y la no disposición de la prórroga con la supresión de programas y servicios, o con la característica de que estuvieran en vías de suprimirse.

Incluso, a una de las testigos que depuso en estos obrados, intentó interrogarla sobre la supresión de programas como justificación para no dictar el acto de prórroga y la Sra. Jueza de primera instancia –con total corrección- hizo lugar a la oposición de la parte actora, por entender que en la contestación

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

no surgía alusión a la supresión de servicios o programas ni vinculación con la competencia laboral de M.M. (ver fs. 124 vta.).

La tesis de la Sala, a juicio de la mayoría, no resulta razonable.

Y ello, habida cuenta de que el Derecho no puede rehuir la moralidad pública. La extensión o no del contrato de trabajo es una prerrogativa del órgano público, pero tal decisión, en ningún caso, puede quedar a merced de un motivo espurio (por discriminatorio).

Si la labor de M.M. no era necesaria, o si existía una reorganización de servicios, como alega el Estado - MIDES, no se encuentra explicación racional que permita justificar la incorporación de la Sra. J.J. a realizar prácticamente las mismas tareas que ésta, ni que su contrato haya sido uno de los dos en trescientos que no se renovaron.

Si su rendimiento laboral era insatisfactorio, o si la acreditación efectiva de una reformulación de los servicios demostraba la inconveniencia o inutilidad de la extensión del vínculo, la Administración estaba perfectamente facultada para no prorrogarlo.

Aquí la discusión es otra.

Si la reorganización no está probada, si el rendimiento laboral –que en algunas oportunidades el órgano público procuró extemporáneamente traer a la liza- no merece objeciones, si se incorporó a otra funcionaria para desarrollar tareas muy similares a las suyas y si, por el contrario, una serie de hechos indicadores atentatorios del ejercicio de un derecho fundamental no han sido controvertidos, a lo que se suma la prueba testimonial que va en el mismo sentido apuntado (como argumento coadyuvante), entonces este hecho u omisión es ostensiblemente ilícito.

Atendiendo a los hechos admitidos y a las declaraciones testimoniales rendidas en autos, la valoración de la prueba realizada por el Tribunal –como sostiene la actora- es absolutamente incorrecta, y constituye, a juicio de la mayoría, un supuesto de absurdo evidente.

Resulta un error grosero, a juicio de la mayoría, en el contexto fáctico que surge admitido y acreditado en autos, sostener que la Sra. M.M. no fue discriminada.

La parte recurrente cumplió con la carga de alegar cuál es el concreto motivo de agravio y en qué sentido no comparte la valoración de la prueba realizada por el Tribunal.

En la exposición del recurrente en su escrito de casación, justamente lo que procuró, con éxito, es demostrar el error manifiesto en el razonamiento probatorio de la Sala, en base a dos consideraciones.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

La primera, por no aplicar la regla de admisión y tener determinadas circunstancias fácticas por acreditadas y, en segundo lugar, porque la Sala descontextualizó lo declarado por la Sra. F.F.. En este sentido, asiste razón a la recurrente, en cuanto a que el Tribunal, en la sentencia impugnada, revalida una frase de la testigo de que no tenía conocimiento de que la Sra. M.M. hubiese tenido inconvenientes en el ejercicio de su labor sindical. Basta con analizar contextualmente la declaración para advertir que la prórroga no fue dispuesta exclusivamente respecto a M.M. en Artigas, así como que en el ámbito bipartito se planteó la necesidad de que se explicitara por qué y no se obtuvieron respuestas de las autoridades.

En efecto, la Corte ha expresado reiteradamente que es menester demostrar absurdo en la conclusión o violación de las leyes que regulan la tarea de valoración de la prueba, o evidenciar ausencia de la prudencia y de la conciencia jurídica que la ley exige al juzgador (Cf. Sentencia N° 288/1997, entre muchas otras).

En base a ello, cabe concluir que el recurso se introdujo con pleno cumplimiento de tales exigencias formales de admisión en el grado casatorio. En efecto, en la impugnación ensayada, se invocó un supuesto de absurdo evidente o arbitrariedad manifiesta en la ponderación probatoria practicada por la Sala, circunstancia que, en función de lo expuesto, habilita el análisis de fundabilidad de la recurrencia.

En el ocurrente, al margen de la regla de admisión, los testigos son concluyentes y validan la versión histórica expresada en la demanda.

La testigo, Sra. C.C. –asistente de campo de la Dirección Nacional de Evaluación y Monitoreo y directiva de UTMIDES-, reconoció que la actora tuvo problemas para desarrollar la actividad sindical y que los afiliados en la asamblea les informaron que la directora había solicitado la lista de afiliados y que se había opuesto a la utilización de fueros sindicales. Lo que ofrecieron a los afiliados fue proponerle a la Directora que ante cualquier duda se pudiera comunicar con ellos por e-mail.

Agrega que en Artigas se dieron algunos cuestionamientos por la utilización de fueros sindicales y la lista de afiliados. Los afiliados al sindicato en Artigas le informaron que la directora había solicitado la lista de afiliados y que se había opuesto a la utilización de fueros sindicales. Además, le indicaron que a quienes adherían a los paros se los tildaba de sindicalistas y se les preguntaba a los afiliados si iban a participar del paro.

En cuanto a la desvinculación de M.M., indicó que se habían mantenido negociaciones colectivas con la Administración y que, el 27 de octubre, de manera informal, el Subsecretario les informó que les iba a dar “los tres primeros nombres de los contratos” que no iban a ser renovados, entre los que se encontraba M.M..

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Añadió la testigo que: *“Cuando nosotros planteamos los casos, después de hablar con las compañeras afectadas y después de haber estudiado las oficinas y el trabajo de dónde se desempeñaban los funcionarios y las múltiples tareas que llevaban a cabo, desde la administración nos contestan que no se renuevan esos contratos porque trabajaban a desgano. Nosotros previamente habíamos pedido como sindicato, evaluaciones de los funcionarios una vez que nos enteramos de las posibles desvinculaciones de personal contratado, las evaluaciones no tuvieron lugar, y ante ese argumento preguntamos si habían observaciones o deméritos, si hay informes negativos en cuanto a asiduidad o algún informe negativo. En el momento se contesta que no tienen información sobre eso y minutos después se nos propone una nueva instancia de negociación una semana después, para que la administración se hiciera con la información necesaria. Una vez que pasa una semana, tenemos esta nueva instancia y se nos avisa de la recontractación de una de las compañeras y en el caso de M.M. no se nos entrega ningún tipo de informe.*

(...)

En Artigas había 10 contratos de art. 92 y haciendo la misma tarea que M.M., no necesariamente con el mismo contrato hay 5 personas más en el departamento. No le renovaron únicamente a M.M.. El otro caso de Bella Unión, se solucionó en negociación colectiva y le renovaron el contrato.

(...)

...cuando pedimos algún tipo de pruebas no se nos presentó y lo único que destacaba entre sus compañeros era ser referente del sindicato y esto en el marco de los cuestionamientos desde la dirección departamental de Artigas con respecto a la actividad sindical” (Ver fs. 122 a 123 vta.).

Por su parte, la testigo F.F. –funcionaria presupuestada del MIDES y directiva de UTMIDES- reconoció que hubo cuestionamientos de las direcciones, realizándose consultas sobre quiénes eran los afiliados del departamento. En ese caso en particular, decidieron que la Directora se comunicara directamente con el gremio y se les entregaba la información, aunque expresa que no correspondía (fs. 125).

Señaló que participó en las bipartitas en las que se les informó sobre las desvinculaciones, entre ellas, la de M.M.. Señaló que se logró convenir con las nuevas autoridades de gobierno que los contratos iban a ser renovados todos, a no ser que hubiera alguna situación debidamente justificada y que, esos casos, se llevarían a la bipartita para ser analizados. En la reunión bipartita fueron informados de las situaciones, y se le planteó a las autoridades que M.M. era una referente en el sindicato de la regional. La argumentación desde el Ministerio era que trabajaba “a desgano”. No presentaron ninguna prueba de tal desgano de M.M. en su trabajo, ni intentaron argumentar los motivos por los cuales se la seleccionaba para no renovar el vínculo. Se decidió no renovar 2 contratos, uno de ellos el de M.M. (fs.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

126).

A su vez, ambas testigos fueron contestes en cuanto a que, de un total aproximado de 300 contratos de personal del MIDES, solamente se decidió no renovar dos de ellos, uno de los cuales es el de la actora (fs. 123 y 126).

En definitiva, a juicio de las Dras. Minvielle, Pereira y la redactora, el contexto fáctico en el que se inscribe la no renovación de contrato de la Sra. M.M., está constituido por las siguientes circunstancias: (i) no se renovó el contrato de dos personas en trescientas, y solo la actora no fue renovada en la oficina de Artigas; (ii) otra funcionaria (J.J.) ocupó el lugar de la actora cumpliendo una función muy similar a la que cumplía la Sra. M.M.; (iii) existieron averiguaciones realizadas por la Intendencia acerca de la ideología de la trabajadora; (iv) hubo solo una invocación genérica acompañada de una absoluta carencia probatoria acerca de las circunstancias concretas que podrían justificar la decisión de no prorrogar el contrato; (v) la valoración de la prueba testimonial rendida en autos, de acuerdo con las reglas de la sana crítica (art. 140 C.G.P.).

Todos estos hechos resultaron admitidos o debidamente acreditados y constituyen un cúmulo indiciario que permite concluir, con probabilidad prevalente, que la no renovación del contrato que vinculaba a la Sra. M.M. con la Administración se fundó en una causa discriminatoria, como sin duda lo es la actividad sindical que ella desplegaba.

El razonamiento probatorio realizado por la Sala de segundo grado incurre, pues, en absurdo evidente y requiere su corrección en casación, disponiendo la reinstalación de la Sra. M.M. en su puesto de trabajo.

V) No corresponde imponer especial condena en costas y costos (artículo 279 del Código General de Proceso).

Por lo expuesto, la Suprema Corte de Justicia,

FALLA:

AMPÁRASE EL RECURSO DE CASACIÓN Y, EN SU MÉRITO, ANÚLASE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, ORDENANDO LA REPOSICIÓN DE LA SRA. M.M. A SU PUESTO DE TRABAJO, GENERÁNDOSE EN FAVOR DE AQUÉLLA EL DERECHO A PERCIBIR LOS JORNALES DURANTE EL PERÍODO QUE INSUMIÓ EL PROCESO DE REINSTALACIÓN Y HASTA QUE SE EFECTIVE.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN PROCESAL.

PUBLÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y, OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVASE

SR. MINISTRO DR. JHON PEREZ BRIGNANI DISCORDE: en cuanto considero que corresponde desestimar el recurso de casación interpuesto, en mérito a los siguientes fundamentos.

Inicialmente haré un breve resumen del caso, luego expondré la fundamentación desarrollada por el Tribunal de Apelaciones para confirmar la sentencia de primera instancia (desestimatoria de la demanda) y, finalmente, examinaré los agravios que contra el pronunciamiento de segunda instancia enarboló la parte actora, ninguno de los cuales resulta, a mi juicio, de recibo.

I) El caso de autos.

La parte actora, integrada por M.M., la Unión de Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social (UTIMIDES) y la Confederación de Organizaciones del Funcionarios del Estado (COFE), promovió acción de reinstalación por el procedimiento especial establecido en la Ley No. 17.940, contra el Estado – Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

En la demanda, se esgrimió, en necesaria síntesis, lo siguiente:

La Sra. M.M. es Licenciada en Trabajo Social y trabaja para el MIDES en la oficina departamental de Artigas, es representante y referente sindical por dicho departamento y poseía un contrato de trabajo (art. 92 Ley No. 19.121) suscrito el 1º de noviembre de 2018.

Al momento de renovar los contratos de trabajo, el MIDES únicamente no renovó el de la Sra. M.M.. No se dictó acto administrativo, sino que existió un hecho de la Administración, que le comunicó informalmente a aquella que no se renovaría su contrato.

El demandado ejerció conducta deliberada con objeto de discriminar a la Sra. M.M. por su calidad de dirigente sindical, que culminó con la conducta de rescindir o no renovar su contrato. La accionante ingresó por concurso y firmó contrato por dos años, que vencía el 31 de octubre de 2020. Sin embargo, continuó trabajando hasta el 9 de noviembre de 2020, momento en que se le comunicó que no trabajaría más para el MIDES. Técnicamente ocurrió una prórroga automática del contrato, pero se trate de rescisión o de ausencia de renovación, el hecho de la Administración es ilegal y nulo porque se motiva en una persecución sindical.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Durante los años de contratación, la co-actora tuvo excelente desempeño en las diferentes funciones asignadas, todas las cuales se deben seguir realizando e incluso aumentaron a raíz de la pandemia y la crisis económica. Está claro que la Sra. M.M. tiene el perfil idóneo para el cargo, capacitación y experiencia.

La razón por la que se rescinde o no se renueva su contrato es el disgusto con la actividad sindical que ella realiza, dado que organizaba tal actividad, quejas y paros.

La Directora Departamental solicitó una lista de afiliados a UTIMIDES donde estaba la actora; otro funcionario desde hace algunos meses le ha consultado sobre sus opiniones políticas y la ha llamado "sindicalista" como forma de denigrarla.

Por otro lado, no existe personal excedente; de diez funcionarios contratados en la oficina territorial, solo deciden no renovar su contrato.

En función de lo expuesto, solicitó que se disponga la inmediata reinstalación o reposición a su puesto de trabajo a la Sra. M.M. y que se ordene el pago de los salarios caídos desde el 9 de noviembre de 2020 hasta la efectiva reinstalación.

I.II) En primera instancia, la decisora *a quo* desestimó la demanda.

En lo sustancial, señaló la Magistrada de primer grado: *"La Sra. M.M. fue contratada 'bajo la modalidad contrato regulado por el artículo 92 de la Ley 19121, de 20 de agosto de 2013, así como demás normas concordantes del citado cuerpo normativo' (cláusula 1 del contrato de trabajo suscrito por las partes el 1 de noviembre de 2018, fs. 92).*

(...) el término del contrato venció el 31 de octubre de 2020.

El artículo 92 referido prevé que la contratación sea 'por el plazo de hasta dos años y prórrogas por idéntico plazo', no disponiéndose en particular sobre cómo operan las prórrogas.

Es el decreto No. 118/014, reglamentario del art. 92 de la ley 19121, donde se establecen pautas y procedimientos para proceder a la contratación bajo este régimen, el que dispone en su artículo 5: 'El plazo de estas contrataciones será de hasta dos años, pudiendo la Administración prorrogarlos por idénticos períodos previa autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil. A tales efectos el Director de la Unidad Ejecutoria respectiva deberá comunicar en forma fundada a dicha Oficina Nacional, la solicitud de prórroga, con una antelación no menor a treinta días del vencimiento, ya sea del plazo contractual o de cualquiera de sus prórrogas. De no mediar dicha comunicación expresa, se

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

verificará la extinción sin más trámite del contrato, operándose la baja automática de la planilla de liquidación de haberes'.

De la norma transcripta surge con claridad que la prórroga nunca opera automáticamente, por lo que el contrato de trabajo de la accionante se encontraba, al 9 de noviembre, agotado por cumplimiento.

La Sra. M.M. podía tener una legítima expectativa de que su contrato de trabajo fuera prorrogado, pero no un derecho subjetivo a obtener dicha prórroga. (...)

Por tanto, la situación jurídica de la Sra. M.M. no habilita considerar la posibilidad de la reinstalación solicitada, porque su situación funcional no le otorgó la prerrogativa de permanecer en el cargo de forma indefinida, ni se encontraba, al momento de la notificación recibida, dentro del plazo contractual. El vínculo con la Administración contratante se había extinguido automáticamente al vencimiento del plazo de dos años, tal como precisa la norma reglamentaria.

La pretensión de la parte actora, en puridad, no implica retrotraer la situación de la trabajadora reinstalándola, sino crear una situación jurídica nueva, lo que no es de recibo" (fs. 133/134).

I.III) En segunda instancia, mediante la sentencia aquí impugnada, el Tribunal de Apelaciones confirmó la decisión de primer grado, desestimatoria de la demanda.

En lo medular de su razonamiento, sostuvo la Sala: "(...) el contrato suscrito por la actora se utiliza en forma excepcional y está sujeto a plazo de 2 años, cuya prórroga también resulta excepcional y está sujeta a una serie de requisitos: autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil previa comunicación fundada del Director de la Unidad Ejecutora, con determinada antelación (30 días del vencimiento).

En autos, como se señaló, el plazo contractual de la actora comenzó a contabilizarse el 1º de noviembre de 2018, por lo que conforme al plazo del contractual (2 años) éste se extinguía el 31 de octubre de 2020. Por lo que, acaecido tal extremo, el contrato se extingue automáticamente por el propio cumplimiento del término, sin necesidad de acto administrativo alguno. (...)

Como plantea con detalle la Sra. Juez a quo a fs. 133, la actora fue contratada bajo la modalidad de contrato regulado por el art. 92 de la Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013, como se consigna en el contrato de trabajo suscrito el 1º de noviembre de 2018 (glosado a fs. 92). Su objeto fue la prestación de tareas técnicas en el inciso 15 y el plazo estipulado fue de dos años contados a partir del 1º de noviembre de 2018 (cláusula 3) del contrato). La norma legal mencionada, así como su decreto reglamentario N° 118/014, indican en forma expresa un plazo contractual de hasta dos años, prevén asimismo prórrogas por idéntico plazo, que deben ser comunicadas a la Oficina Nacional de Servicio

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Civil. De no mediar comunicación de prórroga, se opera la baja automática de la planilla de liquidación de haberes.

En el caso, si bien en principio se pensó en prorrogar el contrato de la actora y de otras dos técnicas contratadas bajo igual modalidad, finalmente se resolvió no hacerlo, en función de una reorganización conforme a lo comunicado a la Oficina Nacional de Servicio Civil mediante la nota referida, donde se manifestó expresamente, que no se renovarían dichos contratos a término.

De ahí que, no se tiene el honor de compartir la postura de la apelante cuando se agravia en el entendido que la recurrida habría incurrido en una errónea interpretación y aplicación de la Ley 17.940, sin analizar la existencia y prueba de causa razonable. Por el contrario, de la prueba documental obrante en autos surge claramente la situación funcional de la actora con contrato de trabajo vencido al 1º de noviembre de 2020. Dicha circunstancia constituye, más que una causa razonable, una plena justificación para no prorrogar el mentado contrato, ya que la Administración no tiene obligación de hacerlo, ni siquiera de fundamentar el motivo por el cual no lo prorroga.

Así, se coincide con la argumentación de la Sra. Juez a quo, cuando afirma que la Sra. M.M. podía tener una legítima expectativa de que su contrato fuera prorrogado, porque ello está previsto en la normativa aplicable. Pero, la renovación contractual es discrecional de la Administración, que no tiene obligación de proceder a la misma y además resulta excepcional. (...) No puede decirse que la Administración no haya actuado en forma arreglada a derecho, por ajustarse simplemente al criterio temporal de los contratos fijados por el legislador, como tampoco puede existir un derecho en contra de la legalidad. (...)

Por otra parte, de la prueba testimonial producida (...) no emerge ningún elemento que conduzca a la solución contraria que la arribada en la atacada, pues durante la vigencia del contrato de la Sra. M.M., su actividad sindical no fue objeto de cuestionamiento alguno por las autoridades del MIDES, no se infiere ningún acto discriminatorio contra la misma por su libre ejercicio (...)" (fs. 226 vto./228 vto.).

Además, el Tribunal postuló: "(...) en el caso no existió un hecho de la Administración consistente en la no renovación del contrato de la accionante, sino que el contrato a plazo se extinguió por el sólo vencimiento del término. Esto último, también permite descartar la existencia de una posible rescisión de contrato invocada por la recurrente a fs. 142, la que no se condice con los hechos acaecidos y probados en autos.

En segundo lugar, tampoco se está frente a una omisión de la Administración, puesto que no existió una abstención en el cumplimiento de una obligación. En efecto, en la situación planteada no estaba estipulada la prórroga automática y el MIDES no estaba obligado a prorrogar el contrato a plazo de la

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

actora y si lo hacía se trataba de una circunstancia excepcional, debiendo ser debidamente fundada y comunicada en determinado plazo a la Oficina Nacional del Servicio Civil para que ésta lo autorizara.

Es más, las circunstancias del caso (extinción del contrato por vencimiento del término) y conforme a la norma que regula el contrato de trabajo de la accionante, ni siquiera es necesario que la Administración explicita las razones por las cuales no renovar el contrato.

Así, en la extinción del contrato de la accionante no existió un hecho ni una omisión de la demandada, lo que determina que no se pueda considerar la existencia de una conducta discriminatoria. Por lo que no es posible la declaración de nulidad de la extinción del contrato que se produjo por el mero cumplimiento del plazo" (fs. 229 y vto.).

II) A continuación, procederé al análisis de los agravios introducidos en el recurso de casación, lo que se hará en el mismo orden en que fueron expuestos por la recurrente.

II.I) Primer agravio: la sentencia recurrida vulnera el principio dispositivo, la regla de la admisión y la cosa juzgada.

Afirma la actora que la Sala modificó la plataforma fáctica que le indicaron las partes, dado que sostuvo que no existe un hecho de la Administración cuando ambas partes habían dicho exactamente lo contrario. De esta manera, señala, el Tribunal violentó el principio dispositivo (arts. 117 y 130 del C.G.P.) y la regla de la admisión (art. 130.2 del C.G.P.).

Además, agrega la recurrente, la Sala vulneró la cosa juzgada, pues desconoció que la Suprema Corte de Justicia, por sentencia dictada en estos autos, entendió que, de acuerdo con los términos de los actos de proposición, en el caso se somete a examen un hecho de la Administración (la no renovación del contrato de trabajo) y no un acto volitivo imputable a la misma.

A mi juicio, el planteo no puede prosperar, desde que es claro que no ataca un fundamento determinante del fallo.

En efecto, de la lectura de la fundamentación enarbolada por la Sala para desestimar la demanda (previamente transcripta), no surge que la decisión esté basada en la cuestión relativa a la existencia o inexistencia de un hecho de la Administración.

Las razones por las que se desestimó el planteo de la actora fueron brindadas por el Tribunal, con detalle y rigor, a lo largo de toda la parte expositiva de la sentencia atacada. Cabe remitir a los extractos que fueron transcriptos en el apartado anterior, de los que surge que los fundamentos determinantes del fallo no pasan por la discusión relativa a si existió un hecho, una omisión o un acto de la

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

Administración.

En consecuencia, la presente crítica de la recurrente no comprende la argumentación determinante del fallo resistido, lo que impone por sí el rechazo del primer agravio de la actora, en virtud de lo previsto en el art. 270 inciso 2 del C.G.P. (Cfme. Sentencia de la Suprema Corte de Justicia No. 289/2021, entre muchas otras).

II.II) Segundo agravio: la recurrida infringe lo dispuesto por los arts. 1 y 3 de la Ley No. 17.940, pues el vencimiento del contrato no puede ser la causa razonable que justifique el hecho discriminatorio denunciado.

Sostiene la actora que el fuero sindical determina que la Sra. M.M. tenga un derecho a no ser discriminada. Afirma que el hecho discriminatorio denunciado es la no renovación del contrato de la Sra. M.M., que se trata de una conducta discriminatoria que afectó la libertad sindical. Asegura que ella tiene un derecho a no ser discriminada por motivos sindicales y a que se mantenga su fuente de trabajo, incluso con un contrato vencido, si la decisión de no renovar ese contrato obedece a motivos sindicales.

A mi criterio, apartándome en el punto de lo sostenido por la mayoría de la Corte, no le asiste razón a la recurrente en el presente planteo.

Debe partirse de la base de que la Sra. M.M. no tenía un derecho subjetivo que la habilitara a reclamar la renovación de su contrato, el que se extinguió por el solo vencimiento del plazo de dos años en él previsto. El vínculo contractual que ligaba a la accionante con la Administración no preveía una prórroga automática, sino que, conforme a la normativa aplicable a su régimen de contratación (art. 92 de la Ley No. 19.121 y Decreto No. 118/014), era necesaria la intervención de la Oficina Nacional del Servicio Civil para poder prorrogar los contratos de trabajo. Entonces, vencido el término acordado (dos años), la actora solo tenía una mera expectativa de que su contrato fuera prorrogado y no un derecho subjetivo a reclamar la recontractación.

De esta manera, el vencimiento del plazo previsto en el contrato puede ser, perfectamente, la “causa razonable” (art. 2 inc. final Ley No. 17.940) que justifica el supuesto “hecho discriminatorio” denunciado por la parte actora. Ello, como se verá más adelante, en atención a la normativa legal y reglamentaria específica que rigió la contratación de la accionante.

La anterior conclusión no supone desconocer los derechos de la Sra. M.M. a la libertad sindical y a no ser discriminada por motivos sindicales, derechos que inequívocamente estaba facultada a ejercer durante el tiempo en que se extendió su relación de trabajo con la Administración, sino simplemente constatar que, tratándose de un contrato de trabajo a término en el que no se prevé la prórroga automática, el vencimiento del plazo supone indefectiblemente la terminación del vínculo (salvo que

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

previamente se tramite y autorice la prórroga, lo que en el *casus* no ocurrió). Se profundizará al respecto al examinar el próximo agravio.

II.III) Tercer agravio: la sentencia recurrida violenta el art. 2 de la Ley No. 17.940, en tanto libera al MIDES de la carga de acreditar la causa razonable del hecho denunciado como discriminatorio.

Afirma la recurrente que el MIDES debía acreditar los motivos por los cuales no renovó el contrato a la Sra. M.M., atendiendo que sí le renovó a varias decenas de personas. Asevera que la demandada renovó todos los contratos a término, salvo dos de ellos, uno de los cuales es el de la actora. Puntualiza que si bien la demandada arguyó como causa razonable una reorganización del servicio, ni siquiera intentó acreditarlo.

En mi opinión, tampoco le asiste razón a la recurrente en este planteo.

Cabe recordar que, de acuerdo a lo dispuesto en los dos incisos finales del art. 2 de la Ley No. 17.940:

“El trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, 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”.

Lo primero que debo señalar es que, a mi juicio, la parte actora se desembarazó adecuadamente de la carga de alegación impuesta por la norma citada. En este punto comparto lo indicado por la mayoría, respecto a que la actora realizó una circunstanciada exposición de los hechos. De la lectura de la extensa demanda (fs. 31/46), emerge que la promotora desarrolló adecuada y precisamente las razones por las que considera que fue perjudicada por razones sindicales.

Cumplida por la promotora la carga antedicha, correspondía entonces al demandado alegar y probar la existencia de una causa razonable que justificara la decisión adoptada. Y es aquí donde el suscrito discrepa con la mayoría de la Corte, pues entiende que la demandada alegó y acreditó suficientemente su decisión de no prorrogar el vínculo contractual.

La causa razonable está dada, justamente, por el mero hecho del vencimiento del plazo previsto en el contrato y por la normativa legal y reglamentaria que disciplina el régimen por el que fue contratada la actora.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

La recurrente insiste en su libelo en que la causa razonable debería estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o bien con las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y que, en el caso, tales circunstancias no han sido debidamente alegadas ni menos probadas. También en esa línea apunta la fundada argumentación desarrollada por la mayoría en la presente sentencia.

Sin embargo, estimo que se soslaya en tal enfoque que la parte final del citado art. 2º de la Ley No. 17.940 dispone que la causa razonable puede ser, además de las ya indicadas, *“otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada”*.

En la especie, como fuera señalado, la Sra. M.M. había sido contratada mediante el régimen previsto en el art. 92 de la Ley No. 19.121, disposición que establece: *“(Personal con contrato de trabajo).- Es el personal que en virtud de un contrato de trabajo, formalizado por escrito, desempeñe tareas transitorias, excepcionales, a término, o tareas permanentes específicas cuyo aumento de volumen transitorio no pueda ser afrontado por los funcionarios presupuestados, y cuya contratación se realiza con cargo a partidas para jornales y contrataciones, por el plazo de hasta dos años y prórrogas por idéntico plazo”*.

La norma fue reglamentada por el Decreto No. 118/014, cuyo art. 5 dispone: *“El plazo de estas contrataciones será de hasta dos años, pudiendo la Administración prorrogarlos por idénticos períodos previa autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil. A tales efectos el Director de la Unidad Ejecutora respectiva deberá comunicar en forma fundada a dicha Oficina Nacional, la solicitud de prórroga, con una antelación no menor a treinta días del vencimiento, ya sea del plazo contractual o de cualquiera de sus prórrogas. De no mediar dicha comunicación expresa, se verificará la extinción sin más trámite del contrato, operándose la baja automática de la planilla de liquidación de haberes”*.

Entonces, conforme al régimen estructurado por las normas citadas, si se vence el plazo de dos años y no se tramita y resuelve previamente la correspondiente prórroga, el vínculo contractual se extingue. He ahí la “causa razonable”, que justifica la no renovación del contrato de la actora.

La causa emerge, ni más ni menos, de la ley y del decreto reglamentario que disciplinan la modalidad por la que fuera contratada la Sra. M.M.. ¿Qué más causa razonable puede exigirse para justificar la decisión que la derivada de las propias normas de derecho positivo que disciplinan el vínculo en cuestión?

La Administración invocó en su contestación otra “causa razonable”, relativa a la *“reorganización de las necesidades del Servicio en esta Secretaría de Estado”* (fs. 106 vto.); sin embargo, coincido en el punto con la mayoría respecto a que la demandada no logró acreditar en este proceso la alegada reorganización.

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

No obstante, estimo que ello no puede conducir a amparar la demanda, pues la Administración, en su libelo inicial, también fundó la no renovación del contrato de la Sra. M.M. en el régimen contractual por el que ella había sido contratada, en la no previsión de prórrogas automáticas y en el hecho de la finalización del término contractual (véase fs. 106/107 vto.), aspectos en los que, a mi juicio y en consonancia con el criterio expuesto por la Sala, le asiste plena razón a la demandada.

En suma, considero que la sentencia recurrida no vulneró lo previsto en el art. 2 de la Ley No. 17.940, por lo que se impone el rechazo del agravio ensayado por la parte actora.

II.IV) Cuarto agravio: errónea distribución de la carga probatoria (art. 2 Ley No. 17.940), violación de la regla de la admisión (art. 130.2 del C.G.P.) y errónea valoración de la prueba (arts. 137 y 140 del C.G.P.).

En el último capítulo de su libelo, la recurrente señala que, conforme a la distribución de las cargas probatorias previstas en el art. 2 de la Ley No. 17.940, no le correspondía a la actora acreditar la existencia del hecho discriminatorio, sino solo fundamentar por qué entendía que fue perjudicada por motivos sindicales, lo cual hizo. Sin embargo, afirma, el Tribunal invierte la carga de la prueba, al exigir a la actora acreditar la discriminación.

Añade que existe una gran cantidad de hechos no controvertidos, que determinan un reconocimiento de la discriminación. En tal sentido, repasa diversas afirmaciones vertidas en la demanda que no fueron controvertidas específicamente por la demandada, las que, por tanto, deben reputarse como hechos reconocidos, habiéndose violentado por la Sala la regla de la admisión.

Asimismo, apunta que la valoración de la prueba realizada por el Tribunal es absolutamente incorrecta, constituyendo un absurdo evidente, invadiéndose el art. 140 del C.G.P., al haber concluido la Sala que no existió la discriminación denunciada a partir de una única declaración testimonial, soslayando que del resto de la prueba testimonial surge, por el contrario, que la Sra. M.M. fue discriminada sindicalmente.

A criterio del suscrito, los precedentes planteos no resultan de recibo.

Respecto al primer punto, no se desprende de la sentencia atacada que el Tribunal haya reclamado a la actora acreditar la discriminación alegada en su demanda, por lo que no se verifica la denunciada inversión de la carga de la prueba.

Si bien en la sentencia impugnada se hace una ligera referencia a la prueba testimonial, de la cual no surgiría acreditado, a juicio de la Sala, acto discriminatorio alguno cometido contra la Sra. M.M. (fs. 228

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

vto.), ello no significa que el Tribunal haya fundado su decisión en la falta de prueba al respecto, ni que haya gravado a la accionante con una carga probatoria que la ley no le impone. Se trata, en todo caso, de un argumento lateral, accesorio o coadyuvante, que claramente no constituye uno de los fundamentos principales y determinantes expuestos por la Sala para justificar su decisión. En consecuencia, en aplicación de lo dispuesto en el art. 270 inc. 2 del C.G.P., corresponde desestimar el agravio.

Por igual razón, se impone el rechazo del planteo relativo a la errónea valoración de la prueba, por el que se cuestiona que la Sala haya concluido, a partir de lo declarado por una única testigo, que no existió la discriminación denunciada.

Basta leer la sentencia del órgano de alzada para constatar que la valoración de dicha prueba testimonial -y la conclusión que de ella extrae la Sala- no constituye un argumento determinante del fallo, el que se sustenta principalmente en otras premisas, las que ya fueron desarrolladas.

Nótese que, aun si, hipotéticamente, se le diera razón a la recurrente respecto a que la valoración probatoria practicada por la Sala sobre este punto es absurda, ello no conduciría a acoger su demanda, pues quedarían en pie las restantes (y principales) razones sostenidas por el órgano de alzada para justificar su fallo.

Finalmente, respecto a la alegada violación de la regla de admisión, cabe señalar que, más allá de la existencia o no de controversia efectiva por la demandada sobre ciertas proposiciones sobre los hechos realizadas por la promotora en su demanda, lo cierto es que, en el presente proceso, la Administración logró alegar y probar una causa razonable que justifica, por sí sola, el presunto "hecho discriminatorio" denunciado por la accionante.

En efecto, como fuera señalado, en la especie se produjo el vencimiento del plazo contractual sin que se dictara una prórroga, por lo cual, en atención a las características previstas en la normativa legal y reglamentaria que rige la figura contractual utilizada en el caso, se produjo indefectiblemente, por esa sola razón, la extinción del vínculo. Cabe remitirse, en el punto, a los desarrollos previamente efectuados.

En consecuencia, la verificación o no de los hechos afirmados por la actora, listados a fs. 247 vto./248 vto. de su libelo impugnativo, no tiene el peso que la recurrente pretende asignarle, pues aun de tenerse por ciertos aquellos hechos, igualmente queda en pie la razón principal justificante de la no renovación del contrato.

En suma, más allá de matices en la fundamentación, coincido con la decisión desestimatoria a la que arribara el Tribunal, por lo que me pronuncio por desestimar el recurso de casación interpuesto, sin

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

especial condenación procesal.

SR. MINISTRO DR. TABARE SOSA AGUIRRE DISCORDE: I) A juicio del Ministro Dr. Sosa Aguirre corresponde desestimar el recurso de casación, sin especial condenación procesal, en mérito a las siguientes consideraciones.

II) De acuerdo con las invocaciones de las partes, el objeto de la litis consiste en determinar si la no renovación del contrato que vinculó a la actora con el MIDES constituyó un acto de discriminación sindical que deba anularse y, en consecuencia, disponer la reinstalación de la actora a su puesto de trabajo así como condenar a la demandada a pagar los salarios caídos de aquella.

III) Según se explica a continuación, estima el suscripto que ninguno de los agravios expresados por la actora contra la decisión del *ad quem* puede ser amparado.

IV) En primer lugar, la recurrente sostiene que la impugnada vulnera la cosa juzgada, pues, en su opinión, modificó la plataforma fáctica propuesta por las partes y desconoció que la Suprema Corte de Justicia, por sentencia dictada en estos autos, entendió que, en función de los términos de los actos de proposición, en el caso se somete a examen un hecho de la Administración (la no renovación del contrato de trabajo) y no un acto volitivo imputable a la misma.

No se comparten dichas apreciaciones pues, de la mera lectura de la sentencia cuestionada, no se advierte que la Sala siquiera cuestionara la naturaleza del evento procesable, esto es, si se está ante un acto administrativo o ante un hecho de la Administración, sino que se abocó a analizar si el cese de la actora fue o no un evento legítimo.

A juicio de este Ministro, el planteo de la recurrente no pasa de ser más que una invocación genérica de pretendidas violaciones normativas, pero que aquella no vincula de forma alguna con lo fallado. Es opinión constante de esta Corte, que, en el recurso de casación, no es suficiente con invocar la infracción de derecho en que se funda la recurrencia, sino que, además, es menester explicar qué incidencia tuvo tal infracción en la argumentación y fallo de sentencia que se cuestiona. En palabras de Fernando de la Rúa, “tampoco son idóneas para fundar el recurso las generalizaciones conceptuales, pues la Corte no es una tercera instancia y las disconformidades conceptuales y genéricas de los que litigan, en tanto no resulten objetivamente vinculadas a la denuncia de alguna infracción de las reglas positivas del derecho escrito o de los principios que lo rigen, son inoperantes para abrir su jurisdicción (...) Pero además de señalar e individualizar cuál sea la norma violada, el recurso debe demostrar el vicio o el error en que incurrió la sentencia (...) Para cumplir este aspecto, el recurrente debe impugnar idóneamente los elementos que sustentan el fallo, explicando en base a los presupuestos del pronunciamiento, en qué ha consistido la infracción, cuál es la influencia en el dispositivo y cómo y por

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

qué este debe variar” (de la Rúa, F., *El recurso de casación: En el derecho positivo argentino*, Víctor P. de Zavalía, Buenos Aires, 1968, págs. 462-464).

En la medida en que la recurrente no explica cómo los errores que invoca incidieron en la decisión adoptada por la Sala, se impone rechazar el agravio por su deficiente proposición.

V) Un segundo sector de agravios expuestos por la actora dicen relación con la pretendida infracción a los arts. 1 y 3 de la Ley No. 17.940, de 2 de enero de 2006; con la violación de la distribución de la carga de la prueba dispuesta por el art. 2 de la referida ley y con la vulneración de la regla contenida en el art. 140 del CGP, habiendo denunciado, en tal sentido, que la Sala habría efectuado una valoración absurda de la prueba.

No se comparten estos embates.

El argumento central de los dos fallos que recayeron en obrados es la situación jurídico–subjética de que la actora era titular ante la Administración. En ambas sentencias se consideró que, tratándose de un contrato a término, sin prórroga automática posible (pues la normativa aplicable al régimen de contratación de la actora exige la intervención de la Oficina Nacional del Servicio Civil para poder prorrogar los contratos de trabajo), vencido el término acordado, la actora solo tenía una expectativa de que su contrato fuera prorrogado. No tenía un derecho subjetivo a exigir la recontractación.

En su demanda, en forma errática, la actora denunció que su contrato había sido rescindido o no renovado por razones antisindicales.

Nada más aportó al respecto, incumpliendo de tal modo la carga que le impone el art. 2 de la Ley No. 17.940, cuyo amparo invoca. Según dicha norma, “el trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales”. Es decir, no basta con alegar razones de tal índole, sino que es necesario ofrecer algún detalle o explicación que oficie de “fundamento”. Sin embargo, si bien la actora aseveró que su contrato no fue prorrogado debido a sus actividades gremiales, nada más explicitó ni explicó al respecto.

La prueba diligenciada demuestra que, durante la vigencia del vínculo que ligó a las partes, la actora desarrolló su actividad gremial sin inconveniente alguno (extremo que ella misma no desconoció), lo que debilita la hipótesis de una decisión fundada en razones sindicales.

Sobre la valoración de la prueba, la recurrente afirmó que el absurdo consiste en haber concluido la Sala que no existió la discriminación denunciada a partir de una única declaración testimonial (fs. 250). Expresó que, del resto de la prueba testimonial, que citó, surge, por el contrario, “que la Sra. M.M. fue discriminada sindicalmente” (fs. 250-250 vto.).

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

A juicio del Sr. Ministro Dr. Sosa Aguirre, la valoración probatoria realizada por el órgano de alzada no resulta, en principio, excluida del control casatorio, siendo procedente aun fuera de los casos de absurdo evidente.

El procesalista argentino Hitters, analizando “la problemática del control de la aplicación de las reglas de la sana crítica en casación”, señala que “en efecto, tiempo atrás se planteó la duda de si dichos preceptos son ‘normas jurídicas’ o ‘simples reglas lógicas’ que gobiernan el pensamiento; y la temática no es puramente ateneísta, sino que tiene profundas raíces prácticas, ya que si pudiéramos encarrilar estas reglas dentro de la primera corriente –la tesis normativista– su infracción entraría fácilmente dentro de los limbos de la inaplicabilidad de ley o doctrina legal (art. 279 del Cód. de Proced. Civil y Com. de la Prov. de Bs. As.); en cambio, si nos adscribimos a la otra postura –la tesis directista– al no constituir dichos esquemas otra cosa que pautas o simples consejos de prudencia, su violación para entrar en el ámbito casatorio debe llegar al extremo del absurdo o de la arbitrariedad (...) El error en la apreciación de la prueba como causal de casación no debe interpretarse restrictivamente ya que las reglas de la sana crítica y de la experiencia configuran pautas legales consagradas expresamente en la norma procesal, esto es, constituyen ‘verdaderas leyes o normas de prueba, y por ende, su infracción podía (puede) alegarse en casación...” (Hitters, J.C., *Técnicas de los recursos extraordinarios y de la casación*, LEP, La Plata, 1998, págs. 459-460).

Por su parte, Fernando de la Rúa concluye que “la sana crítica es, pues un sistema consagrado por las normas jurídicas; su infracción, viola éstas...” (de la Rúa, F., *ídem*, pág. 405).

A partir de lo anterior, el suscripto concluye que, en la medida en que se ha invocado como causal de casación la vulneración o errónea aplicación del art. 140 del CGP, es posible ingresar al análisis de la hipotética infracción a las reglas legales de la sana crítica, sin requerirse la concreción de supuesto de absurdo evidente.

Una transgresión a las pautas legales de valoración de la prueba, previstas por el art. 140 del CGP, constituye causal casatoria, dado que tal hipótesis resulta subsumible en los supuestos previstos por el art. 270 y primera parte del art. 273 del CGP (cf. van Rompaey, L., “Casación y reglas de la sana crítica” en *Tribuna del Abogado* No. 137, marzo – mayo, Montevideo, 2004, págs. 6 y ss.).

Las concepciones más modernas sobre valoración racional de la prueba y el derecho a ésta como exigencia jurídica de racionalidad, señalan, como lo hace Jordi Ferrer Beltrán, que el derecho a la prueba se integra por cuatro elementos fundamentales que no puede desconocerse: a) derecho a utilizar todas las pruebas de que se dispone para demostrar la verdad de los hechos que fundan la pretensión; b) derecho a que las pruebas sean practicadas en el proceso; c) derecho a una valoración

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

racional de las pruebas practicadas y d) la obligación de motivar las decisiones judiciales (cf. Ferrer Beltrán, J. *La valoración racional de la prueba*, Marcial Pons, Madrid, 2007, págs. 52 y ss.).

Bajo estas premisas de orden conceptual, el Sr. Ministro Dr. Sosa Aguirre concluye, igualmente, que ningún reproche merece la conclusión probatoria a la que arribó la Sala, pues no se advierte que haya vulnerado el límite de la razonabilidad en la valoración de las pruebas ni surgen dudas insuperables que justifiquen una solución diversa a la adoptada.

Adviértase que, en la causa, depusieron tres testigos. La Sra. S.S. expresó haber trabajado con la actora hasta el 31 de julio de 2020 y afirmó: “No tengo conocimiento si MIDES le obstaculizó su actividad sindical, ya sea por licencias o de alguna otra forma. No sé cuál es la causa por la cual la actora dejó de desempeñarse en su cargo como lo hacía” (fs. 120 vto.).

La Sra. F.F., quien manifestó “ser parte de la directiva del sindicato de UTMIDES (...) y funcionaria presupuestada de MIDES”, expresó: “No tengo conocimiento de que tuviera inconvenientes para desarrollar su labor sindical, sí hubieron (sic) cuestionamientos de las direcciones, haciendo consultas sobre quiénes eran los afiliados del Departamento” (fs. 125). Y más adelante, reiteró: “No tengo conocimiento de que la actora hubiera tenido algún inconveniente de la carga de las horas gremiales en el sistema”.

Por su parte, la Sra. C.C., de cuya declaración hace caudal la recurrente, aseguró: “Sé que la actora tuvo problemas para desarrollar su actividad sindical. Los afiliados en la asamblea nos informaron que la directora había solicitado la lista afiliados y que se había opuesto a la utilización de fueros sindicales”. No fue ofrecida la declaración de esos otros testigos, lo que convierte a la deponente en un testigo de oídas.

De cuanto viene de relatarse, surge que el Tribunal, al referir a los dichos de la Sra. F.F., no efectuó una valoración absurda, irracional o acrítica de la prueba diligenciada, razón que determina el rechazo del agravio.

VI) El contrato que vinculó a la actora con la Administración fue un contrato a término, con plazo cierto y determinado, un contrato de carácter excepcional de acuerdo con el art. 92 de la Ley No. 19.121. Tal como destacaron ambas sentencias, la renovación de un contrato de esta especie no se produce de forma automática, sino que requiere de actos volitivos de la Administración que, en la especie, no se verificaron. Así pues, vencido el plazo pactado, el contrato entre la Sra. M.M. y el MIDES se extinguió, agotó su eficacia.

De acuerdo con la modalidad de su contratación, la Sra. M.M. no gozaba de un derecho subjetivo a ser recontratada, sino que era titular de una expectativa de que ello ocurriera. La decisión de prorrogar el

Sistema de Jurisprudencia Nacional

Nro: 532/2022

Oficina: Suprema Corte de Justicia

contrato o de celebrar uno nuevo era, entonces, discrecional de la Administración, sin estar, de manera alguna, obligada a ello.

Interpretado el planteo de la actora, surge que ésta consideró que la Administración ejerció abusiva o ilegítimamente tal poder discrecional. Sin embargo, nada aportó al respecto, más que la mera alegación de haber sido víctima de discriminación sindical, que, como ya se apuntó, no solo no se acreditó sino que ni siquiera fue invocada en forma suficiente.

En definitiva, es razonable concluir que la no renovación del contrato fue motivada, como sostuvo la demandada, en la reorganización del servicio (extremo este que no fue objeto de contradicción) y para aventar alguna residual vacilación, es de ver que aun la posible continuidad de hecho no implica prórroga tácita ni otorga derecho alguno, conforme jurisprudencia del TCA (v.g. LJU c. 15957).