

//tencia No.234

MINISTRA REDACTORA:

DOCTORA BERNADETTE MINVIELLE SÁNCHEZ

Montevideo, dieciséis de marzo de dos mil veintitrés

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: "**AA C/ BB - AMPARO - CASACIÓN**", **IUE: 329-93/2022**; venidos a conocimiento de la Suprema Corte de Justicia, en mérito al recurso de casación interpuesto por la parte actora; y

RESULTANDO:

I) Por sentencia definitiva N° 13/2022 de fecha 11 de marzo de 2022, dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia de Rivera de 3° Turno, a cargo del Dr. Agustín GONZÁLEZ, se falló: "*1. Acógrese el accionamiento deducido y en su mérito, declárase la nulidad del despido de la actora y dispónese la efectiva reinstalación de la trabajadora en el plazo de 24 horas.*

2. Condénase a la parte demandada al pago de la totalidad de los jornales que le hubiera correspondido percibir a la actora desde la fecha del acto nulo y hasta su efectiva reinstalación.

3. No se impondrán condenaciones causídicas especiales en la instancia. (...)" (fs. 82/110).

II) En segunda instancia, por

sentencia definitiva N° 59/2022 de fecha 20 de abril de 2022, dictada por el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2° Turno, se falló: "Revocándose la sentencia apelada y en su lugar se absuelve a la demandada de la condena impuesta en primera instancia.

Costas por el orden causado, sin especial condena en costos. (...)" (fs. 152/183).

III) En tiempo y forma, la parte actora interpuso recurso de casación contra la referida sentencia dictada por la Sala (fs. 187/195) y, en necesaria síntesis, sostuvo:

a) Existencia de absurdo evidente de la valoración de la prueba.

Señaló que el informe elaborado por el contador, agregado al acordonado IUE: 477-333/2021, claramente es un informe de parte, que reflejó la realidad económica del residencial en un determinado momento. No surge acreditado que haya habido nuevos informes posteriores que acrediten la existencia de la situación económica deficitaria que se invoca.

Respecto a la afirmación de la Sra. Ministra redactora según la cual se desprende que "el contador plantea que los gastos del personal representan un 65,6% de los egresos del hogar y que aconseja que al momento de realizar contrataciones

resulta imprescindible realizar un cálculo real de los costos", sostuvo la recurrente que estas conclusiones no reflejan la realidad y le causan agravio, en función de los argumentos que expuso en su libelo, que pasan a sintetizarse:

i) Primero, el Tribunal ni siquiera tomó en cuenta la fecha en la que fue elaborado ese informe (enero de 2020), por lo que éste es poco representativo de la realidad financiera de la demandada al tiempo que se produjo el despido de la accionante (más de un año después del informe). Si la demandada quería efectivamente probar su situación económica deficitaria, debió haber agregado algún informe más reciente, concomitante a la fecha del despido, lo que no hizo, aspecto que fue pasado por alto por el Tribunal.

ii) Segundo, la Sala tampoco tomó en cuenta que el informe contable representa una foto de un período determinado (representativo del período agosto de 2019 a noviembre de 2020) y es claro que la economía en un año cambia, más en este caso con una pandemia de por medio.

iii) Tercero, es grosera la conclusión arribada por el Tribunal, en la medida que el contador sugiere reestructurar la empresa, es decir, no recomienda despedir personal. En su informe, analiza los costos al momento de realizar la contratación de

nuevo personal, mediante una contratación temporal, ajustando la contratación a la cantidad de residentes, pero en ningún momento plantea despedir trabajadores, solo se centra en una política de contratación de personal. Indudablemente la conclusión de la Sala va más allá de lo informado por el contador.

iv) Cuarto, el Tribunal no valoró ni evaluó toda la prueba agregada al expediente, ya que, si tomaba en cuenta las planillas de trabajo adjuntas, podía apreciar que la demandada siguió el camino opuesto o inverso a la recomendación del contador, puesto que contrató más trabajadores.

El Tribunal pasa por alto que la demandada en ningún momento acreditó que las bajas -a las que refiere la Sala- fueran por despido producto de una reestructura, es decir, no está probado que las desvinculaciones de los trabajadores hubieran operado por una reestructura de la entidad demandada. Pero lo que más llama la atención es que el órgano de alzada no haya siquiera valorado que, posteriormente a la fecha del informe del contador, la accionada, cuando contrató a una cantidad de trabajadores, no lo hizo por tiempo determinado, en tanto si bien les hizo contrato de trabajo a plazo por 90 días, no surgen de la planilla de trabajo las fechas de egreso de aquéllos, o sea, todos siguen trabajando para la demandada.

Por otro lado, la recurrente expresó agravios respecto a las siguientes afirmaciones del Tribunal: *"La Sala, partiendo de los hechos constatados no comparte la conclusión de la atacada, en cuanto que esa situación de desfinanciamiento no tuviera incidencia en cuanto a la reducción de personal. Ello porque, de las planillas de trabajo agregadas de fs. 21 a 25 y en los acordonados surgen egresos de 7 trabajadores entre el 2021 a 2022, sin tener en cuenta el de la parte actora y si bien existieron nuevas contrataciones la mayoría de ellas, se hizo mediante la contratación a término, lo que evita mayores costos al momento del cese". "En suma, del cúmulo probatorio obrante en autos es dable sostener que existió una reducción del personal, ya sea voluntaria o por despido, se cambió la modalidad de contratación y todo ello apuntó a obtener un mejor saldo en el flujo de caja"*.

Sobre el punto, señaló la insurgente que las conclusiones del Tribunal fueron emitidas con mucha ligereza y sin fundamento, en la medida que no surge acreditado que las bajas del personal se hayan producido por egresos voluntarios, renunciaciones, abandonos o despidos, lo que resulta ser relevante.

A su vez, agregó, si bien

se realizaron algunas contrataciones a término, en realidad se trata de trabajadores permanentes, pues vencidos los contratos de esos trabajadores ellos seguían prestando servicios para la demandada. Además, los contratos a término adjuntos a la contestación de la demanda no son representativos de la realidad, porque son solo de 4 trabajadores, cuando de la planilla de trabajo surge que en igual período ingresaron 9 trabajadores.

Expresó que quedó acreditado en autos que se contrató a una funcionaria para suplantar a la actora -Auxiliar de Enfermería-, lo que debió llevar a la Sala a la conclusión de que las tareas realizadas por la promotora no eran prescindibles, pues la demandada necesitaba que alguien las realizara.

Sostuvo que el Tribunal pasa por alto que la demandada procedió a despedir a la única delegada sindical en el sector enfermería. Si el motivo fue por la situación económica que vivía el residencial, habría despedido a otros funcionarios que percibían mayores sueldos que la actora. Es claro que el despido de la accionante, quien percibía un sueldo de aproximadamente \$ 23.000, no solucionaba el alegado problema económico de la empresa.

Añadió que tampoco le resultó extraño al Tribunal que la demandada despidiera

a la única delegada sindical que presta servicios en el sector enfermería. La Sala tampoco ha tomado en consideración el antecedente inmediato, como lo fue el despido de la presidenta del sindicato, CC, que surge del expediente acordonado en trámite, verificado al mes y dos días de haberse fundado el sindicato. De ello se puede apreciar que el despido de ambas dirigentes sindicales lo que quiso fue generar un debilitamiento del sindicato en la empresa.

Concluyó que del flujo probatorio aportado al expediente no surge que la demandada haya acreditado una causa que justificara su accionar, por lo que existió un error absurdo en la valoración probatoria por parte del Tribunal.

b) Agravio respecto de la supuesta baja de rendimiento de la actora.

A continuación, la recurrente expresó agravio contra la siguiente afirmación del Tribunal: "(...) dado que el cese de la actora no está vinculado al concepto de notoria mala conducta y paralelamente sí se considera determinante para valorar el rendimiento de la actora, su negativa a reintegrarse cuando se le solicitó. Porque del contexto fáctico que rodeó el cese es dable inferir que la voluntad de la demandada de acuerdo al iter cronológico fue de reintegrar a la actora a su puesto de trabajo

independientemente de su calidad de delegada sindical que ejercía desde el año 2020”.

Al respecto, señaló en primer lugar que la accionante reconoció la situación y explicó los motivos que ella entendió oportunos para no reintegrarse, así como también su arrepentimiento. El Tribunal no menciona que la actora, durante todos los años que prestó servicios para la demandada, tuvo un legajo limpio, lo que permite concluir que si la accionada consideraba que la trabajadora con su negativa había cometido una falta, la podría haber sancionado con una medida menos drástica que el despido.

En segundo lugar, el Tribunal toma en cuenta el informe de la directora técnica del residencial de fecha 10 de enero de 2022, pero soslaya que la actora hacía meses que estaba en el seguro de desempleo (desde agosto de 2021).

c) Agravio relativo al contexto en que se producen los hechos.

Finalmente, la recurrente dedujo agravio respecto a la siguiente afirmación del Tribunal: *“El tema aquí es que, a juicio de la Sala, la discriminación Sindical que se alega por la accionante y según surgiría de la prueba recabada en la instancia, se vislumbraba a través de la conducta de la Institución en relación a los sindicalizados,*

previamente a la creación del Sindicato y en los años posteriores, que se traducían en actos concretos de modificar turnos, así como la modificación en la prestación de sus tareas e imposibilidad de tener actividades sindicales en general y más especialmente a los delegados, extremos que en el caso no acreditaron”.

Sobre el punto, adujo que tales conclusiones dejan bien en claro que el Tribunal no leyó íntegramente el expediente agregado IUE: 477-330/2021, del que surge, mediante las declaraciones testimoniales allí producidas, que la demandada no quería la existencia de un sindicato en la empresa. La Sala en una arbitrariedad manifiesta, no tomó en cuenta las declaraciones de los testigos en el acordonado y dio por buenas las de trabajadores que claramente viciaron su declaración por temor a perder su empleo.

Añadió que si esta prueba no le resultaba convincente al Tribunal, debió valorar objetivamente la prueba que se incorporó a aquel expediente, puntualmente la documental, de la cual surge acreditado que, conformado el sindicato, la demandada procedió a despedir a su presidenta, CC, quien no contaba con antecedentes funcionales negativos, sin causa alguna que justificara el despido, y al otro día - al igual que en este caso- contrató a otra trabajadora para que realizara la tarea que venía cumpliendo García.

En suma, solicitó que se case la sentencia atacada y, en su lugar, se confirme el pronunciamiento de primera instancia.

IV) Conferido el traslado de precepto, fue evacuado por la parte demandada en los términos que surgen del escrito que obra glosado a fs. 200/208 vta., en el que abogó por el rechazo del recurso de casación interpuesto.

V) El recurso fue debidamente franqueado (fs. 210) y los autos fueron recibidos por la Corte el 27 de mayo de 2022 (fs. 214).

VI) Por providencia N° 963 de fecha 19 de julio de 2022 (fs. 216), se dispuso el pasaje a estudio y autos para sentencia la que, finalmente, se acordó dictar en legal y oportuna forma.

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia, por mayoría, acogerá el recurso de casación interpuesto y, en su mérito, anulará la sentencia de segunda instancia, manteniendo firme la de primer grado.

II) **El caso de autos.**

II.I) La parte actora, integrada por DD y el AA, promovió proceso de tutela especial, conforme a lo establecido en el art. 2 de la Ley 17.940, contra el BB, en mérito al despido de la dirigente sindical DD.

Señaló en su demanda que no es la primera vez que la accionada tiene estos comportamientos que entran en colisión con las disposiciones de la Ley 17.940. En tal sentido, a los días de haberse constituido el sindicato, la demandada procedió a despedir a su presidenta -CC-, situación que está siendo dilucidada ante la justicia.

Afirmó que, una vez despedida la dirigente sindical DD, se realizó una instancia tripartita de negociación en la órbita del MTSS, ocasión en que la demandada argumentó la existencia de razones de naturaleza económica y un desentendimiento con la dirección de la empresa cuando se le solicitó a la accionante reintegrarse del seguro, situación que no se dio como expresa la accionada.

Apuntó que la accionante cuenta con un legajo limpio desde su ingreso y no existió ningún hecho que ameritara el comportamiento de la demandada, quien ha procedido a despedir a una de las dos dirigentes sindicales de la empresa, que además es mano de obra especializada, ya que es enfermera y es quien cuenta con mayor antigüedad en el sector de la empresa.

Sostuvo que el despido claramente obedeció a motivos sindicales, únicamente operó sobre DD -delegada sindical- y posteriormente a su

despido se procedió a contratar nuevos trabajadores.

En función de lo expuesto, solicitó que se declare nulo -por ser antisindical- el despido de DD, se disponga su inmediata reinstalación y se condene a la demandada al pago de los salarios dejados de abonar a la referida co-actora a consecuencia del acto antisindical.

II.II) En primera instancia, el Juez actuante acogió la demanda entablada, en mérito a considerar que la parte demandada no se desembarazó debidamente del *onus probandi* a su cargo y que, a su vez, la prueba allegada al proceso arroja fuertes indicios acerca de que el despido de la trabajadora se encuentra estrechamente ligado a motivos antisindicales.

II.III) En segunda instancia, ante la apelación interpuesta por la parte demandada, el Tribunal acogió el recurso, revocó la sentencia de primer grado y absolvió a la accionada de la condena impuesta. Ello, en mérito a considerar que surgen acreditadas las "causas razonables" invocadas por la parte demandada para justificar el despido de la actora: i) la situación financiera deficitaria de la entidad, que determinó la reducción de personal y cambios en la política de contratación; ii) el bajo rendimiento de la actora y su negativa a reintegrarse cuando estaba amparada al seguro de desempleo. Además, agregó la Sala

que no ha sido acreditada la discriminación sindical y la persecución a los trabajadores sindicalizados que fueran alegadas por la parte actora.

III) Precisiones iniciales sobre la carga de la prueba, la estructura procesal y el caso concreto sujeto a decisión de la Corte.

III.I) Como enseña la doctrina, de acuerdo a la estructura procesal instrumentada por la Ley 17.940 para este tipo de reclamantes (delegados sindicales), a la parte actora se le modifica 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 del enunciado mencionado, en tanto no le basta simplemente con alegar la hipótesis contraria (que no existieron razones antisindicales) sino que se deberá alegar y probar determinados enunciados fácticos que encuadren en otro supuesto normativo que tienen como consecuencia jurídica la justificación de su decisión y exoneración e 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 de Derecho Procesal - Universidad de la República, FCU, Montevideo, 2021, pág. 586).

En similares términos, la doctrina laboralista ha señalado que: "en materia probatoria, los dos párrafos finales del art. 2 establecen que el trabajador debe fundamentar (no probar, sino fundamentar) por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales. A su vez, para eximirse de la obligación de reinstalar, el empleador debe probar (aquí sí probar) que el despido o acto antisindical se debió a una causa razonable relacionada con: a) la capacidad o condición del trabajador, b) las necesidades de la empresa, o c) otra de entidad suficiente. Como se ve, queda un amplio margen para la apreciación y valoración del Juez, aunque este deberá tener en cuenta que se está ante la

*denuncia de un acto ilícito violatorio de un derecho fundamental, lo que acarrea la interpretación amplia del derecho y la interpretación estricta de sus excepciones y límites (...) mucho se ha discutido si esta disposición establece la inversión de la carga de la prueba. Si así fuera, lo que no es claro, nada extraordinario habría en ello, atento a que dictámenes del Comité de Libertad Sindical de la OIT, tanto como alguna de las normas internacionales del trabajo, recomiendan la adopción de tal dispositivo en estos casos. Del mismo modo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, ha dicho que en estos casos no rigen las reglas comunes en materia de prueba" (ERMIDA, Oscar: "Primera lectura de la Ley 17.940 de protección de la actividad sindical". *Derecho Laboral*, ene.-mar. 2006, Tomo 49, Número 221, pág. 254).*

Y, en términos similares, MOREIRA añade que: *"el trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales, en tanto el empleador deberá 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" (MOREIRA, Danubio: "Despidos antisindicales: de la severidad en la apreciación a la*

inversión de la carga de la prueba" en AA.VV.: "28a Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", FCU, Montevideo, 2017, pág. 420).

Asimismo, deberá el Juez tener especialmente en cuenta que la conducta generadora de la causa razonable no sea provocada o amplificada como excusa para justificar un actuar antisindical (Cf. RASO, Juan: "Ley 17.940 sobre promoción y protección de la libertad sindical: análisis de los aspectos sustantivos" en AA.VV.: "17a Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", FCU, Montevideo, 2006, pág. 29. A mayor análisis, en especial sobre la diferencia entre el concepto de notoria mala conducta y el de causa razonable, véase: CASTELLO, Alejandro: "Proceso de tutela especial: Ley 17.940". Revista de Derecho Laboral, abr.-jun. 2018, Volumen 61, Número 270, págs. 301/320).

III.II) En nuestro caso, la demandada en la contestación pretendió justificar la causa razonable en:

a) **Razones de orden financiero:** el residencial desde mitad del segundo semestre del 2020, al influjo de la situación provocada por la pandemia, viene enfrentando una reducción en sus ingresos producto de la disminución en el número de residentes, que afectaron la situación económica-

financiera de la institución. En particular, poniendo en riesgo la capacidad para atender las diversas obligaciones que debe afrontar.

El gasto de personal representaba el 65,6% de la estructura de costos contando, en ese momento, con 35 funcionarios en su plantilla de los cuales uno de ellos era jornalero. De mantenerse esa situación, conforme al informe elaborado por el Cr. MÉNDEZ, la Asociación comenzaría a carecer de flujo de fondos para hacer frente al pago de las remuneraciones.

El cambio en la política respecto al personal, puede advertirse en los 16 contratos cesados en el último año, 4 de los ceses se produjeron en el presente. La reclamante representaba uno de los sueldos más altos y además para la función de enfermera que cumplía la accionante se contaba con 3 enfermeras más, lo que resultaba excesivo.

b) **Razones de bajo rendimiento y negativa a reintegrarse cuando estaba en seguro de paro:** en los últimos meses se había notado un descenso en el rendimiento laboral del actor, lo que ocasionó diversos problemas con residentes y familiares así como el equipo de trabajo. En tal sentido, así lo informó la Directora Técnica de la Institución, Dra. EE.

El 22 de enero de 2022, el

Sr. FF, tesorero de la Institución, se comunicó con la actora -quien se encontraba en seguro de paro parcial para que se reintegrara a trabajar, quien se negó a hacerlo teniendo la directiva que contratar a otra persona para cubrir a la Sra. DD.

IV) **Sobre la valoración probatoria (juicio fáctico efectuado por la Sala y su corrección en casación).**

IV.I) Pues bien, a juicio de los Sres. Ministros, Dres. Doris MORALES, Tabaré SOSA y esta redactora, la Sala arribó a conclusiones probatorias arbitrarias -o por fuera de los límites de la racionalidad-, al soslayar elementos de prueba cruciales en la acreditación de la plataforma fáctica.

En efecto, 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.

IV.II) En este sentido, corresponde consignar que los Sres. Ministros, Dres. Elena MARTÍNEZ y John PÉREZ, si bien extenderán discordia, por considerar que no se perfila en autos un supuesto de valoración absurda por parte del órgano de alzada, igualmente coinciden con la mayoría en que el agravio fue adecuadamente articulado.

Debe verse que la

exposición del recurrente en su escrito de casación justamente lo que procuró -a juicio de los Sres. Ministros, Dres. Elena MARTÍNEZ, John PÉREZ, Doris MORALES y esta redactora- es demostrar el error manifiesto en el razonamiento probatorio por parte de la Sala, en base a dos consideraciones.

La Corte ha expresado reiteradamente que es menester demostrar absurdo en la conclusión o violación de las leyes que regulan esa tarea, 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.

IV.III) Por su parte, el Sr. Ministro, Dr. Tabaré SOSA, sin perjuicio de reivindicar su posición plasmada en reiterados pronunciamientos de esta Corporación (por todas, véase la sentencia N°

92/2020), considera que el juicio fáctico de la Sala es equivocado, pues emerge con claridad que la demandada no acreditó la causa razonable.

V) **Sobre la demostración del absurdo evidente o infracción a las reglas de la sana crítica.**

En el caso, independientemente de la posición jurídica que se adopte sobre el alcance del control casatorio en materia de valoración probatoria, la Corte -en mayoría- considera de recibo el agravio de la impugnante.

Veamos.

V.I) Como se señaló en el Considerando III.II) de este pronunciamiento, la demandada adujo como causa razonable, razones de orden financiero que tuvo que transitar -a partir de la segunda mitad del año 2020 a causa de la pandemia- lo que produjo una reducción de los ingresos del residencial por disminución del número de residentes.

A raíz de esa situación se encomendó al Cr. MÉNDEZ la elaboración de un informe.

En el mencionado, se efectuaron una serie de recomendaciones, dado que, entre otras cosas, se constató que, a pesar de la baja del número de residentes, el número de personal permanecía incambiado y el gasto por dicho rubro representaba el

65% de la estructura de costos de la empleadora.

En dicho informe se puntualizó que de mantenerse la situación incambiada, en un año o año y medio la Asociación comenzaría a carecer de flujo de fondos. Argumentó que: *"se debe plantear paramétricas de funcionarios por cargo según la cantidad de residentes. Una posible política es incorporar un funcionario con contrato a plazo cuando el total de residentes exceda el promedio, con ese tipo de contrataciones es posible cubrir el trabajo adicional eventual que genera el excedente de residentes"*.

En base a lo sugerido por el Contador, la Asociación aplicó dicha política a los efectos de mantener un equilibrio entre el número de residentes y el personal, de forma tal que no se resienta el servicio y se cumpla adecuadamente con las exigencias (se redujo la plantilla de 35 a 29 dependientes).

Ahora bien, a juicio de la Corporación, la causa razonable invocada no se acreditó en autos. En efecto, si bien en el expediente acordonado se acompañó el informe del Contador al que se hace referencia y se indicó que los gastos por remuneración de trabajadores mensualmente representan el 65% de los egresos totales y se sugiere aplicar la política

mencionada por la demandada al contestar, varias precisiones deben efectuarse.

En primer lugar, el informe refleja los vaivenes de la demandada durante el año 2020 y la situación que se ventila en autos refiere al año 2022. En otras palabras, más allá de las altas y bajas de personal glosadas, no existen elementos de prueba incorporados al proceso que acredite situación alguna con posterioridad al año 2020.

Asimismo, y como argumento esencial, corresponde precisar que la supuesta situación financiera en la que se encuentra la empresa tiene como fundamento la baja en la cantidad de residentes. Pues bien, leída rectamente la contestación no existe mención alguna al número de residentes que hay y mucho menos cómo evolucionó su cantidad antes, durante y con posterioridad a la pandemia. En otras palabras, durante el 2020, los gastos por rubros laborales representaban el 65% de la estructura, pero no existe, ni siquiera invocado, si la cantidad de residentes bajó -o no- con posterioridad a dicho informe.

Si bien quedó acreditado que el número de dependientes bajó -más allá de que la demandada ni siquiera señaló cuáles fueron despidos y cuáles se fueron en forma voluntaria- lo cierto es que la existencia de un escenario financiero complejo se da

de bruces con el propio actuar de la demandada.

En el estudio realizado (que luce agregado en el acordonado), el profesional actuante realizó recomendaciones y comentarios sobre el flujo de disponibilidades, estructura de ingresos y egresos de la Institución. Sin embargo, dicho informe refiere a la situación económica financiera en el año 2020, concretamente, se analizó el período 1 de noviembre al 30 de noviembre de 2020 (ver fs. 117/120 vta. del acordonado IUE: 477-330/2021), mientras que el despido de la actora se concretó el 8 de febrero de 2022.

Como bien destacó la recurrente, la Sala tampoco tomó en consideración que el informe contable representa una foto de un período determinado cuando es claro que la economía varía año a año, máxime habiendo una pandemia de por medio.

La demandada ninguna prueba aportó sobre la situación económica de la Institución al momento del egreso por despido de la trabajadora DD.

Es por ello que el órgano de alzada presupone que la crisis financiera prosiguió en idénticos parámetros a lo expresado y justificado para el año 2020 en el mentado informe, y en base a ello, pretende justificar la rescisión patronal del 8 de febrero de 2022.

Sin embargo, ninguna prueba aportó sobre las razones de índole financiera que sirvieran de apoyo y sustento del despido de la trabajadora.

Tampoco los egresos de trabajadores que surgen de la planilla de trabajo unificada, entre los años 2021 y 2022, no aclaran el panorama en punto a si las desvinculaciones respondieron a la reestructura organizativa fincada en los problemas financieros alegados. De este indicador no puede extraerse como consecuencia lógica que todos o algunos de esos egresos se deban al despido o a la renuncia de los trabajadores.

De igual forma, no puede obviarse que el tesorero FF reconoció que se comunicó con la trabajadora con la intención de reincorporarla antes del vencimiento del plazo del seguro de paro. Si existían severos problemas económicos como los alegados, no se explica la inicial comunicación para que la Sra. DD volviera a su puesto de trabajo.

Y, menos aún, se explica y como lo avalaron testigos que depusieron en la causa, que la Institución contrató a otros trabajadores para cumplir la función de DD (fs. 59 y 61).

El propio FF reconoció que cuando lo llamó la Sra. DD para decirle que podía ir "ya

habíamos contratado a otra" (fs. 66).

Entonces, ¿cuáles eran las razones económicas aducidas?

La respuesta no es otra que ninguna.

Si se despide a la trabajadora -con la consiguiente indemnización que se asume como costo para la Institución- y, por otra parte, se contrata a otra trabajadora para que ocupe su lugar, la justificación por la crisis financiera es simplemente una burda excusa para pretender desembarazarse del móvil avieso persecutorio que se le atribuyó.

V.II) En segundo lugar, la demanda identificó como causa razonable el bajo rendimiento y la negativa de la actora a reintegrarse del seguro de paro (véase el Considerando III.II) de la presente sentencia).

En tal sentido, expresó que la Directora Técnica, Dra. EE en un informe de fecha 10 de enero de 2022 (fs. 37), concluyó que existió un descenso en el rendimiento laboral de la actora.

Además, expresó que el 22 de enero se comunicó la Directiva con la actora a los efectos de que se reintegrara a su puesto de trabajo y que ésta se negó a hacerlo debiéndose contratar a otra persona "*para cubrir a la Sra. DD*".

Pues bien, en lo que guarda relación con el bajo rendimiento de la actora, la Corporación considera que la causa esgrimida carece, por completo, de respaldo probatorio en la causa, pues más allá del informe de la Dra. EE, ninguno de los testigos que declararon en la causa -tanto del actor como el demandado- corroboró la proposición fáctica alegada.

Es cierto que no cabe confundir una hipótesis de notoria mala conducta con la situación alegada, sin embargo, no puede perderse de vista que la única persona que hizo mención al bajo rendimiento fue la Directora Técnica la cual elaboró el informe doce días antes que la demandada solicitara el reintegro de la trabajadora del seguro de paro.

Por más que no se requiera la aplicación de una sanción con anterioridad, puesto que la demandada no debe probar una hipótesis de notoria mala conducta, lo cierto es que dicho informe no condice con el acervo probatorio reunido en autos.

La prueba documental aportada carece, por completo, de eficacia probatoria. Precisamente, por tratarse de una evaluación "retroactiva" específica de desempeño de un trabajador que hacía meses se encontraba en el seguro de paro.

Concretamente, la Dra. EE en el informe precisó:

"Puedo decir que la funcionaria DD desempeñando su función de auxiliar de enfermería le costaba el vínculo con el resto del equipo, su ritmo de trabajo contrastaba con el de las demás siendo más lento, lo que en ocasiones tuve que hacerle saber de manera verbal. En más de una ocasión recibí de familiares de residentes la observación que la funcionaria expresaba a algunos recientes, temas extra médicos que lejos de ayudar creaban una relación no deseable con el residente" (fs. 37).

Ahora bien, ¿Cómo es posible que en "los últimos meses" bajara el rendimiento de la actora o que ocasionará problemas si se encontraba en el seguro de paro?

La respuesta brilla por su ausencia.

Lo plasmado en el informe resulta totalmente inverosímil, "elaborado a la medida de la situación" en función de la solicitud de los jefes de la Institución.

De hecho, es la profesional actuante la que aclaró en su nota que estaba dando respuesta "al pedido que me han hecho" (fs. 37).

Las afirmaciones plasmadas sobre el rendimiento insatisfactorio de la trabajadora tampoco condicen con lo declarado por otros trabajadores

que cumplieran tareas con DD, quienes destacan su buen comportamiento en el cumplimiento de sus funciones en el residencial.

Por último, corresponde precisar que la empleadora -en un escueto párrafo a fs. 52- señaló que el día 22 de enero de 2022 un integrante de la directiva se comunicó con la actora (la que se encontraba en seguro de desempleo parcial) para que se reintegrara al trabajo, quien se negó a hacerlo, teniendo la directiva que contratar a otra persona.

Sin embargo, leída rectamente la contestación de demanda, no alegó cómo el mencionado hecho desencadenó en una causa razonable que determine la desvinculación de la actora. Más aún, ese elemento determina (como ya se analizó) que la razón de orden financiero se encuentre relativizada, pues sin perjuicio de la supuesta política asumida por la empresa, se contrató a otra persona para que cumpla una función idéntica a la que desarrollaba la actora.

VI) En definitiva, por los fundamentos expuestos, la Suprema Corte de Justicia, en mayoría,

FALLA:

ACÓGESE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO Y, EN SU MÉRITO, ANÚLASE LA SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, MANTENIÉNDOSE FIRME LA SENTENCIA DE

PRIMERA INSTANCIA.

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN

PROCESAL.

**A LOS EFECTOS FISCALES, FÍJANSE
LOS HONORARIOS FICTOS EN 30 BPC.**

**NOTIFÍQUESE A DOMICILIO,
PUBLÍQUESE Y, OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVANSE LOS AUTOS CON
LAS FORMALIDADES DE ESTILO.**

**DRA. DORIS MORALES
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DRA. BERNADETTE MINVIELLE SÁNCHEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DR. TABARÉ SOSA AGUIRRE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

DISCORDES:

en cuanto

considera-

mos que

**DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DR. JOHN PÉREZ BRIGNANI
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

corresponde desestimar el recurso de casación
interpuesto, en mérito a los siguientes fundamentos.

I) **El caso de autos.**

I.I) La parte actora, integrada

por DD y el AA, promovió proceso de tutela especial, conforme a lo establecido en el art. 2 de la Ley No. 17.940, contra el BB, en mérito al despido de la dirigente sindical DD.

Señaló en su demanda que no es la primera vez que la accionada tiene estos comportamientos que entran en colisión con las disposiciones de la Ley No. 17.940. En tal sentido, a los días de haberse constituido el sindicato, la demandada procedió a despedir a su presidenta -CC-, situación que está siendo dilucidada ante la justicia.

Afirmó que, una vez despedida la dirigente sindical DD, se realizó una instancia tripartita de negociación en la órbita del MTSS, ocasión en que la demandada argumentó la existencia de razones de naturaleza económica y un desentendimiento con la dirección de la empresa cuando se le solicitó a la accionante reintegrarse del seguro, situación que no se dio como expresa la accionada.

Apuntó que la accionante cuenta con un legajo limpio desde su ingreso y no existió ningún hecho que ameritara el comportamiento de la demandada, quien ha procedido a despedir a una de las dos dirigentes sindicales de la empresa, que además es mano de obra especializada, ya que es enfermera y es quien cuenta con mayor antigüedad en el sector de la

empresa.

Sostuvo que el despido claramente obedeció a motivos sindicales, únicamente operó sobre DD -delegada sindical- y posteriormente a su despido se procedió a contratar nuevos trabajadores.

En función de lo expuesto, solicitó que se declare nulo -por ser antisindical- el despido de DD, se disponga su inmediata reinstalación y se condene a la demandada al pago de los salarios dejados de abonar a la referida co-actora a consecuencia del acto antisindical.

I.II) En primera instancia, el decisor *a quo* acogió la demanda entablada, en mérito a considerar que la parte demandada no se desembarazó debidamente del *onus probandi* a su cargo y que, a su vez, la prueba allegada al proceso arroja fuertes indicios acerca de que el despido de la trabajadora se encuentra estrechamente ligado a motivos antisindicales.

I.III) En segunda instancia, ante la apelación deducida por la parte demandada, el Tribunal acogió el recurso interpuesto, revocó la sentencia de primer grado y absolvió a la accionada de la condena impuesta.

Ello, en mérito a considerar que surgen acreditadas las "causas razonables" invocadas por la parte demandada para justificar el

despido de la actora: i) la situación financiera deficitaria de la entidad, que determinó la reducción de personal y cambios en la política de contratación; ii) el bajo rendimiento de la actora y su negativa a reintegrarse cuando estaba amparada al seguro de desempleo.

Además, agregó la Sala que no ha sido acreditada la discriminación sindical y la persecución a los trabajadores sindicalizados que fueran alegadas por la parte actora.

II) **Análisis del primer agravio de la parte recurrente: existencia de absurdo evidente en la valoración de la prueba.**

II.I) En primer lugar, la recurrente expresó una serie de cuestionamientos respecto a la valoración probatoria desarrollada por la Sala.

Como es sabido, los suscritos adhieren a la posición que entiende que, en el marco del recurso de casación, la causal de errónea aplicación de las normas de admisibilidad o de valoración de la prueba se reduce a aquellas hipótesis en las que se violen las tasas legales en supuestos de prueba tasada; o, en el caso de que corresponda aplicar el sistema de la sana crítica, cuando se incurra en absurdo evidente, por lo grosero e infundado de la

valoración realizada (criterio sostenido por mayoría de la Corte en sentencias Nos. 594/2013, 452/2013, 273/2013, 4.248/2011, 52/2010, 441/2017, 1.094/2019 y 564/2021, entre muchas otras).

En tal sentido, se ha dicho por la Corte, en relación a la errónea valoración de la prueba invocada como causal de casación (art. 270 del C.G.P.): *"A pesar de que la referida disposición prevé, incluso, como causal de casación la infracción a las reglas legales de admisibilidad o de valoración de la prueba, el ámbito de la norma queda circunscripto a la llamada prueba legal, o sea aquella en que la propia ley prescribe que verificándose ciertos presupuestos por ella misma indicados, el Juez, aunque opine distinto, debe darle el valor y eficacia previamente fijados en forma legal; o en el caso de apreciación librada a las reglas de la sana crítica, cuando incurre en absurdo evidente, por lo grosero e infundado"*.

"Es jurisprudencia constante de esta Corporación que tanto la revisión de la plataforma fáctica, como la revalorización de la prueba, no constituyen motivo casable, por cuanto el ingreso a ese material convertiría esta etapa casatoria o de revisión meramente jurídica, en una tercera instancia no querida por el legislador (cf. Sentencias Nos. 6, 124, 158 y 165/91; 24 y 58/93; 35, 47 y 59/94,

14/96 y 716/96, entre otras)".

"A mayor abundamiento: 'El ingreso al material fáctico en instancia casatoria requiere una condición o código de acceso ineludible: es menester que el error en la valoración de la prueba en que haya incurrido la Sala de mérito configure un absurdo evidente, un razonamiento notoriamente ilógico o aberrante, en suma, que la infracción a la regla de derecho contenida en el Artículo 140 C.G.P., revista una excepcional magnitud, fuera de toda discusión posible (cf. Sentencias Nos. 2/2000, 228/06, entre otras)'" (Cfme. sentencia No. 564/2021).

Este criterio impone, lógica y legalmente, dos condiciones necesarias para el progreso de un agravio fundado en un error en la valoración de la prueba.

Como primera condición, quien recurre en casación debe, en primer término, denunciar, alegar, un error o vicio en el razonamiento probatorio del órgano de segunda instancia de una entidad tal que amerite su calificación como absurdo o arbitrario en forma evidente. Sin esta alegación de la parte, el agravio resulta improcedente. Va de suyo que la denuncia de un error de valoración de esa magnitud no está condicionada a ninguna fórmula sacramental, mas sí requiere que se describa un error de la entidad

superlativa mencionada. El recurrente, entonces, se ve gravado con una particular carga de alegación.

Por otro lado, como segunda condición, se exige que la alegación del absurdo o arbitrariedad debe ser demostrada. Una vez que se releva por la Corte que se cumplió con la primera condición referida, debe analizarse si, efectivamente, se verifica el error alegado (Cfme. sentencia de la Suprema Corte de Justicia No. 355/2020, entre otras).

En el presente caso, estiman los suscritos que puede considerarse que la recurrente cumplió con la primera condición señalada, en tanto expuso en su libelo, en forma fundada, una serie de cuestionamientos que, a su juicio, lograrían demostrar que el Tribunal incurrió, a la hora de valorar el material probatorio, en una ilegitimidad arbitraria que configura un absurdo evidente.

Sin embargo, como analizaremos más adelante, consideramos que no se verifica la segunda condición antedicha, pues la alegación del absurdo o arbitrariedad en la valoración probatoria no ha logrado ser demostrada.

II.II) Antes de abordar los agravios puntuales de la accionante, cabe recordar el marco normativo aplicable en la causa; en particular, lo dispuesto en los dos incisos finales del art. 2 de la

Ley No. 17.940, que establecen:

"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".

En la especie, la parte actora expresó en su demanda, cumpliendo con la carga de alegación que le gravaba, que la trabajadora fue despedida por razones sindicales (véase en especial fs. 5 vto./7 y 8 vto./10).

Cumplida por la promotora la carga antedicha, correspondía entonces a la demandada alegar y probar la existencia de una "causa razonable" que justificara la decisión adoptada.

Como señala la doctrina, en este tipo de procesos, a la parte demandada no le basta simplemente con afirmar que no existieron razones antisindicales en la motivación del despido del dirigente sindical, 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" (Cfme. González Miragaya, Santiago, "Procesos de protección de la libertad sindical", en AA.VV., *Especialidades de los procesos en material laboral*, IUDP-UDELAR, FCU, Montevideo, 2021, pág. 586).

Sobre el punto, ha expresado el Tribunal de Apelaciones de Trabajo 1er. Turno en sentencia No. 153/2011 que *"Esta asignación de cargas probatorias en caso de violación de la libertad sindical, por otra parte, es coincidente con la opinión de la doctrina especializada y del Comité de Libertad Sindical de la OIT.- Debe decirse que, siendo el empleador custodio del derecho humano libertad sindical en la relación sustantiva, ante la denuncia de lesión derivada de un acto suyo, en la relación procesal se posiciona en situación de carga imponiéndosele el detalle de los hechos y su prueba, que obraron como causa movilizadora de su decisión. (...) también así lo*

ha entendido el Comité de Libertad Sindical en dictámenes Nros. 830 y 831 publicados en la Recopilación de dictámenes y principios de año 2006. Sustancialmente estos dictámenes indican que, en aplicación de la Recomendación n. 143, y con el fin de garantizar una protección eficaz de los representantes de los trabajadores, cuando se alega el despido o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo discriminatorias, el empleador es quien debe probar que su acto está justificado. (La libertad Sindical. Recopilación de dictámenes y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Pág. 177)".

Entonces, de acuerdo con el citado precepto legal, el empleador debe alegar y probar una "causa razonable", la que debe estar relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o bien con las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o incluso puede tratarse de otra causa "de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada" (véase en tal sentido discordia del Sr. Ministro Dr. John Pérez Brignani extendida en sentencia de la Suprema Corte de Justicia No. 532/2022).

En relación al concepto de "causa razonable" en la Ley No. 17.940, indica Rosenbaum que el empleador puede disponer el cese, sin vulnerar la

libertad sindical, de un dirigente, fundador, representante o delegado de los trabajadores, siempre que exista un motivo o causa real y serio, de carácter disciplinario, tecnológico, financiero, económico o de cualquier índole, que resulte de entidad suficiente para impedir la prosecución de la relación de trabajo (Cfme. Rosenbaum, Jorge, "El despido por motivos ajenos a los sindicales y la 'causa razonable' en la Ley No. 17.940 sobre protección de la libertad sindical", en *Revista CADE*, Tomo VII, setiembre 2010, págs. 55 y ss.).

En la especie, emerge de la contestación de la demanda que la accionada alegó, como una de las "causas razonables" justificantes de la decisión adoptada, la situación financiera deficitaria de la empresa y la consecuente reducción de personal y/o modificación en la modalidad de contratación (véase fs. 50/51 vto.). Ello, además de otras razones que luego serán indicadas y analizadas.

En primera instancia, el Magistrado actuante consideró que la prueba relacionada a las razones de orden financiero y a la mala situación económica de la empresa demandada fue deficiente y por lo tanto inhábil para destruir la presunción legal que pesaba en su contra (véase fs. 98/101).

Por el contrario, el Tribunal de segunda instancia, a diferencia del *a quo*,

estimó suficientemente acreditada la referida "causa razonable" alegada por la demandada, en base a una serie de argumentos que posteriormente serán reseñados.

II.III) Ingresando a los agravios de la recurrente en casación, se observa que sus primeros planteos dicen relación con la valoración efectuada por el Tribunal respecto al informe del contador Bruno Méndez -agregado en los acordonados IUE: 477-330/2021 (fs. 117/121 vto.).

En el Considerando III.c) de su sentencia, la Sala indicó que el referido contador realizó un informe de flujo de caja, respecto al período agosto de 2019 a noviembre de 2020, del que se desprende que "(...) el contador plantea que los gastos del personal representan un 65,6% de los egresos del hogar y que aconseja que al momento de realizar contrataciones resulta imprescindible realizar un cálculo real de los costos que generara esa contratación, asimismo agrega que a la hora de contratar personal se debe realizar un estudio minucioso de los costos al momento y tener en cuenta la cantidad de residentes. Además, aconseja que: "...Una posible política es incorporar un funcionario con contrato a plazo cuando el total de residentes excede el promedio con ese tipo de contrataciones es posible cubrir el trabajo adicional eventual que genera el

excedente de residentes y al momento de finalización del contrato no se genera indemnización por despido...'" (fs. 170/171 vto.).

En su recurso de casación, señala la actora que el Tribunal no tomó en cuenta la fecha en la que fue elaborado ese informe (enero de 2020), por lo que éste es poco representativo de la realidad financiera de la demandada al tiempo que se produjo el despido de la accionante (más de un año después del informe). Alega que si la demandada quería efectivamente probar su situación económica deficitaria, debió haber agregado algún informe más reciente, concomitante a la fecha del despido, lo que no hizo, aspecto que fue pasado por alto por el Tribunal.

Añade que la Sala tampoco tomó en cuenta que el informe contable representa una foto de un período determinado (representativo del período agosto de 2019 a noviembre de 2020) y que es claro que la economía en un año cambia, más en este caso, con una pandemia de por medio.

Sostiene que es grosera la conclusión arribada por el Tribunal, en la medida que el contador sugirió reestructurar la empresa y contratar al nuevo personal mediante la modalidad de contratación temporal, pero en ningún momento planteó despedir trabajadores.

A juicio de los suscritos, estos primeros agravios ensayados por la recurrente no pueden prosperar.

La actora parece tomar como premisa que el Tribunal consideró acreditada la referida "causa razonable" basándose únicamente en lo expresado por el Cr. Méndez en su informe. Sin embargo, ello no es así.

En efecto, la Sala, luego de transcribir parte de las afirmaciones del contador, señaló: *"Se debe destacar además que este informe contable, no puede analizarse desde el punto de vista de una consulta de asesoramiento en cuanto a las políticas de organización a tomar para reducir los costos de la Institución y en cuanto a las medidas en relación al personal y su eficiencia. Es claro que la demandada, como cualquier empleador tiene margen amplio de decisión en cuestiones organizativas de su establecimiento en aspectos económico financieros, los que de modo indirecto pueden proyectar consecuencias en los trabajadores, de allí el límite de no incurrir en conductas ilícitas. En la especie el límite a analizar es precisamente si el despido fue ilícito por ser discriminatorio por razones sindicales, respecto a lo cual las otras cuestiones pueden o no ser indicadores de la existencia de la causa razonable*

argüida, pero sin que ello habilite a exigir el cumplimiento de pasos previos al despido, como el del previo 'estudio' por profesionales o el contar con la opinión de terceros ajenos a las autoridades en ese punto" (fs. 171).

Y, acto seguido, la Sala hizo caudal de otra serie de elementos probatorios que tomó en cuenta para entender acreditada la "causa razonable" alegada por la demandada como justificante del despido de la accionante (véase fs. 171/173).

Por ende, el hecho de que el informe del Cr. Méndez sea, al decir de la actora, "*poco representativo de la realidad financiera de la demandada al tiempo que se produjo el despido*", o que solo "*representa una foto de un período determinado*", no vicia *per se* el razonamiento del Tribunal, en tanto emerge con claridad de la sentencia atacada que el órgano de segunda instancia se fundó también en otros pilares para arribar a su decisión sobre el punto en examen.

En otras palabras, el Tribunal no consideró acreditado el hecho afirmado por la demandada exclusivamente en función de lo que indicó el Cr. Méndez en su informe. La Sala partió de dicho análisis elaborado por el contador, pero luego realizó una serie de consideraciones que la condujeron a

entender probada la causal alegada por la accionada.

Por otra parte, la recurrente afirma que la conclusión de la Sala sería "grosera" pues el contador no recomendó en su informe despedir trabajadores.

Este argumento de la impugnante tampoco da en el blanco.

Es evidente que las medidas que pueda haber recomendado el contador no vinculaban a la empresa demandada, por lo que resulta indiferente si ésta siguió o no las recomendaciones de su asesor. Lo relevante, a efectos del presente proceso, es que en el informe del Cr. Méndez se advertía acerca de la existencia de una situación financiera deficitaria de la empresa, la que, a su criterio, podía mejorarse mediante algunas modificaciones en la modalidad de contratación del personal. Por ende, es correcto (o al menos no es arbitrario ni absurdo) que el Tribunal haya tomado en cuenta (conjuntamente con otros elementos) lo expresado por el contador en su informe, más allá de la concreta eficacia probatoria que pueda haberle asignado a dicho medio de prueba.

En suma, no se advierte en este punto valoración probatoria arbitraria por parte del órgano jurisdiccional.

II.IV) A continuación, la

recurrente manifiesta otras discrepancias en relación a la apreciación de la prueba practicada por la Sala.

Sostiene que el Tribunal no valoró ni evaluó toda la prueba agregada al expediente, ya que, si tomaba en cuenta las planillas de trabajo adjuntas, podía apreciar que la demandada siguió el camino opuesto o inverso a la recomendación del contador, puesto que contrató más trabajadores.

Además, añade, cuando la empresa contrató a una cantidad de trabajadores no lo hizo por tiempo determinado, en tanto si bien les hizo contrato de trabajo a plazo por 90 días, no surgen de la planilla de trabajo las fechas de egreso de aquéllos, o sea, todos siguen trabajando para la demandada.

Afirma, asimismo, que el Tribunal pasó por alto que la demandada en ningún momento acreditó que las bajas de personal fueran por despido producto de una reestructura.

Apunta también que la Sala soslayó que la accionada procedió a despedir a la única delegada sindical en el sector enfermería y agrega que si el motivo fue por la situación económica que vivía el residencial, habría despedido a otros funcionarios que percibían mayores sueldos que la actora (de aproximadamente \$23.000).

A criterio de los suscri-

tos, estos agravios tampoco resultan eficientes para conmovier lo resuelto por el órgano de segunda instancia. Ello, en tanto los distintos argumentos desplegados por la recurrente no logran convencer respecto a la existencia de una valoración probatoria irracional o arbitraria por parte del Tribunal.

En efecto, la actora enumera en su libelo distintas discrepancias en relación al valor asignado por la Sala a ciertas probanzas producidas en autos, pero no logra poner en evidencia la existencia de un razonamiento, por parte del órgano de mérito, que pueda ser calificado como absurdo en grado evidente, lo que impide el progreso de su agravio.

El argumento central del Tribunal es que existió un cambio de política de la demandada a la hora de contratar personal -aspecto que tuvo incidencia directa en el flujo de caja- y que fue en el marco de este cambio que se tomó la decisión de despedir a la actora (considerándose además otros factores, como su bajo rendimiento y su negativa a reincorporarse cuando fue convocada estando en seguro de desempleo).

Esa conclusión del Tribunal se basa en una serie de elementos probatorios que fueron prolijamente reseñados en la sentencia y concatenados mediante un razonamiento que podrá o no

compartirse, pero que de manera alguna puede tildarse de absurdo o irracional.

En tal sentido, apuntó el Tribunal: "(...) corresponde señalar que a la hora de analizar la prueba la apelada, no deslinda entre la categoría específica de la actora de Enfermera, con un salario muy superior naturalmente, acorde a la especialidad en comparación con el de las Auxiliares, cuidadoras. Esos datos resultan de los recibos de pago agregados en autos cotejados con los salarios del personal a término registrado en los contratos agregados por la demandada del personal así contratado y en consonancia con la Planilla de Trabajo agregado a la causa.

El detalle de personal contratado por la demandada que la sentencia ubica posterior al informe del contador, pero anterior al despido de la trabajadora no considera el deslinde por categorías ni salarios, lo que nos permite a llegar una conclusión diversa a lo sostenido por la atacada en cuanto este cambio de política a la hora de contratar el personal tiene incidencia directa en el flujo de caja.

La Sala, partiendo de los hechos constatados no comparte la conclusión de la atacada, en cuanto que esa situación de desfinancia-

miento no tuviera incidencia en cuanto a la reducción de personal. Ello porque, de las planillas de trabajo agregadas de fs. 21 a 25 y en los acordonados surgen egresos de 7 trabajadores entre el 2021 a 2022, sin tener en cuenta el de la parte actora y si bien existieron nuevas contrataciones la mayoría de ellas, se hizo mediante la contratación a término, lo que evita mayores costos al momento del cese.

También corresponde señalar que al egreso de la actora si bien se contrató a una persona, como admite el Sr. FF a fs. 66, en este mismo sentido también el testigo GG a fs. 61, 'que cuando se da lo de Patricia y se reintegra a trabajar y había otra persona que es auxiliar de enfermería', luego agrega que existieron despidos y renunciaciones.

En suma, del cúmulo probatorio obrante en autos es dable sostener que existió una reducción del personal, ya sea voluntaria o por despido, se cambió la modalidad de contratación y todo ello apunta a obtener un mejor saldo en el flujo de caja" (fs. 171/173).

La precedente valoración de la prueba, desarrollada por el Tribunal en su sentencia, podrá ser más o menos compartible, pero lejos está de configurar una hipótesis de arbitrariedad en el razonamiento de la Sala, desde que se ha justificado

adecuadamente, con base en los medios de prueba disponibles en la causa, la conclusión probatoria a la que se arribó.

En consecuencia, se impone el rechazo de los agravios en examen.

II.V) En función de lo señalado, la plataforma fáctica permanece inmutable, por lo que la calificación de la existencia o no de "causa razonable" para la desvinculación de la trabajadora deberá realizarse sobre los hechos tenidos por probados por el Tribunal.

III) **Análisis del segundo agravio de la parte recurrente, relativo a la supuesta baja de rendimiento de la actora.**

III.I) La demandada alegó como "causa razonable" para justificar el despido de la actora su bajo rendimiento y la negativa a reintegrarse cuando estaba en seguro de paro (véase fs. 51 vto./52).

El decisor de primera instancia estimó que dicha causal no fue probada por la demandada.

A este respecto, expresó el *a quo*: que no surge de la prueba recabada que la actora hubiera sido sancionada con anterioridad; que los testigos declararon que el desempeño de aquella había sido correcto; que no se glosó legajo personal ni

constancias de observaciones o sanciones respecto a la trabajadora; que la sanción impuesta a la trabajadora (el despido) no resulta proporcional en relación a la falta que se le atribuyó (no reintegrarse cuando fue convocada), tomando en cuenta su antigüedad y el buen comportamiento previo (véase fs. 102/106).

En cambio, en la sentencia atacada, la Sala consideró configurada la causa de justificación del despido invocada por lo demandada. Lo hizo en los siguientes términos: *"Es de orden señalar que en el caso no se debe analizar si la causa del despido, es proporcional o no a la conducta de la trabajadora, que contextualiza en el bajo rendimiento de la actora aunado a su negativa a retornar a trabajar. Es decir, en motivos vinculados a la relación laboral y no a la actividad sindical de la actora.*

(...) el cese de la actora no está vinculado al concepto de notoria mala conducta y paralelamente sí se considera determinante para valorar el rendimiento de la actora, su negativa a reintegrarse cuando se le solicito. Porque del contexto fáctico que rodeó el cese es dable inferir que la voluntad de la demandada de acuerdo al iter cronológico fue de reintegrar a la actora a su puesto de trabajo independientemente de su calidad de delegada sindical que ejercía desde el año 2020.

En este sentido, la Dra. Lina Fernández expresa en su voto que comparte con la recurrente que el razonamiento de la Sede a Quo no deslinda adecuadamente los conceptos de causa razonable, de otro diverso como lo es el de 'notoria mala conduc-ta'. Lo cual desde el punto de vista de valoración probatoria conduce al a quo a la conclusión que el Tribunal no comparte.

En efecto lo alegado por la demandada en cuanto a las razones por las cuales decidió despedir a la trabajadora, no encuadran en el concepto de 'notoria mala conducta' sino de una baja en el rendimiento un descenso en su desempeño. Por ello, no se trata de categorías equiparables ni con lo alegado por la demandada ni con el concepto de causa razonable. A diferencia del ámbito en el que opera el instituto de la 'notoria mala conducta' consagrado en el artículo 10 de la Ley 12.597, como justificante del no pago de la indemnización por despido tarifada. (...) Es claro que la parte debe alegar hechos positivos de naturaleza impeditiva que logran enervar que se califique al despido con la característica de ser discriminatorio.

De acuerdo a lo expresado se entiende que las consideraciones que realiza el Sr Juez en cuanto a los actos previos al despido

cuestionando que no se aplicaron sanciones a la conducta de la parte actora, no inciden en relación a la cuestión debatida. Ello porque no puede exigírsele, por la vía de equiparar dos cuestiones diversas una prueba más exigente, como lo es la que se requiere para configurarse la notoria mala conducta, para considerar o no acreditados los hechos impositivos alegados por la accionada al contestar la demanda" (fs. 173/176).

III.II) En relación al punto, expresa la recurrente en casación que la trabajadora accionante reconoció la situación y explicó los motivos que ella entendió oportunos para no reintegrarse, así como también su arrepentimiento.

Apunta que el Tribunal no menciona que la actora, durante todos los años que prestó servicios para la demandada, tuvo un legajo limpio, lo que permite concluir que si la accionada consideraba que la trabajadora con su negativa había cometido una falta, la podría haber sancionado con una medida menos drástica que el despido.

Agrega que el Tribunal toma en cuenta el informe de la directora técnica del residencial de fecha 10 de enero de 2022, pero soslaya que la actora hacía meses que estaba en el seguro de desempleo (desde agosto de 2021).

A juicio de los Sres.

Ministros discordes, tales planteos no resultan de recibo.

Como bien apunta la Sala en su sentencia, es un hecho no controvertido en el proceso que el 22 de enero de 2022 un representante de la empleadora se comunicó con la actora Patricia Olivera, quien se encontraba en seguro de paro, para que se reintegrara al trabajo, negándose aquélla por razones personales, a efectos de preservar la salud de su familia. Luego, la Sra. DD comunicó a la empleadora que se podía reintegrar, pero la empresa le indicó que ya se había contratado a otra persona para cubrirla.

Al igual que el Tribunal, consideran los suscritos que el referido hecho (negativa de la accionante a reincorporarse al trabajo cuando fue convocada) puede ser considerado como una "causa razonable" de la decisión adoptada por la empleadora, en tanto está vinculada con la conducta de la trabajadora y resulta ajena a la motivación antisindical que fuera alegada por la parte actora.

Nótese que, a pesar de las dificultades económicas que atravesaba la demandada (aspecto fáctico que ha quedado firme por ausencia de útil impugnación), aun así optó por reincorporar a la trabajadora, convocándola a reintegrarse a las tareas; convocatoria que la actora rechazó.

De esta manera, existe una causa para el despido de la Sra. DD que no responde ni se vincula con su actividad sindical, sino que guarda relación con motivos de organización de las tareas del BB y que fue desencadenada, de forma determinante, por la conducta de la propia actora, quien se negó a reincorporarse cuando se la necesitó.

III.III) La promotora vuelve a hacer hincapié, en su recurso de casación, en la drasticidad de la medida de despido adoptada, tomando en consideración que ella tenía un legajo limpio, carente de sanciones anteriores.

Ahora bien. Lo expresado por la actora podría ser relevante para cuestionar la existencia de "notoria mala conducta", si es que ello se le hubiera imputado por la empleadora para eludir el pago de la indemnización por despido. Pero no lo es para contrarrestar la calificación como "causa razonable" del motivo alegado por la demandada (en el marco de lo previsto en la Ley No. 17.940), pues, independientemente de la gravedad que pueda asignársele a esa conducta de la actora, lo cierto es que se trata de una situación irregular en la prestación de trabajo por parte de la empleada (aspecto por completo ajeno a su calidad de delegada sindical).

Como ha sostenido la Corte

en sentencia No. 4/2008, convocando las enseñanzas de Raso Delgue, la "causa razonable" o "justa causa", reclamada por la Ley No. 17.940 para tener por justificado el despido de un dirigente sindical, exige la verificación de inconductas que abarcan un espectro más amplio que el contenido en el concepto de "notoria mala conducta", eximente de indemnización por despido. En dicho pronunciamiento, expresó este Colegiado: "*Juan Raso Delgue en su trabajo 'Ley No. 17.940 sobre promoción y protección de la libertad sindical: análisis de los aspectos sustantivos'* señala que: '*Sobre la 'causa razonable' referida a la 'inconducta' consideramos que la expresión abarca un espacio más amplio que la condición de 'notoria mala conducta', eximente de indemnización en nuestro régimen de despido común. Pueden existir inconductas que, aun sin alcanzar el nivel de una 'notoria inconducta', constituyan causa razonable de despido...'*. Evidentemente el juez deberá prestar mucha atención y asegurarse que la 'inconducta' no sea provocada o enfatizada como mero pretexto para justificar una actuación antisindical (XVII Jornadas Uruguayas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, pág. 29 y 30)".

En resumen, la situación invocada por la demandada puede ser calificada como una "causa razonable, relacionada con la capacidad o

conducta del trabajador" (art. 2 inc. final Ley No. 17.940), la que, por ende, resulta legítima (en el sentido previamente indicado) para justificar la decisión adoptada por la empresa.

III.IV) Por otro lado, tampoco puede prosperar el restante planteo de la recurrente, que cuestiona el valor de lo informado por la directora técnica del residencial. Ello, en tanto surge de la lectura de la sentencia impugnada que el Tribunal no tomó en cuenta dicho informe para valorar el bajo rendimiento de la actora, alegado por la accionada como "causa razonable" del despido.

En efecto, señaló la Sala en su sentencia que el mencionado informe "(...) *no es determinante a la hora de examinar la causa razonable en la presente causa sometida a decisión, dado que el cese de la actora no está vinculado al concepto de notoria mala conducta y paralelamente sí se considera determinante para valorar el rendimiento de la actora, su negativa a reintegrarse cuando se le solicitó*" (fs. 174).

En consecuencia, el agravio de la impugnante se dirige contra un aspecto que no formó parte de la fundamentación del Tribunal.

III.V) En suma, estiman los suscritos que no se observa ningún motivo antisindical

en el cese de la Sra. DD y que ha quedado suficientemente acreditada la "causa razonable", en los términos del art. 2 de la Ley No. 17.940.

Corresponde señalar que, tal como expresa Castello, la Ley No. 17.940 "(...) no estableció un régimen de responsabilidad objetiva ni de inamovilidad o estabilidad absoluta del dirigente y militante sindical, sino un mecanismo para garantizar el desarrollo de la libertad sindical, en virtud del cual toda agresión laboral que tenga causa discriminatoria, será declarada nula. En mérito a ello, no todo despido, cambio de horario o lugar de trabajo o modificación del salario o la categoría laboral de un representante o activista sindical se reputarán como actos antisindicales, si no tienen por finalidad u objetivo vulnerar la libertad sindical" (citado en sentencias de la Suprema Corte de Justicia Nos. 375/2009 y 270/2015).

En el sub examine ha quedado acreditado que existieron circunstancias vinculadas a la coyuntura y a las necesidades económicas de la empleadora que, complementadas por el actuar propio de la actora -quien al habersele solicitado su reincorporación del seguro de paro se negó-, derivaron en la prescindencia de sus servicios.

Tampoco puede perderse de

vista el hecho de que, aunque la empleadora atravesaba dificultades económicas, aun así optó por mantener la fuente laboral de la Sra. Olivera, enviándola a seguro de paro y no despidiéndola, como sí hizo con otros de sus compañeros.

También quedó probado que la empleadora la llamó a reincorporarse, lo que ella rechazó, situación que derivó en que se la sustituyera.

Este último elemento, aunado al actuar de la empleadora, que tendió a la conservación de la fuente laboral, resulta determinante, a juicio de los suscritos, para enervar cualquier tipo de sospecha que pudiese caber respecto a la existencia de motivos antisindicales en el despido de la accionante.

IV) **Análisis del tercer agravio de la parte recurrente, relativo al contexto en que se produjeron los hechos.**

Finalmente, la recurrente deduce agravios respecto al último capítulo de la sentencia atacada, en el que la Sala sostiene que la actora no ha logrado acreditar la discriminación sindical y la persecución a los trabajadores sindicalizados que fueran alegadas en la demanda.

Sobre el punto, aduce la insurgente que las conclusiones de la Sala dejan bien en

claro que ésta no leyó íntegramente el expediente agregado IUE: 477-330/2021, del que surge, mediante las declaraciones testimoniales allí producidas, que la demandada no quería la existencia de un sindicato en la empresa.

Manifiesta la recurrente que el Tribunal, en una arbitrariedad manifiesta, no tomó en cuenta las declaraciones de los testigos en el acordonado y dio por buenas las de trabajadores que claramente viciaron su declaración por temor a perder su empleo.

Añade que, si esta prueba no le resultaba convincente al Tribunal, debió valorar objetivamente la prueba que se incorporó a aquel expediente, puntualmente la documental, de la cual surge acreditado que, conformado el sindicato, la demandada procedió a despedir a su presidenta, Raquel García, quien no contaba con antecedentes funcionales negativos, sin causa alguna que justificara el despido.

Los presentes agravios atañen, nuevamente, a la valoración de la prueba efectuada por el Tribunal, por lo que resultan aplicables los conceptos previamente vertidos respecto a las posibilidades de cuestionar, en esta etapa del proceso, el razonamiento probatorio desarrollado por los órganos de mérito.

A juicio de los suscritos, el planteo de la insurgente no cumple, en este sector del recurso, con la primera condición mencionada, en tanto si bien se afirma que existió "una arbitrariedad manifiesta" por parte de la Sala, no se funda suficientemente tal alegación, limitándose a expresar una valoración distinta de las pruebas reunidas en el expediente y en el acordonado.

Sin perjuicio de ello, aun si se entendiera cumplida la antedicha condición formal, se estima que de todos modos se impone el rechazo del agravio, pues el razonamiento del Tribunal resulta coherente, racional y anclado en las probanzas disponibles, por lo que no puede ser calificado como arbitrario o absurdo.

A efectos de evitar extensas transcripciones, cabe remitir a la lectura del Considerando III.c.2) de la sentencia impugnada, en el que se valora, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, la prueba obrante en autos y en el acordonado, llegándose a la conclusión, por demás fundada, de que no existen indicios claros respecto a la persecución sindical alegada (véase en especial fs. 176/180).

V) **Conclusión.**

En conclusión, de los hechos probados surge acreditada la existencia de una

"causa razonable", justificante del despido de la Sra. Olivera, derivada de circunstancias propias de la organización de la empresa y del actuar de la trabajadora, no hallándose motivos antisindicales en el obrar de la empleadora demandada.

En consecuencia, a partir de la plataforma fáctica tenida en cuenta por el *ad quem*, consideramos que ha sido suficientemente justificada la existencia de una "causa razonable" en la desvinculación de la accionante.

Por los fundamentos expuestos, entonces, nos pronunciamos por desestimar el recurso de casación interpuesto, sin especial condenación procesal.

DRA. GABRIELA FIGUEROA DACASTO
SECRETARIA LETRADA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA