

//tencia No.55

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR TABARÉ SOSA AGUIRRE

Montevideo, dieciséis de marzo de dos mil veintiuno

**VISTOS:**

Para sentencia definitiva, este proceso caratulado: "**SOSA ACOSTA, CELESTE Y OTROS C/ ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE SALUD DEL ESTADO - A.S.S.E. COBRO DE PESOS - DAÑOS Y PERJUICIOS. CASACIÓN**", IUE: 2-37627/2017, venidos a conocimiento de esta Corporación en mérito al recurso de casación interpuesto por la parte actora contra la Sentencia Definitiva No. 146, de fecha 24 de julio de 2020, dictada por el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 1° Turno.

**RESULTANDO:**

I.- Por la referida decisión, el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 1° Turno [Macció (r), Salvo y Venturini], falló: <<Confírmase la sentencia apelada; sin especial condenación en la instancia (...)>> (fojas 642/644 vto.).

A su vez, el pronunciamiento de primer grado emanado del Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Civil de 6° Turno, por Sentencia No. 11, de fecha 19 de febrero de 2020 [dictada por la Dra. Fabiana Weisz], había fallado: <<Desestímase la demanda promovida en autos en todos sus términos, sin especial condenación (...)>> (fojas 610/616).

II.- En tiempo y forma, la parte actora interpuso recurso de casación contra la sentencia dictada por el <<Ad Quem>>, de acuerdo con los siguientes fundamentos:

a) En lo inicial denunció que la Sala, para repeler el rubro <<diferencias salariales>>, copió y pegó lo decidido en otra sentencia en la que la situación de hecho era distinta porque la pretensión involucraba otros rubros.

Puntualizó que, en este caso, lo fundamental del reclamo consiste en las diferencias generadas en el pago del renglón sueldo básico porque ASSE lo disminuyó sin razón. El reclamo de las diferencias por el rubro <<compensación al grado>> (regulado por el art. 26 de la Ley No. 16.170) es corolario del reclamo de las diferencias del sueldo base, ello porque la compensación al grado representa un porcentaje del sueldo base. Lo expuesto demuestra que la Sala no comprendió ni siquiera en qué consistía el reclamo entablado; se limitó a copiar lo dicho en un caso que decidió una demanda que no tiene nada que ver con esta. Por esa razón, no se expidió sobre las diferencias reclamadas ni examinó sus fundamentos. En particular, nada dijo de las diferencias generadas por el incumplimiento del convenio firmado en 2015 y que rige a partir de enero de 2016. Según dicho convenio los

Licenciados en Enfermería debían percibir un mínimo de \$38.200 (pesos uruguayos treinta y ocho mil doscientos). Tal acuerdo no fue respetado.

El reclamo, en definitiva, se resume en que si el instructivo de CGN estableció un sueldo básico que no se respetó porque la Administración pagó un 4% menos, existe una diferencia a la que condenar. Del mismo modo, si no se pactó la retribución acordada en un convenio colectivo corresponde la condena solicitada. ASSE, al contestar la demanda, no explicó la rebaja que se prueba con los recibos y que confirman los instructivos de la CGN. Nada dijo sobre el hecho puntual de si existen o no diferencias en el pago de los básicos y la compensación.

b) Sobre el rechazo del rubro <<uniformes>>, expresó que es errónea la premisa de la que parte la Sala que le reprocha que no detalló con precisión en la demanda el lugar en que cada uno de los reclamantes se desempeñaba a efectos de demostrar que tenían derecho al rubro en cuestión.

Al demandar narraron que son Licenciados en Enfermería y, como es evidente, su labor involucra necesariamente el contacto directo con pacientes internados con toda clase de patologías, así como el contacto directo con fluidos corporales como sangre, orina y toda clase de excretas. Es un hecho

notorio que los Licenciados en Enfermería operativos y asistenciales tienen contacto con pacientes y están expuestos a riesgos. Además, todo el hospital sanitario tiene ropa de trabajo, pues no es posible que los funcionarios ejecuten su labor sin la misma.

Además, en este caso fue acreditado que ASSE no les entregó uniformes en el período que abarca el reclamo.

c) En cuanto al rubro descansos intermedios, indicó que los trabajadores reclamantes son titulares de un derecho subjetivo perfecto a ese beneficio, que no les fue respetado.

Al contestar, ASSE reconoció que no descansan y se escudó en que no les asiste el derecho al descanso intermedio. Los testigos que declararon confirmaron que no se respeta el derecho al descanso intermedio de media hora. Concretamente, sobre el descanso intermedio, mencionó como disposiciones normativas infringidas los arts. 7, 8, 10, 44, 54 y 72 de la Constitución; los Decretos Nos. 55/00 y 504/986 numerales 13 y 19 así como los Decretos Nos. 406/985 y 542/006.

d) Por último, denunció que no resulta legítimo el rechazo del reclamo del rubro lavado de uniformes. Los reclamantes trabajan en un centro asistencial público en contacto con pacientes y

fluidos corporales.

El lavado de uniformes tiene un costo diario de \$100, que es generado por tener que prestar la función insalubre en un lugar insalubre. En suma, bregó porque se haga lugar también a este rubro.

III.- Conferido el traslado correspondiente, la parte demandada lo evacuó en los términos que surgen del escrito que obra a fojas 659/663 vto. y abogó por su rechazo.

IV.- El Tribunal de Apelaciones en lo Civil de Primer Turno ordenó franquear el recurso interpuesto (fojas 664) y los autos fueron recibidos por este Cuerpo el día 22 de setiembre de 2020 (fojas 667).

V.- Por Decreto No. 1358 de fecha 19 de octubre de 2020 (fojas 668 vto.), se ordenó el pase de los autos a estudio, por su orden.

VI.- Culminado el estudio, se acordó emitir el presente pronunciamiento en legal y oportuna forma.

**CONSIDERANDO:**

I.- La Suprema Corte de Justicia amparará, en parte, el recurso de casación interpuesto.

En tal sentido, por unanimidad de sus integrantes acogerá el agravio que guarda

relación con el rubro <<entrega de uniformes>>; además, por la mayoría conformada por los Dres. Pérez, Martínez y el redactor, se desechará el motivo de sucumbencia que guarda relación con los descansos intermedios; por último, por unanimidad, se desestimaré el recurso en lo atinente a los rubros <<diferencias salariales>> y <<lavado de uniformes>>.

II.- Corresponde, en lo inicial, recordar que el presente caso consiste en un reclamo planteado por un conjunto de funcionarios de la Administración demandada que se desempeñan como Licenciados en Enfermería en el Hospital Maciel.

En su acto de proposición inicial reclamaron el pago de los siguientes rubros:

(a) Diferencias de salarios: denunciaron que la demandada les ha abonado, sistemáticamente, retribuciones inferiores a las que por Derecho les corresponden. La fuente de las diferencias salariales cuyo pago han reclamado, radica en cuatro circunstancias diferentes.

En primer lugar, en que el <<Sueldo básico>> (primer renglón del recibo de sueldo) que se les abona, es inferior al fijado para cada uno de sus grados por el instructivo de la Contaduría General de la Nación (CGN). En segundo lugar, indicaron que en virtud de la errónea liquidación del sueldo base,

también se les han liquidado erróneamente otros rubros salariales que se calculan a partir del mismo; (por ejemplo el rubro <<compensación al grado>>, regulado por el art. 26 de la Ley No. 16.170 y que representa un porcentaje del sueldo base). En tercer lugar, reclamaron las diferencias originadas en el incumplimiento de un convenio suscripto en 2015 y que rige a partir de enero de 2016. Denunciaron que, para el grado en que cada uno de ellos revista, se les ha venido pagando una retribución inferior a la acordada en dicho convenio.

Por último, denunciaron que la partida de Antigüedad les ha sido erróneamente liquidada y también ha generado diferencias de salarios.

(b) Descansos intermedios: denunciaron que no se les respeta el derecho al descanso intermedio, pues realizan una jornada continua sin interrupciones.

(c) Entrega de uniformes: indicaron que la entrega de los uniformes a los funcionarios es una obligación del empleador que ha permanecido incumplida. Los actores realizan una tarea que los expone a un riesgo de salud, habitualmente con exposición a toda clase de patologías y estado sanitario.

Cumplidos los trámites de rigor, su pretensión fue íntegramente rechazada en

primera y segunda instancia.

III.- Establecido lo anterior, la Corporación entrará a examinar cada uno de los agravios esgrimidos por la recurrente.

Constata la Corte que le asiste razón a la recurrente al señalar que la Sala utilizó un antecedente jurisprudencial que no se aplica íntegramente al caso de autos. En efecto, la Sala partió de la base de que el reclamo por diferencias salariales estaba exclusivamente basado en la errónea liquidación del rubro compensación al grado, regulado por el art. 26 de la Ley No. 16.170. No obstante, como se reseñó, la fuente de las diferencias salariales radica sobre todo en que no se les había abonado el sueldo básico que por Derecho corresponde. Y también en que, a partir de enero de 2016, la retribución no es la que fija el convenio que prevé un mínimo para el grado en el que revistan.

En consecuencia, la crítica en este punto es acertada y justa.

Sin perjuicio de lo anterior y por razones diversas a las planteadas por la Sala, el reclamo no puede prosperar. En efecto, en lo que aquí interesa debe de verse que, en lo medular, el reclamo de diferencias salariales entablado parte de la base de que en el primer renglón de los recibos de sueldo, ASSE les ha venido abonando un sueldo básico que



es inferior al que establecen, para el grado en el que cada uno de ellos revista, los instructivos de la Contaduría General de la Nación. Ese error determina, por transitividad, que otros rubros que toman como base de cálculo el sueldo básico, también estén mal liquidados y existan diferencias a su favor. Por otro lado, también denunciaron que un convenio estableció la retribución para el grado en que revistan a partir de 2016 y, sin embargo, ASSE les ha venido abonando una retribución inferior.

Ahora bien, en su demanda, si bien denunciaron estos extremos, los reclamantes no precisaron en qué grado revistan; tampoco cuál es la retribución fijada (el sueldo básico) para cada grado por la Contaduría General de la Nación.

Asimismo, en lo que tiene que ver con el reclamo por las diferencias generadas por el supuesto incumplimiento del convenio, se observan idénticas carencias alegatorias. En efecto, no precisaron cuál era la retribución que se había convenido para el grado en el que cada uno de los reclamantes revista y cuánto se les abonaba para poder demostrar cómo surgían las diferencias pretendidas.

A juicio de la Corte, es evidente que las diferencias salariales surgen de la comparación de dos cifras: (i) la que entienden que por

Derecho debieron percibir y (ii) la que efectivamente percibieron. Siendo así, lo menos que puede exigírseles es que suministren estos datos con precisión o indiquen cómo pueden establecerse.

Sin embargo, en su demanda se limitaron a señalar que no contaban con la información del sueldo base correspondiente a cada funcionario, según su grado, para calcular las diferencias. Y que las diferencias con el convenio sí las calcularon, pero lamentablemente no explicaron cómo.

Además, en el recurso de casación planteado, el representante de los actores admite que el detalle de las diferencias lo formuló después que ASSE cumplió con la intimación judicial de aportar determinados datos (ver lo consignado a fs. 648). Admite que precisó su pretensión luego de contestada la demanda y diligenciada la prueba.

Bajo tales parámetros, resulta algo elemental que la carga de la debida sustanciación y la especificación concreta de su pretensión debió cumplirse en la demanda conforme lo exige la ley adjetiva y no en la oportunidad procesal de los alegatos de bien probado.

Se exige una precisa relación de los hechos jurídicos relevantes que dieron nacimiento al derecho que se hace valer (LJU c. 10.170 -

TAC 3° 5/X/83-) y, asimismo, debe tenerse en cuenta que los datos omitidos impiden el necesario control de la demandada afectando el derecho a la defensa. Por ello, es de esencia la articulación en la demanda, no luego, como se postula en el motivo de sucumbencia en análisis.

Cuando el actor en su demanda afirma (en conceptos de GUASP - (Derecho Procesal Civil, T. I, 3ª. Ed. Madrid, 1968, pág. 314) el dato lógico, objeto de argumentación que por primera vez se incorpora al proceso, constituye el objeto de una auténtica alegación de introducción, la cual es la más importante e incluso -subraya- en realidad, puede considerarse como el único tipo de alegación indiscutible.

En el mismo sentido, en la Obra Colectiva sobre el CGP se definió: <<Debe destacarse la indudable trascendencia práctica de que el acto de proposición cumpla cabalmente con los postulados de la teoría de la sustanciación. Ello significa que cada petición debe presentarse con el relato de los hechos históricos que la sustentan y de las consecuencias jurídicas que pretenden extraerse de los mismos. No basta entonces con una mera invocación genérica respecto de lo que se pretende, sino que en todos los casos deben aducirse los hechos relevantes que den sustento a la acción o la excepción propuesta>> (cfme. <<Código General del Proceso Comentado>>, Obra

Colectiva, T. 3, Ábaco, pág. 40).

Antes bien, si la actora necesitaba de documentos que estaban en poder de la contraparte para poder confeccionar su demanda, debió plantear una diligencia preparatoria para obtener esa documentación y así poder articular adecuadamente su pretensión (arts. 168, 306 numeral 3° in fine; 309 núm. 7° CGP [cfme. Sentencia No. 288/2020]).

En definitiva, si el actor desea tener éxito debe exponer en su demanda los antecedentes de hecho de los que surja la relación jurídica litigiosa; debe aportar la suma de los hechos constitutivos. La mención ordenada de los que sean importantes tiene superlativo interés para identificar el proceso (Ídem., págs. 95-96).

Es un valor entendido que, por el principio de auto responsabilidad, la ambigüedad u oscuridad de la demanda obre en disfavor del demandante, como consecuencia lógica del <<onus>> de claridad que gravita sobre este (cfme. TAC 8°, Sentencia No. 148/94, RUDP 3/1995, c. 148).

En consecuencia, concluye la Corte que resulta estéril la introducción de elementos claves para el progreso de la pretensión fuera de la estación procesal oportuna, que en este caso era la demanda. Lo clave y determinante para que la suerte

de este agravio esté sellada es que los extremos fundantes de la pretensión no fueron derechamente alegados en la demanda (artículos 117 núm. 4° y 198 del C.G.P.).

Por los fundamentos que anteceden, la desestimatoria del agravio se impone.

IV.- Despejado lo anterior, la Corte se pronunciará sobre el reclamo que guarda relación con el rechazo del rubro <<uniformes>>.

En el punto, corresponde precisar que la Sala confirmó la decisión de repeler el reclamo por el rubro <<uniformes>>, sobre la base de que los trabajadores reclamantes no cumplieron con la carga de alegación que les imponía precisar los lugares concretos donde prestan sus tareas. Añadió que recién lo hicieron al alegar, por lo cual el rechazo del rubro está justificado.

A juicio de la Corporación, le asiste razón a la recurrente en su planteo.

En efecto, si se repasa la demanda, se advertirá que los reclamantes consignaron en la misma que son Licenciados en Enfermería que desempeñan su labor en el Hospital Maciel. Más adelante, en el mismo escrito, al precisar su reclamo sobre el rubro uniformes, dijeron que el uniforme es material de trabajo puesto que el cumplimiento de la función

contratada no permite el uso de ropa particular sino del uniforme que usa el personal de la salud (pantalón, y casaca blanca más saco y zapatos adecuados). Puntualizaron que: <<...la tarea diaria de los actores constituye de hecho un riesgo de salud, ya que habitualmente tratan con pacientes de toda patologías y estado sanitario>> (fs. 62 vuelto y 63).

La carga de alegación en orden a acreditar que cumplen funciones de atención a pacientes y, por ende, tienen derecho a que se les suministre el uniforme, se encuentra razonablemente cumplida. Antes bien, no puede repelerse el reclamo en base al argumento de que no cumplieron con la exigencia prevista en el art. 117 núm. 4° del CGP.

Tampoco puede repelerse el reclamo con los argumentos de la Juez de primera instancia. Véase que la decisora de primer grado hizo caudal de que ASSE llamó a una licitación para la compra de uniformes en 2014. Tal extremo lo debemos tener por cierto. Y también lo informado a fs. 83 por la demandada, de que tal compra existió y se entregaron uniformes al personal.

Sin embargo, la entrega concreta de uniformes a los reclamantes en el período que abarca su pretensión, no surge probada. No hay un registro que demuestre la entrega de uniformes a cada

uno de ellos en el referido lapso que aquí interesa. Es posible que ASSE haya comprado y entregado uniformes en 2014 a parte de su personal, pero no a los actores; en todo caso, la disponibilidad del medio probatorio lo tenía la accionada y nada probó.

Los actores fundaron su pretensión de entrega de los uniformes de trabajo a cargo del empleador, en este caso ASSE, en los Decretos Nos. 291/007 y 406/988. Determinaron el área en que desempeñaban tareas, la normativa obliga al patrono a entregar el uniforme.

La norma invocada en apoyo de lo pretendido, esto es el Decreto No. 406/988, es aplicable a toda actividad, pública o privada, en materia de prevención de accidentes de trabajo y establece la obligación por parte del empleador de otorgar ropa de trabajo adecuada para cada tarea en forma gratuita (artículos 1, 24 y 27).

En el caso, debe verse que al contestar la demanda ASSE no objetó la procedencia de la obligación de proporcionarlos, ni afirmó derechamente que cumplió con dicha obligación. ASSE tenía la carga de la contradicción y está en mejor situación a la hora de brindar dicha información.

Ante tal escenario, concluye la Corte que corresponde hacer lugar a la

pretensión relacionada con este rubro, en la medida que los actores probaron tener derecho a la entrega de los uniformes y ASSE no demostró haber cumplido con su obligación de entregarlos puntualmente.

En cuanto a la liquidación, no existiendo liquidación alternativa y siendo razonable la presentada por los reclamantes a ella debe estarse, con el límite de los períodos declarados caducos por medio de la Sentencia Interlocutoria No. 1229/2019 del 20 de mayo de 2019 (fs. 493/498), que se encuentra firme.

V.- A continuación, la Corte se expedirá sobre el agravio que guarda relación con el rubro descansos intermedios.

En forma liminar, la Corte, por unanimidad, estima oportuno realizar una precisión con relación a la sentencia dictada por el <<Ad Quem>>. En efecto, se postula que: <<...es de aplicación el art. 6 de la Ley N° 19.121, norma que fue impugnada por las aquí actoras, excepción que fue desestimada por la Suprema Corte de Justicia por sentencia 405 del 20/2/2019...>> (fs. 644).

Ahora bien, la norma que invoca la Sala para decidir el caso de autos no resulta de aplicación a los actores.

En tal sentido, en forma



reiterada, la Corte ha manifestado que el ámbito de referencia de la Ley No. 19.121, comprende a los funcionarios de la Administración Central.

En consecuencia, no resulta aplicable la referida normativa, pues en el caso de autos se trata de funcionarios presupuestados del Servicio Descentralizado ASSE.

Tal extremo lo consignó con toda claridad la Corte en la sentencia a la que la propia Sala remite. En efecto, en la Sentencia No. 1.641/2018, que resuelve una excepción de inconstitucionalidad planteada por funcionarios de ASSE y a la que se remite la Sentencia No. 405/2019, dijo la Corte: *<<Los excepcionantes, conforme surge del propio acto de proposición inicial y no se encuentra debatido en autos, son personal presupuestado de A.S.S.E. y, en su mérito, no les resulta aplicable el conjunto de condiciones de trabajo, derechos, deberes y obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, contenidos en el estatuto regulado por la Ley No.19.121. Este extremo fue reconocido por los propios actores en oportunidad de deducir la demanda y, por A.S.S.E., al momento de contestar la inconstitucionalidad impetrada por vía de excepción (fs. 380 vto.) (...) Ante este marco normativo los excepcionantes carecen de legitimación actual y directa, esto es, no detentan la titularidad de un interés*

*directo, personal y legítimo (art. 509 del C.G.P.), ya que la disposición impugnada no resulta de aplicación al caso concreto>>.*

Adviértase que la Corte, en la sentencia de la que la Sala hace caudal, repelió la pretensión de declaración de inconstitucionalidad del art. 6° de la Ley No. 19.121 sobre la base de que no le era aplicable a los actores y, por ello, estos carecían de legitimación activa. Si esto es así, va de suyo que ese precepto -inaplicable a los actores- no puede ser el fundamento para que no les corresponda el derecho al descanso intermedio.

En consecuencia, la argumentación de la Sala queda sin sustento normativo.

Sin perjuicio de lo anterior y por razones diversas a las planteadas por la Sala, a juicio de los Dres. Martínez, Pérez y el redactor, el reclamo no puede prosperar. Por su parte, los Dres. Tosi y Minvielle estiman que corresponde acoger el agravio y, en tal sentido, extenderán la discordia correspondiente.

En el punto, los Sres. Ministros que conforman la mayoría revalidan lo ya dicho en la Sentencia No. 1430/2019 de esta Corporación. En lo atinente a la posibilidad de extraer el derecho al goce del descanso intermedio por la aplicación de normas y

principios del Derecho Laboral, se expresó: <<A criterio de la mayoría integrada por los Sres. Ministros Dres. Martínez, Turell y Sosa Aguirre, le asiste razón a la demandada y, por tanto, no corresponde amparar el reclamo. Si bien existen ciertas normas aplicables con independencia de si el trabajador es público o privado, la Carta prevé expresamente la existencia de estatutos aplicables a los funcionarios públicos, brindando determinados lineamientos (artículos 59 y 63). No resulta jurídicamente acertado trasladar sin más todas las normas que regulan el derecho del trabajo a los funcionarios públicos, quienes se encuentran vinculados al Estado por una relación estatutaria.

En este sentido, Sayagués Laso señala que "(...) resulta claro que el funcionario se encuentra en una situación estatutaria de origen constitucional, legal o reglamentario, según los casos. En efecto, los funcionarios están sometidos a un régimen jurídico cuya existencia es anterior al momento de su ingreso a la función pública, que ha sido creado unilateralmente por la entidad estatal y que, por lo tanto, puede modificar en cualquier momento, para adaptarlo a las necesidades de la Administración. En el derecho público moderno, ciertas normas fundamentales que regulan la condición de los funcionarios, figuran en los textos constitucionales; otras, el mayor número de

ellas, en cuerpos orgánicos que reciben la denominación de 'estatutos del funcionario'; y en todo lo no previsto por la Constitución o las leyes, rigen normas de carácter reglamentario. La circunstancia de que ese régimen estatutario sea creado unilateralmente y pueda ser modificado en la misma forma, no significa que los funcionarios estén desamparados. Las normas citadas imponen deberes igual que confieren derechos y la administración debe exigir el cumplimiento de aquéllos así como respetar éstos (...)" . Asimismo, el citado autor señala que debe entenderse por "(...) estatuto del funcionario el conjunto orgánico de normas legales que regulan los derechos, deberes y obligaciones de los funcionarios públicos. Todo estatuto, pues, debe contener las disposiciones protectoras de los funcionarios relativos al ascenso, estabilidad, garantía de permanencia, derechos pecuniarios, etc., así como las que imponen obligaciones y deberes a fin de asegurar un correcto ejercicio de las funciones públicas" (Cfme. Sayagués Laso, Enrique, Tratado de Derecho Administrativo, T. I, FCU, 9ª Ed. puesta al día a 2010 por Daniel Hugo Martins, Montevideo, 2010, págs. 272/273).

Respecto al vínculo de los funcionarios públicos con el Estado y la posibilidad de aplicar normas derivadas del Derecho del Trabajo, ha señalado la Suprema Corte de Justicia en Sentencia No.

685/2014: "Uno de los temas principales que debe abordarse en el subexamine es el relativo a la posibilidad de aplicación de los principios y las disposiciones propias del derecho del trabajo, a los vínculos emergentes de la relación entre el Estado y los funcionarios públicos. Al efecto, Ruben Correa Freitas - Cristina Vázquez al analizar el trabajo de los funcionarios públicos y el vínculo que existe entre la relación funcional y derecho general del trabajo han señalado que: 'El ejercicio de función pública, objeto de la relación funcional, se lleva a cabo mediante la aplicación de las energías intelectuales o corporales del funcionario, en forma que redunde en beneficio de la colectividad y dándole la posibilidad de ganar su sustento...'. Precizando seguidamente: 'En este sentido, el funcionario público es un trabajador que, como tal, resulta alcanzado por las disposiciones que rigen el trabajo como hecho social y, en especial, el trabajo subordinado. Estas disposiciones se encuentran, en el estado actual de la evolución jurídica, en una zona que sería fronteriza entre el derecho público y el derecho privado, en cuanto alcanzan a sujetos y relaciones públicas y privadas y tutelan intereses de ambos tipos. No constituyen una disciplina jurídica autónoma sino un 'régimen jurídico''. Cabe recordar, como señalan los citados autores que: 'La relación funcional es el

vínculo jurídico especial que une al funcionario con la entidad estatal, por el cual aquel se obliga a realizar función pública, en la forma y condiciones que el Estado establezca unilateralmente...' agregando de forma concluyente: 'En su carácter de sujeto de un vínculo en el cual la otra parte es una entidad estatal, el funcionario se encuentra sujeto, además, a las disposiciones que se le aplican en cuanto tal. Estas son normas de Derecho público, de origen constitucional, legal o reglamentario e integran el estatuto material' (Cfme. aut. cit. 'Manual de derecho de la función pública', pág. 47). Trasladando estos conceptos al subexamine no cabe sino concluir que la aplicación normativa efectuada por la Sala resultó ajustada a tales parámetros en tanto no obstante ser cierto que el vínculo existente entre el Estado y los funcionarios públicos es por esencia de naturaleza laboral, se encuentra sujeto asimismo a una regulación específica, emanada de disposiciones tanto de rango constitucional (como el art. 63 de la Carta Magna, v. gr.) como legal, debiendo analizarse en cada caso cuál es el marco regulatorio de su actividad, y a él corresponde estar" (véase también las Sentencias de la Suprema Corte de Justicia Nos. 748/2014 y 187/2016)

(...) A su vez, el Sr. Ministro Dr. Tabaré Sosa Aguirre, amén de compartir los

*fundamentos que vienen de señalarse, agrega que sostuvo similar posición cuando era integrante del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 2do. Turno. En concreto, en Sentencia Definitiva No. 77/2013, dicha Sala manifestó: "Por otra parte, la actora pareciera que pretende traspolar normas y principios del Derecho del Trabajo a una relación que no lo es. Sobre este tema, el Tribunal ha sido conteste en sostener que ello es improcedente desde que no se puede caer la mecánica aplicación del derecho laboral ya que ello colide con el estatuto del funcionario público. La Sala ha postulado, en reciente sentencia 197/2012 que: "...no corresponde extender en forma irrestricta los principios laborales propios del ámbito privado al ámbito de lo público ya que las primeras son específicas de la relación con un empleador privado y debe estar a la Constitución que sienta las bases correspondientes. En forma reciente, se puede traer a colación lo fallado por el TAC 1° (Cf. BJJN sentencia 28/2012) cuando sostuvo: "Se coincide con Delpiazzo en que "tomando como base esta normativa de máximo rango se ha postulado la existencia de un Derecho General del Trabajo que prima sobre el derecho privado del contrato de trabajo y sobre el derecho administrativo de la función pública, abriendo cauce a una corriente ius-publicista de opinión que sustenta la existencia de una regulación del trabajo como hecho, en*

*sus diversos aspectos, aplicable a todo trabajador genéricamente considerado' (Delpiazzo, C. Contratación Administrativa, p. 459). Sin embargo, esa circunstancia no habilita a extender lisa y llanamente los principios laborales propios del ámbito privado al ámbito de lo público, desde que la Constitución sienta bases para un estatuto específico del funcionario público a regular por ley .En este enfoque, se puede concluir que, sin perjuicio de los principios constitucionales que alcanzan a todo trabajador, las reglas del derecho laboral son específicas para la relación con un empleador privado, por lo que cuando el empleador es una persona pública estatal -como en el caso- queda descartada su aplicación'. Lo anterior, no significa que no se entienda aplicable el art. 54 de la Constitución de la República, desde que se comparten las expresiones de CASSINELLI MUÑOZ (RDJA T. 61 p. 23) cuando dice que la condición constitucional de la disposición de este artículo es el trabajo subordinado, ya se trate de la subordinación derivada del contrato de trabajo o de la subordinación más fuerte que se da en la dependencia jerárquica. Tal norma al decir de JIMÉNEZ DE ARÉCHAGA J. (La constitución nacional II p. 140) tienden a establecer un sistema general de garantías para quienes trabajan' ">>.*

En definitiva, como se



adelantara, a juicio de los Dres. Martínez, Pérez y el redactor, corresponde desestimar el agravio articulado en relación a los rubros descansos intermedios solicitados.

VI.- Por último, la Corporación se pronunciará sobre el agravio que guarda relación con el rubro lavado de uniforme.

A juicio de la Corte el reclamo no puede prosperar, pues la parte actora no fundamentó en lo más mínimo en su demanda la procedencia de este reclamo.

Si se repasa el escrito de demanda, se advertirá que la actora se limitó a incluir un renglón en el que detalló el monto reclamado por este rubro para cada uno de los actores, pero no fundamentó su procedencia. Por tal motivo, en base a lo previsto en el art. 117.4 del CGP, el reclamo no puede prosperar.

VII.- La correcta conducta procesal de ambas partes determina que las costas y los costos de la presente etapa se distribuyan en el orden causado (artículos 688 del Código Civil y artículos 56.1 y 279 del C.G.P.).

Por los fundamentos expuestos y en atención a lo establecido en los artículos 268 y concordantes del Código General del Proceso, la Suprema Corte de Justicia,

**FALLA:**

AMPÁRASE, EN PARTE, EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO Y, EN SU MÉRITO, ANÚLASE LA IMPUGNADA ÚNICAMENTE EN CUANTO DESESTIMÓ LA PRETENSIÓN RELATIVA AL RUBRO <<ENTREGA DE UNIFORMES>> Y, EN SU LUGAR, CONDÉNASE A LA DEMANDADA A ABONAR LAS SUMAS QUE SURGEN DE LA LIQUIDACIÓN FORMULADA POR LA ACTORA, PERO CON EL LÍMITE DEL PERÍODO COMPRENDIDO EN LA CADUCIDAD DECLARADA POR SENTENCIA INTERLOCUTORIA NÚMERO 1229/2019 (FS. 493-498).

EN LO DEMÁS, DESESTÍMASE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO.

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN PROCESAL.

FÍJASE LOS HONORARIOS FICTOS EN 30 BPC.

NOTIFÍQUESE A DOMICILIO, PUBLÍQUESE Y, OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVASE.

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

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

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

**DR. LUIS TOSI BOERI**  
MINISTRO DE LA SUPREMA  
CORTE DE JUSTICIA

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

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

**DR. LUIS TOSI BOERI**  
MINISTRO DE LA SUPREMA  
CORTE DE JUSTICIA

DIS-  
CORDES  
PAR-  
CIAL-  
MENTE :

***POR CUANTO ENTENDEMOS QUE CORRESPONDE ANULAR LA SENTENCIA EN CUANTO REPELIÓ EL RECLAMO POR EL RUBRO DESCANSOS INTERMEDIOS TRABAJADOS.***

***CONSIDERAMOS QUE CORRESPONDE AMPARAR LA PRETENSIÓN POR DICHO RUBRO Y ESTAR A LA LIQUIDACIÓN DE LA ACTORA CON EL LÍMITE DEL PERÍODO COMPRENDIDO EN LA CADUCIDAD DECLARADA POR MEDIO DE LA SENTENCIA INTERLOCUTORIA N° 1229/2019 (FS. 493/498).***

En lo concerniente al re-

clamo de los descansos intermedios, la Sala hace una argumentación jurídica abiertamente contradictoria, que no compartimos.

Postula por un lado que:

*"...es de aplicación el art. 6 de la Ley N° 19.121, norma que fue impugnada por las aquí actoras, excepción que fue desestimada por la Suprema Corte de Justicia por sentencia 405 del 20/2/2019..."* (fs. 644).

Pues bien, claramente la norma que invoca la Sala para decidir no es aplicable a los actores, como lo ha sostenido reiteradamente esta Corte. Se trata de funcionarios presupuestados del Servicio Descentralizado ASSE y, el ámbito subjetivo de referencia de la Ley N° 19.121, comprende a los funcionarios de la Administración Central. Así lo consignó con toda claridad la Corte en la sentencia a la que la propia Sala remite.

En efecto, en la Sentencia N° **1.641/2018**, que resuelve una excepción de inconstitucionalidad planteada por funcionarios de ASSE y a la que se remite la Sentencia N° **405/2019** , dijo la Corte:

*"Los excepcionantes, conforme surge del propio acto de proposición inicial y no se encuentra debatido en autos, son personal presupuestado de A.S.S.E. y, en su mérito, no les resulta aplicable el conjunto de condiciones de trabajo, dere-*

*chos, deberes y obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades, contenidos en el estatuto regulado por la Ley No.19.121.*

*Este extremo fue reconocido por los propios actores en oportunidad de deducir la demanda y, por A.S.S.E., al momento de contestar la inconstitucionalidad impetrada por vía de excepción (fs. 380 vto.).*

*(...)*

*Ante este marco normativo los excepcionantes carecen de legitimación actual y directa, esto es, no detentan la titularidad de un interés directo, personal y legítimo (art. 509 del C.G.P.), ya que la disposición impugnada no resulta de aplicación al caso concreto”.*

*Adviértase que la Corte, en la sentencia de la que la Sala hace caudal, repelió la pretensión de declaración de inconstitucionalidad del art. 6° de la Ley N° 19.121 sobre la base de que no le era aplicable a los actores y, por ello, estos carecían de legitimación activa. Si esto es así, va de suyo que ese precepto -inaplicable a los actores- no puede ser el fundamento para que no les corresponda el derecho al descanso intermedio.*

*Toda la argumentación de la Sala, de este modo, queda sin sustento normativo.*

Desde nuestro punto de vista, como lo hemos señalado reiteradamente (en especial las discordias estampadas a las Sentencias Nos. **15/2021; 288/2020; 1.430/2019** entre otras), los accionantes, en su calidad de funcionarios presupuestados de ASSE, tienen derecho al descanso intermedio.

En autos ha quedado acreditado que trabajaban sin interrupción. No tenían quien los sustituyera para gozar del descanso intermedio; no se agregaron marcas de reloj que prueben el corte de la jornada y, los testigos que declararon, dijeron que trabajaban sin interrupción (en particular atiéndase a lo dicho por la testigo Rodríguez en la audiencia del 30 de julio de 2019 -fs. 559- Pista 1 minuto 2:41 en adelante). La testigo Torres Ramírez, que declaró en la audiencia del mismo día 30 de julio de 2019 dijo que trabajan de corrido y que no paran porque las condiciones de trabajo no lo permiten; están permanentemente con pacientes (Pista 1 - Minuto 2:58 en adelante). La testigo Martha Martínez también dijo que no gozaban de los descansos intermedios (Pista 1 - Minuto 2:43 en adelante).

Los trabajadores no recuperaban la disponibilidad de su tiempo durante el lapso en que debían gozar el descanso intermedio. No dejaban de estar a la orden en ningún momento.

Debe necesariamente convenirse que, conceptualmente, para que pueda hablarse de descanso intermedio se requiere que el trabajador retome, durante ese lapso, el absoluto señorío sobre su tiempo, sin estar constreñido por el poder de dirección del patrono. Si el descanso intermedio puede ser interrumpido, es que no hay descanso intermedio. Si es posible alimentarse en el horario de trabajo pero el trabajador no dispone de su tiempo, tampoco cabe hablar de descanso intermedio.

Como lo ha señalado la jurisprudencia de esta Corporación:

*"En relación al concepto jurídico de 'descansos intermedios', sostuvo esta Corporación que: 'Los mismos, como señala el Profesor Plá Rodríguez, '...son períodos en los cuales el trabajador debe interrumpir su tarea y recuperar el uso de su libertad para disponer de ese tiempo como le plazca. Tanto puede descansar en el local como fuera de él, debiendo pertenecer al trabajador la exclusiva decisión sobre dónde pasará ese período y qué hará durante él. Son descansos durante los cuales el personal no se halla a la disposición del empleador, según la referencia contenida en el Convenio Internacional No. 30 (art. 2) (Curso de Derecho Laboral, T. 3, vol. 1, pág. 19).*

*Sin la restitución del uso de su libre decisión, del derecho a su propia elección, sería ilusorio hablar de 'descanso' intermedio, pues se frustraría el propósito que el instituto persigue, en cuanto a la humanización del trabajo y a preservar la salud del trabajador'. Para concluir, luego de analizar las particulares circunstancias del caso, señalando: '...si el descanso intermedio se ha otorgado en forma sui generis, contraria a su finalidad u objetivo, existirá derecho a reclamarlo como tiempo trabajado. En tanto trabajar y descansar al mismo tiempo no puede considerarse un verdadero y real descanso intermedio'" (Cf. Sentencias Nos. 309/2003 y 2.583/2011, entre otras)" (Sentencia No. **867/2014**).*

En doctrina, el Prof. Américo Plá Rodríguez enseñaba que los descansos intermedios son: "...descansos durante los cuales el personal no se halla a disposición del empleador..." (Plá Rodríguez, A.: "Curso de Derecho Laboral", T. III. Vol. I, Idea, Montevideo, 1988, pág. 19). No puede afirmarse que se respete el beneficio cuando se dice que el trabajador puede ser convocado a trabajar.

La doctrina laboralista y la jurisprudencia de esta Corporación, ha sido terminante al afirmar que, para que el instituto cumpla con su finalidad, el trabajador debe recuperar su



libertad y no quedar sometido al poder de dirección del empleador, de manera de poder utilizar ese tiempo en la reposición de sus energías (Cfme. Castello, A.: "Descansos intermedios" en AA. VV.: "Derecho del Trabajo (Juan Raso Delgue: Director - Alejandro Castello: Coordinador)", T. II, FCU, Montevideo, 2015, pág. 30).

En definitiva, existió un error en la aplicación del Derecho al repeler el rubro descanso intermedio. Los actores lograron acreditar que su jornada se realizaba de manera continua y que, por lo tanto, no era respetado su derecho al descanso intermedio.

Por tal motivo, corresponde hacer lugar a la condena por ese rubro, estando a la liquidación de la parte actora y con el límite de la caducidad declarada por medio de la sentencia interlocutoria N° **1229/2019** del 20 de mayo de 2019 (fs. 493/498).

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