

//tencia No. 579

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR RICARDO C. PÉREZ MANRIQUE

Montevideo, ocho de mayo de dos mil diecisiete

VISTOS:

Para sentencia definitiva estos autos caratulados: **"GALAÑENA, ADRIANA Y OTROS C/ COMISIÓN DE APOYO DE PROYECTOS ASISTENCIALES ESPECIALES DE LA UE Y OTRO - REINSTALACIÓN - TUTELA ESPECIAL - CASACIÓN"**, IUE: 2-23336/2016.

RESULTANDO:

I.- Por Sentencia de Primera Instancia No. 39/2016, el titular del Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de la Capital de 11er. Turno desestimó las excepciones interpuestas, salvo la de falta de legitimación pasiva de la ASSE, a la que le hizo lugar. Amparó parcialmente la demanda, declarando nulo el despido de la actora y condenó a la Comisión de Apoyo de Proyectos Asistenciales Especiales de la Unidad Ejecutora 068 de la ASSE a reinstalar a la licenciada Ana Montans en el puesto que tenía a la fecha de su despido el 9 de mayo de 2016, en las mismas condiciones en las que se encontraba, sin perjuicio de su regularización como empleada subordinada, y también a pagar los salarios caídos en un plazo máximo de 24 hrs. (fs. 513-519).

II.- En segunda instancia el

Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1er. Turno, integrado por los Sres. Ministros, Dres. Doris Morales, Julio Posada, Sylvia de Camilli, Rosina Rossi y Silvana Gianero, órgano que, por mayoría integrada por los tres primeros, por Sentencia identificada como SEF-0012-000263/2016, dictada el 19 de agosto de 2016, confirmó la recurrida, salvo en cuanto dispuso "sin perjuicio de la regulación como empleada subordinada", lo que revocó (fs. 621-630vto.).

Por su parte, las Sras. Ministras Dras. Rosina Rossi y Silvana Gianero extendieron discordia por entender que correspondía revocar la sentencia dictada en primera instancia y, en su mérito, desestimar la demanda (fs. 631-643 vto.).

III.- El representante de la Comisión de Apoyo de la ASSE interpuso recurso de casación (fs. 687-694 vto.).

Sostuvo, en lo medular, que:

La Sala vulneró las reglas de valoración de la prueba (arts. 140 y 141 del C.G.P.), desde que se probó que Ana Montans fue despedida por motivos razonables.

La desvinculación de la actora respondió al hallazgo del documento de fs. 360, siendo por demás ilustrativa al respecto la declaración

del funcionario que lo encontró, Eduardo Decia (fs. 467).

Fue su conducta reprochable y censurable la causa del despido, ya que, por un lado, en el mencionado documento, Montans afirmó que no quería vincularse con la Comisión de Apoyo como dependiente, sino que prefería continuar con el contrato de arrendamiento de servicios y, por otro lado, reclamó como trabajadora subordinada el pago de diversos rubros laborales.

El documento fue hallado en ocasión de abonar las sumas objeto de condena en los procesos laborales que Montans promovió en contra de la Comisión de Apoyo; no se encontró antes por negligencia de su propia representada, lo que le impidió interponer el recurso de revisión.

La experiencia y la razonabilidad ilustran que el documento no era conocido por su representada, quien pudo haberlo utilizado a su favor en los procesos laborales. La conclusión a la que arribó la mayoría de la Sala es errática y se enmarca en un supuesto de absurdo evidente.

En definitiva, solicitó que se casara la sentencia recurrida y que, en su lugar, se desestimara la demanda de reinstalación.

IV.- El representante de la

parte actora evacuó el traslado conferido, peticionando se desestime el recurso de casación interpuesto, habida cuenta que el mismo no cumple con el requisito de admisibilidad del monto mínimo. Sin perjuicio de ello, impetró se mantenga la sentencia impugnada en todos sus términos, con costas y costos a cargo de la demandada (fs. 861 y ss.).

V.- Recibidos los autos (fs. 898), la Corte por Resolución No. 1913/2016 del 1º de diciembre de 2016 dispuso pasen a estudio y autos para sentencia (fs. 899 vto.).

CONSIDERANDO:

I.- La Suprema Corte de Justicia por mayoría de sus integrantes naturales considera que los agravios articulados por la impugnante resultan de recibo y, en su mérito, corresponde casar la decisión del Tribunal y desestimar la demanda por los fundamentos que se expresarán.

II.- Liminarmente cabe precisar que en el caso, Ana Montans, por sí y en representación de la organización sindical denominada "Sindicato Único de Licenciados en Enfermería" (SULE), en su calidad de Presidenta, y Adriana Galañena, también en representación del mencionado sindicato, en su calidad de Secretaria, demandaron a la Comisión de Programas Asistenciales de la Unidad Ejecutora 068 de la ASSE y a

la ASSE para que reinstalaran a Ana Montans en su puesto de trabajo.

Afirmaron que Montans trabajaba para la Comisión, en calidad de trabajadora dependiente, desempeñándose como licenciada en enfermería en el Hospital Pereira Rossell. Además, es la "presidenta, cara visible y fundadora" del SULE, sindicato que surgió en junio de 2013, independiente de la Federación de Funcionarios de Salud Pública.

Sostuvieron que "seguramente" la Comisión despidió a Montans por su actividad sindical, ya que, ante la falta de respuestas frente a las terribles condiciones laborales, el sindicato formuló denuncias ante el Ministerio de Salud Pública y ante la prensa, se declaró en pre-conflicto y en abril de 2015 solicitó la mediación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (fs. 210).

En mayo del mismo año comenzaron las medidas gremiales (trabajo a reglamento), que culminaron a fines del mismo mes, por lo que Montans quedó marcada como la que lideró el conflicto.

Además, afirmaron que una de las causas del despido fue que Montans solicitó que se presupuestara su cargo, dejando, con dicho acto, "en evidencia, el vínculo contractual débil que (...) formalmente mantenía con la Comisión de Apoyo",

facilitándose, así, la desvinculación, sin motivo alguno, el 9 de mayo de 2016 (fs. 211).

III.- En primer lugar no le asiste razón al representante de la parte actora al afirmar que el medio impugnativo movilizado por la contraria es inadmisibile por razón de la cuantía del asunto.

Ello, porque cuanto los miembros que suscriben este pronunciamiento se adhieren a la posición sustentada por la Corte en Sentencia No. 778/2014, la cual sostiene que las acciones de reinstalación fundadas en la Ley No. 17.940 son asuntos no susceptibles de apreciación pecuniaria.

IV.- Ingresando al mérito, en cuanto a la existencia de una causa razonable del despido.

Es de recibo el agravio.

En el marco de protección de un derecho fundamental como es la libertad sindical, el art. 2 inc. final de la Ley No. 17.940 establece que el trabajador debe fundar por qué motivo sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales, correspondiendo al empleador probar la existencia de una causa razonable que justifique la decisión adoptada.

El actor no solamente debe alegar su calidad de dirigente sindical, sino que además

debe fundamentar que el despido fue causado exclusivamente por su condición de dirigente sindical (art. 117 nral. 4 del C.G.P.).

En tal sentido, la Suprema Corte de Justicia ha expresado, citando al Dr. Alejandro Castello, que (...) 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 Sentencia No. 375/2009).

Como sostuvo la Corte en Sentencias Nos 4/08, 437/09 (entre otras), la "causa razonable" o "justa causa" reclamada por la Ley No. 17.940 para tener por justificado el despido del empleado 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.

Así, en Sentencia No. 4678/2011 se afirmó: "(...) de las disposiciones legales cuya errónea aplicación reclamó el recurrente (art. 2 de la Ley No. 17.940) y el alcance que a la misma ha conferido la doctrina especializada, se desprende que la norma citada establece un proceso de tutela especial, que procederá en caso de actos discriminatorios contra los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos, estableciéndose en cuanto a la carga de la prueba que el trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue 'despedido o perjudicado por razones sindicales', en tanto que 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".

Entonces, parece claro que la Ley no exige que el empleador justifique la notoria mala conducta del trabajador, sino que lo que debe acreditarse es la existencia de una "causa razonable" para desvincular al trabajador.

Dicha "causa razonable" puede estar relacionada con la capacidad o la conducta

del trabajador.

Ante un planteamiento similar, expresó la Corte, en Sentencia No. 4/2008, en términos perfectamente trasladables al presente, que: "(...) 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)", (Sentencia No. 270/2015 de la Corte).

Y, en el caso, se considera que no sólo no resultan acreditadas las razones sindicales del despido, sino que del informativo probatorio incorporado a la causa, resulta que Ana Montans incurrió en inconductas que hicieron razonable su desvinculación.

En primer lugar, las razones sindicales que -en palabras de las propias accionantes- fueron las que "seguramente" motivaron el despido (fs. 207 vto.) no resultan claras ni cronológicamente cercanas al despido en cuestión, con excepción de la denuncia promovida el 22 de abril de 2016 (fs. 117-118), hecho este que es irrelevante, desde que del expediente no surge prueba alguna de que la Comisión de Apoyo estuviera en conocimiento de su existencia.

En cuanto a la nota presentada por Montans a la Comisión solicitando que se la presupuestara en su cargo, las consecuencias que las actoras le atribuyen no pasan de ser meras suposiciones, como ellas mismas lo manifiestan en la demanda. Véase que expresamente dicen: "Nuestra suposición..." (fs. 211).

En la demanda se mencionan conflictos sindicales que datan de años antes del despido y se hace alusión a problemáticas internas entre los sindicatos de la salud, que nada tienen que ver con la conducta de la Comisión de Apoyo.

En segundo lugar, la causa razonable invocada por la Comisión, relativa a que el despido se verificó una vez detectada la conducta desleal de Ana Montans al suscribir el documento de fs.

360, resulta plenamente acreditada.

En tal sentido, se coincide con las Sras. Ministras discordes cuando afirman que las reglas de la razonabilidad indican que si la demandada hubiera conocido el documento con anterioridad a la fecha del despido, lo habría utilizado en su beneficio en los diversos juicios laborales entablados por Ana Montans, lo que no hizo. Eso habría sido lo lógico, ya que ese documento abonaba favorablemente su posición.

Cabe señalar que ese documento no fue desconocido por Ana Montans, quien se limitó a afirmar que la causa de su suscripción era ajena a lo declarado en el propio documento (fs. 869 vto.).

Como sostuvo la Sra. Ministra Dra. Rosina Rossi en su discordia, la desprolijidad de la demandada (...) *no mitiga ni los efectos del conocimiento de la acción de la reclamante -vivirlo como una gran deslealtad- ni la clara conexión temporal y teleológica entre el hallazgo y la decisión de desvincularla por esa misma elocuente violación a la buena fe contractual* (fs. 641 vto.).

Entonces, y como bien releva el juez "a quo", a pesar de que luego falla en sentido contrario, la conducta de la actora es

"reprochable" (fs. 517 vto.), lo cual constituye una causa razonable del despido.

Si la actora firmó un documento en el que expresaba que su intención era permanecer con la "misma relación profesional" que mantenía hasta la fecha (20 de abril de 2010) encontrándose en trámite un proceso laboral en el que reclamaba que se le reconociera su calidad de trabajadora dependiente (como también lo hizo en reclamos posteriores), parece claro que tal contradicción configura una conducta desleal que justifica holgadamente su despido.

En este sentido, se coincide con la Sra. Ministra, Dra. Gianero, cuando afirma que (...) *la conducta de la trabajadora ha sido violatoria del principio base que informa la relación contractual y ello se traduce en la conducta errática tomada por la accionante quien moviliza pretensiones a efectos de satisfacer créditos laborales y luego pretende desmarcarse de esa relación contractual sin renunciar a los beneficios del derecho sustancial cuyo amparo promueve en vía jurisdiccional, aunque documentalmente pretenda encuadrar su relación fuera de este ámbito obligacional (...),* (fs. 643 vto.).

Por tales fundamentos la Suprema Corte de Justicia por mayoría,

FALLA:

ANÚLASE LA SENTENCIA IMPUGNADA
Y, EN SU MÉRITO, DESESTÍMASE LA DEMANDA. SIN ESPECIAL
CONDENA.

PUBLÍQUESE Y OPORTUNAMENTE,
DEVUÉLVASE.

DR. JORGE O. CHEDIK GONZÁLEZ
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. RICARDO C. PÉREZ MANRIQUE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. FELIPE HOUNIE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. EDUARDO TURELL
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

mentos.

DISCORDE: en cuanto
desestimo el recurso de
casación, en virtud de
los siguientes funda-

Tramita proceso de

reinstalación de trabajadora despedida, en el que se acumuló una pretensión indemnizatoria por concepto de daño moral y pago de salarios caídos.

Cabe partir de la base de que en el recurso de casación, básicamente, se aduce la existencia de una valoración absurda y arbitraria de la prueba por parte del Tribunal "ad quem".

Concretamente, la recurrente afirma que a la luz del documento agregado a fs. 360, surgiría acreditada la existencia de una causa razonable para despedir. Más específicamente, la causa razonable aludida derivaría del sector de la nota en el que la actora deja sin efecto su adhesión al convenio suscrito en el año 2009 y opta por permanecer bajo la misma relación profesional que venía manteniendo hasta ese momento.

Es decir -sigue afirmando la demandada-, por un lado, la accionante manifestó su intención ante la Comisión accionada de no ser empleada (sino continuar bajo un régimen de "arrendamiento de servicio") y, por el otro (en paralelo y desde el año 2007), promovió sendos juicios laborales reivindicando su calidad de trabajadora dependiente y reclamando rubros derivados de tal situación jurídica.

A través del documento aludido, en forma expresa, la actora se negó a firmar un

contrato de trabajo con la Comisión de Apoyo, manifestando su voluntad de seguir bajo un régimen de arrendamiento de servicios.

Pues bien, a partir de los juicios laborales entablados por la accionante (reclamando rubros de naturaleza laboral), la Comisión entendió que la Sra. Montans estaba obrando en forma contradictoria, de mala fe y con evidente deslealtad, circunstancia que derivó en el despido objetado en la presente causa.

En suma, la demandada niega móviles sindicales como razón de la rescisión aludida.

La Sra. Juez "a quo" entendió que tales móviles fueron acreditados y, en mérito de ello, ordenó la nulidad del despido y la reinstalación de la trabajadora.

Lo mismo entendió el Tribunal "ad quem", aunque integrado y con las discordias ya referidas.

Atento a la medida de los agravios, corresponde reiterar mi posición en punto a la valoración de la prueba como causal de casación (art. 270 del C.G.P.).

En tal sentido, el ingreso al material fáctico en instancia casatoria requiere una

condición 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, una infracción a la regla de derecho contenida en el art. 140 del C.G.P. que revista una excepcional magnitud, fuera de toda discusión posible (cf. Sentencia de la Corte No. 43/2016, entre muchas otras).

Además, a mi juicio, no solo se requiere la existencia de una contradicción grosera de las reglas legales de valoración de la prueba, sino que adicionalmente ello debe surgir de la forma en que se estructuraron los agravios, aun cuando el impugnante no hubiese utilizado, concretamente, las expresiones de absurdo evidente o arbitrariedad manifiesta.

En el caso y a estar a lo manifestado por la recurrente a fs. 740 vto., la causal referida surge de los términos del recurso, circunstancia que habilita su análisis en casación.

Partiendo del marco conceptual referido y considerando la crítica realizada por la perdedora al desarrollar sus agravios, considero que la valoración de la prueba realizada por el "ad quem" no supuso un apartamiento ostensible y grosero del canon legal de valoración establecido en la normativa

incidente.

Entiendo que el razonamiento realizado por la Sala a fs. 625 vto./629 -aun cuando eventualmente se disintiera- surge suficientemente explicitado y revela una valoración probatoria apegada a la sana crítica, carente de cualquier nota que evidencie un absurdo o una arbitrariedad manifiesta que habilite anular la sentencia en los términos pretendidos en la impugnación.

Lo que se advierte en la causa es que, entre la mayoría de los Ministros del Tribunal y la minoría discorde, efectivamente existió una valoración diferente de la prueba, pero no por ello, la ejercida por la mayoría puede calificarse de arbitraria o notoriamente apartada de las reglas legales en la materia.

Véase que la construcción defensiva que realiza la demandada y que fue acompañada por las Sras. Ministras discordes, básicamente se basa en que da por probado que el documento que obra a fs. 360 fue "descubierto" por la Comisión próximo a mayo de 2016.

A partir de ello se busca conectar el despido (activado el 9 de mayo de 2016), con el hallazgo de ese documento.

Entonces, en primer lugar,

el éxito de la defensa dependía de que se tuviera por acreditado que la nota fue efectivamente "encontrada" en la fecha denunciada por la accionada (a pesar de que el documento ya estaba en su poder desde el 2010).

En este punto, a mi criterio, la Comisión fracasó en su esfuerzo, tal como concluyó el Tribunal de segundo grado, a cuyos fundamentos me remito.

Insisto en que se podrá, en mayor o menor medida, coincidir con la valoración probatoria realizada por la Sala, pero, no por ello, debe reputársela absurda o arbitraria.

Incluso, la propia Ministra discorde, Dra. Rossi, refiere a que existe un "grado de muy alta probabilidad" de que, efectivamente, a pesar de que el documento estaba en poder de la demandada desde el año 2010, recién lo "encontró" en el año 2016 (fs. 640 vto. in fine).

Vale decir, que ni siquiera la propia Ministra discorde puede, con "certeza", afirmar que el evento denunciado por la demandada efectivamente ocurrió de la manera que, unilateralmente, describe al contestar la demanda.

La Sra. Ministra presume que efectivamente ocurrió de esa manera, pero no lo puede afirmar con seguridad.

Tal razonamiento, por sí solo, descarta el vicio denunciado en la recurrencia.

A mayor acopio argumental, partiendo del hecho de que la valoración del documento que obra a fs. 360 y las circunstancias de cómo fue descubierto, es el único agravio incoado en casación, corresponde dejar asentado que la accionada ha consentido todos los demás hechos que conforman la plataforma fáctica de la presente causa.

A saber:

- Se reconoció la existencia de una relación laboral entre las partes, extremo pasado en autoridad de cosa juzgada como consecuencia de la Sentencia No. 187/2013 dictada por el T.A.T. 1er. Turno y de la Sentencia No. 19/2016 pronunciada por la Corte.

- Se reconoció la existencia del Sindicato SULE y de la calidad de Presidente de la actora al momento de su cese.

- Ha quedado firme la existencia de actividad sindical por parte del sindicato y del conflicto llevado adelante por la actora en mayo de 2015 (Hospital Pereira Rossell).

- Ha quedado firme que las declaraciones públicas realizadas a la prensa escrita por parte de la actora (que al contestar la demanda la

Comisión las reputó como falsos, distorsivos y temerarias -fs. 378-), no fueron el motivo del cese dispuesto.

- Han quedado firmes las sentencias dictadas como consecuencia de las demandas laborales que la actora inició contra la Comisión de Apoyo, ambas dictadas a su favor.

Ahora bien, de autos surge que la nota multicitada fue firmada por la actora el 16/4/2010 y revocada por ella el 20/4/2010, es decir, más de 6 años antes de aplicada la sanción (despido) que ahora se busca revertir.

En aquel momento el documento fue recibido por la Dirección del Hospital de la Mujer, es decir, por un jerarca de ASSE.

Entonces, como bien refiere la parte actora: ¿cómo se explica que ante lo que supuestamente era una gran deslealtad, ni ASSE, ni la Comisión, dispusieron sanción alguna contra la actora, cuando para la fecha en que el recaudo fue extendido, la trabajadora ya había iniciado juicio reclamando rubros salariales derivados de una relación de trabajo?

Evidentemente, una vez recibida la nota por parte de la Dirección del Hospital (año 2010), se la valoró y se consideró que no ameritaba

sanción alguna, a pesar de que la actora ya estaba en juicio desde el año 2007.

Entonces, resulta por lo menos llamativo, que en el 2016 se hubiera valorado y actuado diferente, a pesar de coexistir el mismo contexto de reclamos judiciales del año 2010, que ya databa del año 2007 (fs. 34/109).

Lo que en el 2010 no se consideró como una conducta desleal, sí lo fue 6 años después.

Ciertamente, desde por lo menos el año 2013 en adelante (particularmente en el año 2015 y entrado el 2016), lo único diferente era el conflicto sindical imperante, cuya cabeza visible era la actora.

La prueba obrante a fs. 117/160 da cuenta de las siguientes medidas, reivindicación y denuncias gremiales:

- Denuncia y reivindicación de salarios y otras condiciones laborales, presentada el día 4 de febrero de 2013.

- Denuncia y solicitud de entrevista, presentada el 8 de agosto de 2013 (reiterada el 2 de setiembre de 2013).

- Denuncia y reivindicación salarial, presentada el 6 de febrero de 2014.

- Denuncia y reivindicación de condiciones laborales, presentada el 23 de setiembre de 2013.

- Denuncia presentada el 10 de febrero de 2014.

- Denuncia presentada el 29 de mayo de 2014.

- Denuncia presentada el 12 de junio de 2014.

- Denuncia y solicitud de entrevista, presentada el 14 de abril de 2015.

- Comunicado por el cual se informa que el SULE decidió declararse en pre conflicto, fechado el día 14 de abril de 2015.

- Comunicados en el que se da cuenta de la implementación de medidas gremiales por reivindicación salarial, de fechas 5, 8 y 19 de mayo de 2015.

- Solicitud de entrevista presentada el 27 de mayo de 2015.

- Denuncia y reivindicación salarial, presentada el 22 de abril de 2016.

En este marco, la actora fue despedida.

En suma, entiendo que la presunción legal "iuris tantum" que grava a la demandada

despidiente y que beneficia al presidente del sindicato despedido (art. 2 nral. 2 inc. 3º de la Ley No. 17.940), que se proyecta en la distribución de la carga de la prueba, no fue suficientemente enervada por la perdidosa.

Por otra parte, ni siquiera considero que la conducta de la actora pueda tildarse de desleal. Al respecto, me remito a las compartibles consideraciones realizadas por la actora a fs. 864 vto. y ss.

DR. GUSTAVO NICASTRO SEOANE
SECRETARIO LETRADO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA