

DECRETERO DE SENTENCIAS

//tevideo, 18 de agosto de 2016.

No. 508

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: "ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES Y MANDOS MEDIOS DE UTE (APROM-UTE) con ADMINISTRACIÓN DE USINAS Y TRANSMISIONES ELÉCTRICAS. Acción de nulidad" (Ficha No.376/2013).

RESULTANDO:

I) Que con fecha 11/6/2014, a fs. 3, compareció la accionante entablando demanda de nulidad contra los numerales 3° y 4° de la Resolución R 12-1538 dictada por el Directorio de UTE con fecha 4 de octubre de 2012.

El numeral 3° de la resolución atacada dispuso: "3°.- *Establecer que el acceso a la información pública que soliciten se gestionará en el marco de lo regulado por la Ley N° 18.381 y su Decreto Reglamentario, así como lo dispuesto por RR 10.519 de 26 de abril de 2010 y 11-1223 de 2 de setiembre de 2011*".

En tanto, el numeral 4° del acto encausado resolvió: "4°.- *En el marco de las normas sobre negociación colectiva y en aplicación de los criterios legales mencionados precedentemente, la Administración determina que la organización más representativa es AUTE, la que será quien participe en los correspondientes ámbitos de negociación colectiva, incluyendo el proyecto BAMBÚ*".

Indicó que la entidad accionante constituye una agrupación de funcionarios de UTE que revistan la condición de Técnicos Profesionales y Mandos Medios (Jefaturas, Subgerentes y Gerentes), cuyo objeto es la defensa de los intereses gremiales de su colectivo en el transcurso de su relación funcional, amparados en las garantías constitucionales y legales aplicables en nuestro país.

Se agravió del acto impugnado (numerales 3° y 4°), en tanto desconoce su derecho a participar en los procesos de negociación colectiva que se susciten en su ámbito laboral (incluyendo el Proyecto BAMBÚ), les niega el acceso al derecho de información que tienen todas las organizaciones representativas de trabajadores expresamente reconocido en la ley, frustrando, en consecuencia, su derecho subjetivo al pleno ejercicio de la libertad sindical y en especial a negociar colectivamente sus relaciones de trabajo.

Sostuvo que, en sustancia, el Directorio de UTE imposibilita el ejercicio efectivo del derecho de la actora a sindicalizarse, a ejercer la representación de su masa social y negociar colectivamente, afectando de esta manera sus derechos subjetivos, además de negar el acceso a la información expresamente dispuesto por la Ley 18.508.

Señaló que la resolución carece de motivación suficiente, no existiendo un adecuado vínculo entre los fundamentos y dictámenes que le preceden y su parte dispositiva, omitiendo explicitar las razones que llevaron a su adopción; por su parte, no establece un sistema objetivo para determinar cuál es la organismo más representativo.

Realizó un relato de las normas constitucionales y legales, así como de los instrumentos internacionales que garantizan los derechos sindicales en general, y en particular en el ámbito de los funcionarios públicos.

Expresó que nuestro sistema jurídico se caracteriza por la pluralidad sindical, y en consecuencia los derechos a la sindicalización y negociación colectiva no son patrimonio de una organización de trabajadores en particular, sino de todos los trabajadores incluidos en una determinada categoría.

Citando al Prof. Juan RASO, señaló que los privilegios de la organización más representativa son tres: suscribir los convenios colectivos con carácter erga omnes, poder ser órganos de consulta del gobierno e integrar delegaciones ante organismos internacionales; por lo cual, por exclusión, toda organización sindical, independientemente de su grado de representatividad, tiene derecho -según la normativa de la OIT, nuestra Constitución y reglas vigentes en materia de negociación colectiva- al ejercicio de una serie de derechos, entre ellos el de representar a sus afiliados ante la dirección de la empresa o de la organización de empleadores ante el Estado, así como el derecho a la información.

Sostuvo que nuestro sistema jurídico no solamente reconoce el derecho de todos los trabajadores a agruparse gremialmente, sino que le impone al Estado la obligación de promoverlo; la resolución impugnada no cumple con tal mandato, sino que, por el contrario, restringe e imposibilita la concreción de tales derechos, en lo que constituye un acto claramente ilegítimo y una manifestación de abuso de poder por parte de la Administración.

Adujo que las normas que restringen derechos deben ser interpretadas en forma restrictiva, lo que es el caso de la disposición prevista por el art. 14 de la Ley 18.566 en la cual se establece la elección de la organización más representativa, referida al momento de la suscripción del convenio colectivo, pero nunca para todo el proceso de negociación colectiva, en el cual deben actuar todas las organizaciones sindicales.

Apuntó al respecto que la negociación colectiva es un concepto mucho más amplio que la simple suscripción de un convenio colectivo, es la propuesta, el intercambio, la discusión y los acuerdos referentes a las condiciones de trabajo que deben regir en un ámbito determinado, mientras que el convenio colectivo será una de las manifestaciones de ese resultado; el art. 14 de la Ley 18.566 debe utilizarse a los efectos de determinar quién suscribe el convenio colectivo, pero no para todo el proceso de negociación y actividad sindical.

Manifestó que las disposiciones contenidas en los numerales 3° y 4° de la resolución impugnada son resultado de una interpretación y/o aplicación errónea por parte de la Administración de las reglas de Derecho vigentes en nuestro país.

Expresó que no se dio cumplimiento al derecho a la información previsto en la Ley N° 18.508; en este sentido, descartó que sea de aplicación al caso la Ley N° 18.381, por cuanto existen razones de temporalidad y especificidad (derecho de información de entidades sindicales) que imponen la aplicación de la Ley N° 18.508 y no la N° 18.381.

Añadió que aún para la hipótesis fáctica en la cual se basa la resolución de que existe otra organización de trabajadores que tiene la

condición de “más representativa”, afirmación que no comparte, igualmente APROM, por ser una organización representativa, tiene derecho a acceder a la información, pues el sujeto activo de este derecho son las “organizaciones representativas de trabajadores”, y no las más representativas.

Apuntó que en la resolución encausada no se señala un solo argumento por el cual no se accede al derecho a información previsto por el art. 6° de la Ley 18.508 y únicamente se refiere al derecho consagrado por la Ley 18.381; la aplicación de esta última ley para informar al sindicato debilita a éste y lo coloca en inferioridad frente al empleador y eventualmente ante otra organización sindical que sí tenga acceso a la información, pues la Ley 18.508 consagra el conocimiento previo que permite negociar con conocimiento de causa, lo cual no es posible en el marco de la Ley 18.381.

Invocó asimismo la falta de una motivación adecuada, pues los dictámenes que preceden al acto atacado no coinciden con la resolución finalmente adoptada; si bien es posible que el decisor no siga lo aconsejado por sus asesores, la resolución debe contener en forma explícita los motivos por los cuales no se comparte el asesoramiento brindado, lo cual no ocurre en el caso de marras, en el cual los informes de las Dras. VARELA y RAMÓN, así como el del Dr. ALEM, aconsejaban otorgar a APROM las facilidades y derechos acordados para el desarrollo de su actividad sindical.

Adujo, por otro lado, falta de fundamentación objetiva para determinar la organización más representativa; la resolución impugnada de por sí toma en consideración que AUTE es la organización más representativa, sin tomar en cuenta ningún criterio objetivo.

Señaló que el Considerando VIII) de la resolución refiere a que AUTE ya emitió un comunicado en el que “establece claramente que no reconoce ni reconocerá ninguna otra organización de trabajadores y del mismo surge que no existe acuerdo entre las partes en cuanto a la legitimidad para negociar”; al respecto, precisó que los derechos a sindicalizarse y negociar colectivamente en ningún momento están supeditados al reconocimiento de otra organización sindical, sino del empleador.

Agregó que la impugnada no toma en cuenta que la actora no representa ni pretende hacerlo al total de servidores de UTE, sino únicamente a una especie de la misma: sus profesionales y mandos medios; en este colectivo, no surgen los elementos para que se pueda determinar a priori y sin expresión de motivos que la organización más representativa es AUTE.

Acotó que la propia Asamblea General Extraordinaria de AUTE de 25 de abril de 2012 declaró que los intereses de profesionales y gerentes son “totalmente contrapuestos a los de la clase trabajadora”, lo cual fue aprobado por aclamación; a su vez, en la publicación “REDiario” No. 3 Edición Especial, emanada de la comisión de prensa y propaganda de los trabajadores de transmisión sindicalizados en AUTE, bajo el título “Los elitistas se organizan”, se agravia a profesionales y mandos medios; ante tales afirmaciones, la Comisión Directiva de APROM solicitó a la mesa directiva de AUTE su posición sobre los conceptos vertidos en dicha publicación, la cual fue ignorada; en función de ello, mal puede representar AUTE al colectivo de la actora, cuando en los hechos lo ignora y en los dichos pacíficamente permite las injurias.

En definitiva, solicitó el amparo de la demanda.

II) Que con fecha 25/10/2013, a fs. 23, compareció la representante de la demandada, contestando la demanda.

Señaló que el Considerando I) de la resolución impugnada demuestra que, además del reconocimiento de la normativa nacional e internacional que rige la materia, UTE ha demostrado reconocimiento y respeto por APROM, tal cual organización de trabajadores, siempre que actúen en el marco legal; asimismo, se encomienda a la Gerencia de Recursos Humanos la retención de la cuota social de acuerdo con los mandamientos legales al respecto, a saber, las Leyes 18.829 y 18.358.

Sobre el numeral 3° de la resolución, manifestó que en ninguna forma UTE niega información a la Asociación, sino que por el contrario, determina el imperio del mandato legal impuesto por la Ley N° 18.381.

Añadió que la norma referida, motiva y funda la decisión de la Administración al respecto, puesto que reconoce y garantiza el derecho humano a la información, regulado en normas nacionales e internacionales, estableciendo un procedimiento rápido y efectivo que permita al requirente, acceder a la información que solicita.

Por su parte, sobre el cuestionado numeral 4° de la resolución, resaltó que tal como se dice en el propio libelo, la cuestión refiere a las normas sobre negociación colectiva; y en este aspecto, la decisión fue fundamentada; en efecto, se tuvieron en cuenta los extremos contenidos en las Leyes Nos. 12.590, 13.556 y 18.566, en tanto dichas normas establecen el concepto de organización más representativa.

Sostuvo que en materia de negociación colectiva, cuando se trata de la firma de convenios, el concepto que prima es de la organización más

representativa; en tal sentido, los extremos a tener en cuenta para considerar la organización más representativa cuando coexisten más de una, son de orden legal, a saber: resultados de elecciones de delegados, antigüedad, continuidad e independencia de la organización.

Apuntó que de acuerdo al art. 14 de la Ley 18.566, cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados.

Manifestó que el tradicional sindicato de esta Administración, AUTE, se ha pronunciado a través de comunicado de fecha 13 de junio de 2013, estableciendo que no reconoce a otra organización de trabajadores; en consecuencia, corresponde deducir que no existe acuerdo para la negociación entre los dos sindicatos reconocidos, por lo que solo uno de ellos podrá participar en la negociación colectiva.

Señaló que, en esa coyuntura, el Directorio debía determinar cuál es el sindicato más representativo, y de acuerdo con las variables establecidas en la ley, el único resultado aceptable y legítimo es que le corresponde a AUTE, tal como se ha resuelto mediante el acto atacado.

Indicó al respecto que mientras AUTE fue fundada en 1950, está abierta a la afiliación de todos los funcionarios de UTE sin distinción alguna, y posee 4.948 funcionarios afiliados a la fecha de contestación de esta demanda; APROM se constituyó el 12 de diciembre de 2011, supone una agremiación de funcionarios que se registran en las categorías retributivas 19 y superiores (categorías retributivas vigentes al momento de contestar la demanda), y posee 207 afiliados; ello demuestra que la

decisión impugnada no carece de motivación y fundamento, sino que por el contrario supone la aplicación exacta de los criterios legales establecidos.

Por su lado, en referencia al agravio de que la resolución no refleja algunas opiniones vertidas por los asesores del Organismo, entendió que tales informes no resultan vinculantes para el Directorio, que es el órgano constitucional y legalmente competente para emitir la voluntad de la Administración.

Añadió que la decisión se basa en las variables establecidas en la Ley N° 18.556, resultando por demás motivada.

Por último, citó en su apoyo lo resuelto por el Tribunal en Sentencia N° 308/2009, dictada en un caso similar vinculado a ANTEL, respecto a la designación de SUTEL como sindicato más representativo.

En definitiva, solicitó la confirmación del acto impugnado.

III) Que con fecha 27/11/2013, a fs. 31, compareció la agrupación AUTE, en calidad de tercero coadyuvante con la parte demandada.

Señaló que el acto encausado se ajusta a Derecho, tanto desde el punto de vista de la normativa laboral internacional, como de la normativa interna.

En relación a que AUTE es la organización gremial más representativa a los efectos de la negociación colectiva, sostuvo que UTE ha actuado en forma fundada y teniendo en consideración los datos objetivos que autorizan a sostener que, efectivamente, aquella es la única organización gremial o sindical representativa a los efectos de llevar adelante la negociación colectiva, sea ello en atención a la antigüedad, a la

continuidad de su actuación o a la cantidad de afiliados, criterios todos ellos impuestos por la norma vigente, a saber, el art. 14 de la Ley 18.566.

En suma, solicitó el rechazo de la demanda.

IV) Abierto el juicio a prueba a fs. 33, se produjo la que obra certificada a fs. 77. Alegaron las partes por su orden, a fs. 81 la actora, y a fs. 94 la demandada, no habiendo presentado su alegato la tercerista (acuse de rebeldía a fs. 100).

V) Oído el Sr. Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo (Dictamen N° 617/2015, a fs. 103), se llamó para sentencia, pasando los autos a estudio de los Sres. Ministros, quienes la acordaron y dictaron en forma legal.

CONSIDERANDO:

I) Que en la especie se han acreditado los extremos legales habilitantes requeridos por la normativa vigente (arts. 4 y 9 de la Ley 15.869), para el correcto accionamiento de nulidad.

II) En obrados, se demanda la nulidad de los numerales 3° y 4° de la Resolución R 12-1538 dictada por el Directorio de UTE con fecha 4 de octubre de 2012 (fs. 64 A.A.).

El numeral 3° de la resolución atacada dispuso: “3°.- *Establecer que el acceso a la información pública que soliciten se gestionará en el marco de lo regulado por la Ley N° 18.381 y su Decreto Reglamentario, así como lo dispuesto por RR 10.519 de 26 de abril de 2010 y 11-1223 de 2 de setiembre de 2011*”.

En tanto, el numeral 4° del acto encausado resolvió: “4°.- *En el marco de las normas sobre negociación colectiva y en aplicación de los criterios legales mencionados precedentemente, la Administración*

determina que la organización más representativa es AUTE, la que será quien participe en los correspondientes ámbitos de negociación colectiva, incluyendo el proyecto BAMBÚ’.

II) Contra la resolución impugnada, notificada a la actora el día 16 de octubre de 2012 (según sus dichos no controvertidos), interpuso ésta en tiempo y forma, con fecha 24 de octubre de 2012, el correspondiente recurso de revocación (fs. 59 A.A.).

El último de los recursos interpuestos fue desestimado en forma expresa mediante el dictado de la Resolución del Directorio de UTE R.13.-423 de fecha 18 de abril de 2013, notificada a la actora el día 3 de mayo de 2013 (fs. 90 y 93 A.A.).

La acción de nulidad fue entablada en forma tempestiva el día 11 de junio de 2013 (nota de cargo a fs. 14 de autos).

III) Los argumentos que sustentan las partes se encuentran explicitados en el capítulo de RESULTANDOS, a los cuales corresponde remitirse “*brevitatis causae*”.

IV) Por Dictamen N° 617/2015, a fs. 103, el Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo aconsejó el acogimiento de la demanda incoada.

V) El Tribunal, en decisión adoptada por unanimidad, coincidirá en lo sustancial con lo dictaminado por la Procuraduría del Estado en lo Contencioso Administrativo, y procederá a acoger el planteo anulatorio impetrado, en mérito a los fundamentos que se desarrollan en los siguientes numerales.

VI) **Antecedentes.**

Conforme surge de los antecedentes administrativos agregados al proceso, la actora se constituyó como agremiación de los funcionarios de UTE pertenecientes a la categoría retributiva 19 y superiores, habiéndose aprobado sus estatutos y otorgado la correspondiente personería jurídica (fs. 5 a 33 A.A.).

A partir de dicho reconocimiento formal, cursó una petición dirigida al Directorio de UTE, solicitando que se le otorguen los mismos derechos y prerrogativas que a cualquier otro gremio, tanto en lo que refiere al acceso a la información como a la intervención en las instancias de negociación colectiva. Concretamente, con fecha 5 de junio de 2012, solicitó: el reconocimiento formal de la institución dentro de la Empresa y el otorgamiento de los mismos derechos y prerrogativas otorgados a cualquier gremio presente o futuro; la realización de la retención de la cuota sindical a los afiliados, directamente del sueldo, habilitando el trámite correspondiente; el acceso a toda información que sea requerida para la adecuada defensa de los intereses de sus representados; la participación en el proyecto Bambú y en todo ámbito de negociación donde se traten temas que afecten los intereses de los representados por la Asociación; la participación de la Comisión responsable de la valoración de cargos según metodología HAY en el ámbito del BAMBÚ, así como en la continuidad del trabajo futuro (fs. 3 A.A.).

Por informe de fecha 2 de agosto de 2012, la asesora letrada Dra. Mariela VARELA se expidió en forma favorable al reconocimiento de la nueva entidad gremial; señaló que correspondía otorgar un tratamiento igualitario a la actora respecto del otro gremio preexistente, *“a fin de no incurrir en la violación de normas de índole constitucional y legal”*; se

pronunció en forma favorable a la solicitud de descuento de la cuota sindical del sueldo de los afiliados; respecto al planteamiento referente al acceso a la información, adujo que correspondía tener presente lo dispuesto en la Ley 18.381 que regula el acceso a la información pública “y en especial la Ley 18.508 que regula la negociación colectiva en el sector público”, por lo cual, en cumplimiento del art. 6° de dicha ley, “corresponderá determinar la información que se brindará a la nueva organización gremial, dando un tratamiento similar al que actualmente se realiza con el otro sindicato”; en relación a la participación en el Proyecto Bambú, señaló que la accionante debería contar con similar participación a la que se concede a AUTE, no existiendo fundamento para efectuar un tratamiento diferencial, sin perjuicio de lo cual, “corresponde hacer una referencia a la Ley 13.556, que se encuentra vigente y ha sido indirectamente mencionada en la Constancia de Actas (...) Si más de una organización se atribuye la representación de los trabajadores afectados, y no hay acuerdo entre ellos para la concertación del convenio, solo será válido el suscrito por la organización más representativa. Para la calificación de la más representativa se tendrá en cuenta en el orden en que se expresan: a) los resultados de elecciones de delegados en los Consejos de Salarios y Cajas de Compensación de Asignaciones Familiares u otros organismos de integración análoga; b) la antigüedad, continuidad e independencia de la organización”; apuntó que de la referida norma surge que corresponderá tener presente la misma “en oportunidad de discutirse el Convenio Laboral”, en caso que “más de una organización se atribuye la representación de los trabajadores afectados y no hay acuerdo entre ellas” (fs. 38 a 44 A.A.).

Dicho informe fue compartido *in totum* por la Gerente de División Asesoría Legal y Notarial, Dra. Ethel RAMÓN (fs. 45 A.A.), y por el Gerente de Área Asesor Técnico Jurídico, Dr. José ALEM, quien concluyó que *“correspondería reconocer y efectivizar los derechos solicitados por APROM, sin perjuicio de lo que deba resolverse en su oportunidad respecto a los convenios laborales”* (fs. 46 A.A.).

Acto seguido, el Directorio de UTE dictó la resolución encausada, por la cual resolvió:

“1°.- Darse por enterado de la aprobación de los Estatutos Civiles de la Asociación APROM - UTE, integrada por funcionarios de UTE pertenecientes a la categoría retributiva 19 (inclusive) y superiores.

2°.- Procédase por parte de la Gerencia Recursos Humanos a la retención de la correspondiente cuota social, para lo cual se requerirá de la referida Asociación el cumplimiento de los extremos legales.

3°.- Establecer que el acceso a la información pública que soliciten se gestionará en el marco de lo regulado por la Ley N° 18.381 y su Decreto Reglamentario, así como lo dispuesto por RR 10.519 de 26 de abril de 2010 y 11-1223 de 2 de setiembre de 2011.

4°.- En el marco de las normas sobre negociación colectiva y en aplicación de los criterios legales mencionados precedentemente, la Administración determina que la organización más representativa es AUTE, la que será quien participe en los correspondientes ámbitos de negociación colectiva, incluyendo el proyecto BAMBÚ” (fs. 64 A.A.).

La porción del acto cuestionada por la actora refiere, en puridad, a la aplicación de la Ley N° 18.381 (en vez de la Ley N° 18.508) para brindar el acceso a la información (numeral 3°); y a la negativa a participar en los

ámbitos de negociación colectiva, incluyendo el Proyecto BAMBÚ, por no constituir la “organización más representativa” (numeral 4°).

VII) Ilegitimidad del numeral 3° de la resolución impugnada, en tanto no concede el acceso a la información mediante el régimen previsto en la Ley N° 18.508.

En relación al numeral 3° de la resolución atacada, expresó la actora que no se dio cumplimiento al derecho a la información previsto en la Ley N° 18.508; en este sentido, descartó que sea de aplicación al caso la Ley N° 18.381, por cuanto existen razones de temporalidad y especificidad (derecho de información de entidades sindicales) que imponen la aplicación de la primera.

Añadió que, aún para la hipótesis fáctica en la cual se basa la resolución de que existe otra organización de trabajadores que tiene la condición de “más representativa”, igualmente APROM, por ser una organización representativa de trabajadores, tiene derecho a acceder a la información, pues el sujeto activo de este derecho son las “organizaciones representativas de trabajadores”, y no las “más representativas”.

Apuntó que en la resolución encausada no se señala un solo argumento por el cual no se accede al derecho a información previsto por el art. 6° de la Ley N° 18.508 y únicamente se refiere al derecho consagrado por la Ley N° 18.381; la aplicación de esta última ley para informar al sindicato debilita a éste y lo coloca en inferioridad frente al empleador y eventualmente ante otra organización sindical que sí tenga acceso a la información.

VIII) A juicio de la Sede, asiste plena razón a la accionante en el planteo.

En efecto, la Ley N° 18.508 sobre normas de negociación colectiva en el ámbito público prevé en su art. 3° que el Estado “*promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre la administración y las organizaciones representativas de trabajadores públicos*” (subrayado no original).

Por su parte, el art. 6° de la misma ley dispone en su inc. 1° que las partes “*tienen la obligación de proporcionar, en forma previa y recíproca, la información necesaria que permita negociar con conocimiento de causa*”, mientras que, en el inc. 2°, establece que el Estado, “*a solicitud de las organizaciones representativas de los trabajadores del sector público, deberá suministrar a las mismas toda la información disponible referente a:*

A) *Los avances de los proyectos de Presupuesto y Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal.*

B) *La situación económica de los organismos y unidades ejecutoras y la situación social de los funcionarios.*

C) *Los cambios tecnológicos y reestructuras funcionales a realizar.*

D) *Los planes de formación y capacitación para los trabajadores.*

E) *Posibles cambios en las condiciones de trabajo, seguridad, salud e higiene laboral”* (subrayados no originales).

Véase que la disposición legal que viene de citarse en ningún momento preceptúa que la entrega de información deba hacerse a la organización “más representativa”, sino que dispone que la información debe ser suministrada a “*las organizaciones representativas de los trabajadores*”.

A su vez, en lo que atañe a esa información en particular, el Estado se encuentra en la obligación de suministrarla. La disposición dice que éste “*deberá suministrar*”, siendo suficiente para reclamar este derecho con constituir un colectivo representativo de trabajadores, como es el caso de la organización de marras.

La obligación a cargo del Estado no presenta limitación de tipo alguno en relación a las organizaciones solicitantes de la información, esto es, no realiza distingos de tipo alguno entre una organización “representativa” o “más representativa”, por lo que no puede limitarse el derecho gremial correlativo, mediante una interpretación restrictiva de la norma. Donde la norma no distingue, no debe hacerlo el intérprete.

IX) De acuerdo a lo expuesto, cabe convenir con la actora en cuanto a que no resulta ajustada la solución dada por la demandada en el numeral 3º del acto impugnado, cuando indica que la entidad gremial deberá solicitar el acceso a la información mediante el mecanismo previsto en la Ley N° 18.381.

En tal sentido, la Ley N° 18.381 de “Acceso a la Información Pública” tiene como objetivo promover la transparencia de la función administrativa de todo Organismo Público (estatal o no) y garantizar el Derecho fundamental de las personas (sin discriminación y sin necesidad de justificar las razones por las que solicita la información) al acceso a la información pública (arts. 1º y 3º).

En el régimen previsto en esta ley, la solicitud debe formularse por escrito ante el titular del Organismo, con la descripción clara de la información requerida y cualquier dato que facilite su localización (art. 13).

Se trata, pues, de una norma de carácter general, que no resulta de aplicación al caso, por existir en relación a las organizaciones sindicales una ley que con carácter específico regula el derecho al acceso a la información (puntualmente detallada) por parte de un colectivo representativo de trabajadores, norma que por otra parte es posterior en el tiempo a la N° 18.381.

En el sistema regulado por el art. 6° de la Ley N° 18.508, a diferencia de lo que ocurre en el régimen previsto en la Ley N° 18.381, se consagra el derecho de las organizaciones representativas de trabajadores a estar informadas en forma previa y recíproca de todos los aspectos que permiten negociar con conocimiento de causa. Es decir, la Ley N° 18.508, que la demandada decide no aplicar respecto de la entidad accionante, consagra el conocimiento previo de una serie detallada de aspectos y cuestiones, todo lo cual no es posible en el marco de la Ley N° 18.381.

En definitiva, UTE incurre en contradicción cuando luego de reconocer a la actora como agrupación sindical y de autorizar el descuento de la cuota sindical a sus afiliados (numerales 1° y 2° de la resolución atacada), no le reconoce el derecho de acceso a la información mediante el régimen específico previsto para las organizaciones representativas de trabajadores en el art. 6° de la Ley N° 18.508.

A ello cabe agregar que en el cuerpo del acto encausado no se brinda fundamento alguno respecto a por qué no se concede a la actora el derecho a la información previsto en el art. 6° de la Ley N° 18.508, a pesar de que en los informes que precedieron al dictado del acto se aconsejaba conferir a la promotora el tratamiento previsto en dicho régimen legal (*vide* especialmente: fs. 41 A.A.).

Tal defecto en la motivación de la resolución encausada supone, entonces, un nuevo vicio invalidante del acto.

Por lo expuesto, corresponde acoger la demanda y, en su mérito, anular el referido numeral 3° de la resolución impugnada, en tanto la Administración no otorgó a la actora el acceso a la información por el régimen previsto en el art. 6° de la Ley N° 18.508, tal como hubiera correspondido en atención a la naturaleza de la entidad solicitante.

X) Ilegitimidad del numeral 4° de la resolución impugnada, en tanto se impide la participación de la actora en todo proceso de negociación colectiva.

En lo que respecta al numeral 4° de la resolución en causa, sostuvo la actora que nuestro sistema jurídico se caracteriza por la pluralidad sindical, y en consecuencia, los derechos a la sindicalización y a la negociación colectiva no son patrimonio de una organización de trabajadores en particular, sino de todos los trabajadores incluidos en una determinada categoría.

Adujo que las normas que restringen derechos deben ser interpretadas en forma restrictiva, lo que es el caso de la disposición prevista por el art. 14 de la Ley N° 18.566 en la cual se establece la elección de la organización más representativa, referida al momento de la suscripción del convenio colectivo, pero nunca para todo el proceso de negociación colectiva, en el cual deben actuar todas las organizaciones sindicales.

Apuntó al respecto que la negociación colectiva es un concepto mucho más amplio que la simple suscripción de un convenio colectivo, el que es simplemente una de las manifestaciones de la negociación; el art. 14

de la Ley N° 18.566 debe utilizarse a los efectos de determinar quién suscribe el convenio colectivo, pero no para todo el proceso de negociación y actividad sindical.

Invocó asimismo la falta de una motivación adecuada, pues los dictámenes que preceden al acto atacado no coinciden con la resolución finalmente adoptada; si bien es posible que el decisor no siga lo aconsejado por sus asesores, la resolución debe contener en forma explícita los motivos por los cuales no se comparte el asesoramiento brindado, lo cual no ocurre en el caso de marras, en el cual los informes de las Dras. VARELA y RAMÓN, así como el del Dr. ALEM, aconsejaban otorgar a APROM las facilidades y derechos acordados para el desarrollo de su actividad sindical.

XI) Pues bien; estima la Sede que también en el presente punto asiste razón a la actora.

La Administración denegó la solicitud de la promotora de participar en el Proyecto BAMBÚ, así como en todo ámbito de negociación, en el entendido de que no se trata de la “organización más representativa”. Así, aludió en los Considerandos de la resolución atacada al art. 14 de la Ley N° 18.566, el cual establece que: *“Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización”*.

Ahora bien; tal como indica la reclamante, más allá de cuál sea el sindicato más representativo dentro de determinado ámbito, todas las organizaciones gremiales tienen derechos mínimos que deben ser respetados. En ese sentido, los derechos a la sindicalización y a la

negociación colectiva no admiten limitación, ni se encuentran supeditados a la condición de constituir la organización “más representativa”.

En efecto, nuestro sistema jurídico se caracteriza por la pluralidad sindical, y en consecuencia, los referidos derechos colectivos de sindicalización y negociación colectiva no son patrimonio exclusivo de la “organización más representativa” dentro del respectivo ámbito, sino que corresponde a todas las organizaciones colectivas legalmente constituidas, independientemente de que sean o no las más representativas.

Respecto a la pluralidad sindical y su conexión con el principio de libertad sindical, ha dicho el Tribunal: *“Pues bien, con relación al principio invocado, -el de la libertad sindical- preceptúa el art. 57 de la Constitución Nacional:*

“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad”.

Como se advierte, el designio constitucional, recoge el principio de la libertad sindical.

Por su parte, el Convenio Internacional No. 87, refiere al derecho libremente ejercido por los trabajadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses. El Convenio reconoce que los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones

sindicales que estimen conveniente y de afiliarse a ellas para defender sus intereses laborales.

En conclusión, las normas citadas, de rango constitucional e internacional, reconocen a la libertad sindical, como parte integrante de los derechos humanos fundamentales y tienen como fin último, la defensa de los intereses de los trabajadores.

Es pues, en función de estas normas y principios, que conviven en ANTEL dos organizaciones gremiales -SUTEL y CIPA-.” (Cfme. Sentencia N° 308/2009).

En el mismo sentido, el art. 2° de la Ley N° 18.566 asegura el derecho a la negociación colectiva a todas las organizaciones de trabajadores, sin requerir que se trate de la más representativa. En efecto, el referido precepto dispone: “2°.- (*Derecho de negociación colectiva*).- *En ejercicio de su autonomía colectiva los empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, tienen derecho a adoptar libremente acuerdos sobre las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas*” (subrayados no originales).

En la doctrina nacional, cabe convocar la opinión de RASO DELGUE, quien analizando cuáles son los privilegios de la organización más representativa a la luz de las expresiones del Comité de Libertad Sindical, apunta que esos privilegios son tres: “*a) suscribir los convenios colectivos con carácter erga omnes; b) poder ser órganos de consulta del gobierno; c) integrar delegaciones ante organismos internacionales*”.

Sostiene luego que, por exclusión, lo anterior significa que “toda organización sindical (independientemente de su grado de

representatividad) tiene derecho -según la normativa de la OIT, nuestra Constitución y las reglas vigentes en materia de negociación colectiva en nuestro país- a ser reconocida en ejercicio de los siguientes derechos: Derecho al ejercicio de toda actividad sindical; Derecho a organizar su sindicato; Derecho a elegir sus autoridades según los criterios que considerará más oportunos; Derecho a la comunicación y discusión con el empleador y/o el Estado; Derecho a representar a sus afiliados ante la dirección de la empresa o de la organización de empleadores ante el Estado; Derecho de huelga; Derecho de reivindicación; Derecho de fuero sindical (art. 1, 2 y 3 de la Ley 17940); Derecho a no ser objeto de prácticas desleales y actos de injerencia; Derecho a la retención de la cuota sindical de sus afiliados (art. 6 Ley 17940); Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical (art. 8 Ley 17940); Licencia sindical (art. 4, Ley 17940); Derecho a la información” (Cfme. RASO DELGUE, Juan, “Libro de Ponencias de XXIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, FCU, 2012, pp. 231-232, subrayados no originales).

Concluye el autor, de acuerdo con los anteriores postulados, que “la organización minoritaria, aunque pueda quedar excluida de algunos derechos por no ser la más representativa, siempre es titular -con relación al empleado y al Estado- de una vasta gama de derechos colectivos que incluyen el derecho a recibir información, participar en las negociaciones para plantear sus reivindicaciones, no ser discriminada. La posibilidad que el sindicato más representativo tiene de firmar convenios colectivos erga omnes, no vacía a los demás sindicatos del derecho a mantener un activo diálogo con sus interlocutores. Debe considerarse en tal sentido un

acto de violación a la libertad sindical si el empleador o el Estado rechazan sistemáticamente mantener una comunicación fluida con el sindicato minoritario, bajo pretexto que no es el más representativo.

Recordamos nuevamente un pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT que expresa: “Las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por lo menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual” (Comité de Libertad Sindical cit., 2006, párrafo 359)” (Cfme. RASO DELGUE, Juan, “Libro de Ponencias de XXIII Jornadas Uruguayas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, pp. 231-232, subrayados no originales).

A la luz de lo expuesto, cabe considerar ilegítima la solución a la que arriba la Administración cuando deniega a la actora el derecho a participar “en los correspondientes ámbitos de negociación colectiva” por no tratarse de “la organización más representativa”, en tanto tal decisión desconoce la normativa vigente, encontrándose, por ende, viciada por error en los motivos.

XII) Asimismo, véase que los propios asesores de la demandada informaron, previamente a expedirse el Directorio, que se imponía el reconocimiento de la entidad y su participación en las cuestiones laborales relativas a sus representados.

Concretamente la Dra. Mariela VARELA expresó: “(...) se entiende que al haberse formado una nueva agrupación gremial, no corresponde efectuar distinciones con respecto al tratamiento que se le dispense a AUTE. Por lo tanto sus representantes tendrán similares derechos en

cuanto refiere a la participación en las cuestiones de índole laboral relativas a sus representados” (fs. 40 A.A.).

En igual sentido, el Gerente de Área Asesor Técnico Jurídico, Dr. José ALEM, concluyó que *“correspondería reconocer y efectivizar los derechos solicitados por APROM, sin perjuicio de lo que deba resolverse en su oportunidad respecto a los convenios laborales” (fs. 46 A.A.).*

Sin embargo, el Directorio de UTE se apartó de lo aconsejado por sus asesores, sin establecer con claridad cuáles serían los fundamentos por los cuales no comparte lo sugerido por los dictaminantes, extremo que supone un serio defecto en la motivación del acto en causa.

En ese sentido, tal como destaca acertadamente el Sr. Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, la Administración puede apartarse de los dictámenes y asesoramientos recabados, precisamente porque en atención a su naturaleza no son vinculantes; empero, si decide obrar en consecuencia, debe fundar adecuadamente los motivos de dicho apartamiento, so pena de incurrir en conductas que constituyen un obrar ilegítimo, tal como ha acontecido en el caso de autos.

XIII) Por lo demás, el Tribunal hace suyas las expresiones vertidas en el fundado voto del Ministro Dr. Juan P. TOBÍA al analizar la regularidad jurídica del numeral 4° de la resolución encausada, cuando señala: *“El fundamento normativo que plasma la demandada en el acto enjuiciado como forma de legitimar lo resuelto es incorrecto, a la vez que se aprecia como arbitrario y discriminatorio.*

En efecto, el art. 14 de la Ley N° 18.566 supone la elección de la organización más representativa; sin embargo, esta elección debe ser al momento de la suscripción del Convenio Colectivo, más nunca para todo el

proceso de negociación colectiva, en el cual como vimos citando al Prof. Raso, deben actuar todas las organizaciones sindicales.

Como bien expone la promotora, la negociación colectiva es un concepto mucho más amplio que la simple suscripción de un convenio colectivo, es la propuesta, el intercambio, la discusión y los acuerdos referentes a las condiciones de trabajo que deben regir en un ámbito determinado, el convenio colectivo será una de las manifestaciones de ese resultado. Así, el art. 14 de la Ley referida, debe utilizarse a los efectos de determinar quién suscribe el convenio colectivo, pero no para todo el proceso de negociación y actividad sindical.

Resultan ilustrativas las consideraciones que realiza el Prof. ERMIDA URIARTE sobre la “representatividad”: “...el concepto de “sindicato más representativo” solo debe de operar en el terreno de la representatividad -cuando se trata de atribuir a un sindicato determinada facultad- y que nunca puede hacerse valer en el plano del reconocimiento del sindicato, que si se importara un desconocimiento o una excesiva limitación al reconocimiento de sindicatos múltiples, estaría imponiendo la “unicidad sindical”, es decir, la unidad preceptiva contra el pluralismo exigido por la propia noción de libertad sindical...” (ERMIDA URIARTE, Oscar, en “Sindicatos en Libertad Sindical”, FCU, 1991, 2ª Edición, p. 43 y ss.)”.

XIV) Por otra parte, también asiste razón a la actora en su crítica al fundamento brindado por la Administración en el Considerando VIII) de la resolución encausada, en el que se señala que “la Agrupación de Funcionarios de la UTE (AUTE), ya emitió un comunicado con fecha 13 de junio del corriente, en el que establece claramente que no

reconoce ni reconocerá a ninguna otra organización de trabajadores y del mismo surge que no existe acuerdo entre las partes en cuanto a la legitimidad para negociar”.

Al respecto, precisó la promotora que los derechos a sindicalizarse y a negociar colectivamente en ningún momento están supeditados al reconocimiento de otra organización sindical, sino del empleador.

El embate de la accionante es totalmente acertado, resultando ilegítima la fundamentación dada por la Administración en el citado pasaje del acto atacado. El argumento ensayado resulta claramente contrario a los principios que rigen las relaciones colectivas de trabajo, especialmente a aquellos vinculados a la libertad y pluralidad sindical.

A su vez, del análisis de la prueba incorporada en autos, emerge que la actitud de la otra organización sindical no supuso simplemente un “no reconocimiento” al nuevo gremio de trabajadores, sino que se trató más bien de un repudio a esta entidad.

En tal sentido, véanse las expresiones recogidas en el Acta de Asamblea Extraordinaria de AUTE de fecha 25 de abril de 2012, en la que se señala: *“ESTA ASAMBLEA GENERAL MANIFIESTA SU MÁS FIRME REPUDIO A LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO AMARILLO DE PROFESIONALES Y GERENTES CUYOS INTERESES SON TOTALMENTE CONTRAPUESTOS A LOS DE LA CLASE TRABAJADORA”*, lo cual surge que fue aprobado “por aclamación” (fs. 55 *infolios*, mayúsculas originales).

En la misma línea, huelga destacar la nota titulada *“Los elitistas se organizan”*, publicada en la Edición Especial N° 3 del “REDiario” emanado de AUTE - Transmisión, en la que se expresa: *“Los mandos*

medios y profesionales se organizan. Nos parece bien, por lo menos se van los carneros con mando y carneros titulados también. (...) Compañeros hay que estar alertas, porque esta gente tiene más de 8 horas diarias para pensar como jodernos y no olvidemos que son todos de los mismos clanes o logias. En la última asamblea de Montevideo, bien lo manifestamos, es preferible que estén bien identificados en la vereda de enfrente, que junto a nosotros prontos a pegarnos una puñalada. Si la patronal GDG, va a fomentar sindicatos amarillos; pues los trataremos como tales” (fs. 49 vto. a 50 vto. infolios).

A su vez, según afirma la actora en su demanda, sin haber sido controvertido por la demandada ni por la tercerista (AUTE), la Comisión Directiva de APROM solicitó a la mesa directiva de AUTE su posición sobre los conceptos vertidos en la referida publicación gremial, lo cual fue ignorado por esta última.

En consecuencia, lo expuesto refuerza la legitimidad del reclamo de la actora en cuanto a que le sea reconocido su derecho a participar en las instancias de negociación colectiva con las autoridades de UTE, en tanto es por demás razonable que sus miembros no se sientan representados por la otra organización.

En conclusión, la necesidad de designar a la “organización más representativa” se vincula únicamente a la instancia de suscripción de un convenio colectivo con efectos *erga omnes*. En cambio, para cualquier otra instancia de negociación colectiva, toda organización representativa de trabajadores está legitimada para participar, por lo que resulta ilegítimo el acto encausado en cuanto no reconoce este derecho a la accionante.

XV) Sin perjuicio de lo anterior, también asiste razón a la actora cuando señala la falta de fundamentación objetiva de la resolución impugnada para determinar cuál es la organización más representativa.

En efecto, en el numeral 4° de la resolución, se dispone que “(...) *en aplicación de los criterios legales mencionados, la Administración determina que la organización más representativa es AUTE*”, pero no se especifica cuáles de los criterios legales han sido tomados en cuenta para llegar a esa conclusión, ni de qué forma se han aplicado éstos.

En tal sentido, el art. 14 de la Ley N° 18.566 dispone: “*(Sujetos).- Son sujetos legitimados para negociar y celebrar convenios colectivos un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra.*

Cuando exista más de una organización que se atribuya la legitimidad para negociar y no medie acuerdo entre ellas, la legitimación para negociar se reconoce a la organización más representativa, en atención a los criterios de antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización”.

Los criterios tomados en cuenta por la ley para determinar la organización más representativa son entonces los siguientes: antigüedad, continuidad, independencia y número de afiliados de la organización. En el caso, la Administración no ha señalado en el cuerpo de la resolución atacada, ni tampoco en los antecedentes del acto, cuál o cuáles de esos criterios fueron considerados para definir que AUTE es la organización más representativa, ni se han indicado las cifras o variables en base a las cuales se llega a tal conclusión.

Recién al contestar la presente demanda de nulidad, la Administración demandada se pronunció sobre este aspecto, señalando que *“AUTE, fue fundada en el año 1950, está abierta a la afiliación de todos los funcionarios de UTE, sin distinción alguna y posee 4.948 funcionarios afiliados a la fecha de contestación de esta demanda. En su caso, APROM, se constituyó el 12 de diciembre de 2011, supone una agremiación de funcionarios que se registran en las categorías retributivas 19 y superiores (categorías retributivas vigentes al momento de contestar la demanda), y posee 207 afiliados). Ello demuestra que la decisión impugnada no carece de motivación y fundamento, sino que por el contrario supone la aplicación exacta de los criterios legales establecidos”* (fs. 24 vto. infolios).

Pero esto supone, ciertamente, una motivación *ex post facto*, inhábil para sanear el vicio originario, tal como tiene dicho reiteradamente el Tribunal, con apoyo de la doctrina.

Así se ha señalado: *“Esta solución, sostenida en forma constante en múltiples fallos del Tribunal se apoya en la doctrina especializada, destacándose entre ella a MARIENHOFF. Dicho autor sostiene la tesis de la inadmisibilidad de la motivación "ex post-facto", es decir, que la motivación sucesiva o a posteriori no es aceptable a efectos de sanear el vicio original. Resultan particularmente relevantes, a nuestro entender, los fundamentos por los que el autor (y el Tribunal, al hacer caudal de dicha tesis) sostiene esta premisa, expresando que "en la vía administrativa el interesado quedó totalmente desamparado al ignorar y, por lo tanto desconocer, los fundamentos del acto, el que, en consecuencia, no pudo controvertir o no pudo hacerlo útilmente al desconocer la fundamentación*

*del mismo". De acuerdo a lo expresado, se sostiene en definitiva que la omisión de incluir los fundamentos en el propio acto o con anterioridad al mismo (es decir, en forma anterior o concomitante), ha vulnerado el derecho de defensa del administrado, y por tanto, se ha transgredido una de las finalidades de la exigencia de motivar adecuadamente los actos administrativos" (Cfme. PÉREZ BENECH, Viviana: "Motivación del acto administrativo: análisis de los criterios jurisprudenciales y admisibilidad de su omisión alegando reserva de las actuaciones", en *LJU*, T. 139, 2009, en especial, págs. D-132 y D-133; en jurisprudencia, véase entre muchas otras las Sentencias N° 327/2016 y 244/2016).*

En conclusión, no surgen de la resolución impugnada ni de sus antecedentes los elementos en base a los cuales se determinó que la organización más representativa era AUTE, extremo que constituye una causal adicional de ilegitimidad del acto en causa.

XVI) Por último, resta apuntar que es incorrecto el argumento ensayado por la demandada cuando cita, en defensa de su posición, la Sentencia de esta Corporación N° 308/2009.

En efecto, el objeto de la controversia resuelta por esa sentencia no era igual al de obrados, pues en aquel caso se trataba de elucidar únicamente si resultaba ajustado a Derecho el criterio aplicado por ANTEL para asignar a uno de los sindicatos la "mayor y legítima representatividad de los trabajadores" del ente en las negociaciones vinculadas a la concertación de un convenio colectivo.

En dicho pronunciamiento, sostuvo la Sede: "*ANTEL, haciendo suyo el informe de Jurídica del Ente, entendió que a falta de acuerdo entre las organizaciones que representan a los trabajadores de ANTEL, en función*

de los criterios objetivos señalados por la norma, la organización más representativa es SUTEL, siendo dicho sindicato el que debe negociar con ANTEL el convenio colectivo. (...)

La cuestión principal del debate que se ventila en la especie, consiste en decidir si el criterio aplicado por ANTEL asignando a SUTEL la mayor y legítima representatividad de los trabajadores del Ente Estatal, en las negociaciones vinculadas a la concertación de un convenio colectivo, se ajusta o no a las normas y principios que regulan la “questio”.-

Siguiendo las enseñanzas de Plá Rodríguez, podemos definir al convenio colectivo, como aquellos “acuerdos celebrados entre un empleador, un grupo de empleadores o una entidad gremial de empleadores con un grupo o sindicato de trabajadores, para fijar las condiciones a las que deben ajustarse los contratos individuales de trabajo” (Cf. “XXIII Estudios sobre convenio colectivo”, Américo Plá Rodríguez, pág. 11).-

Y bien, más allá de los aportes de la doctrina dominante, nuestra legislación, aporta soluciones específicas:

El art. 1 de la ley 13.556, establece expresamente: (...)

Es pues, en función de los criterios legales y opiniones doctrinarias dominantes, que el Tribunal, por la unanimidad de sus miembros y compartiendo lo dictaminado por el Procurador del Estado, considera que en la especie, existe razón al Ente Estatal demandado, al considerar a SUTEL, como la organización sindical más representativa de los trabajadores de ANTEL en las negociaciones de convenios colectivos” (Cfme. Sentencia N° 308/2009, subrayados no originales).

En consecuencia, en el acto procesado en dicho juicio, el organismo

allí demandado únicamente había determinado cuál era la “organización más representativa” a efectos de la concertación de un convenio colectivo, a diferencia de lo que ocurre en el presente caso, en el cual la decisión de UTE supuso aplicar el criterio de la “organización más representativa” para todo el proceso de negociación colectiva, lo cual resulta ilegítimo, en virtud de los argumentos previamente señalados.

En definitiva, por los fundamentos reseñados, y atento a lo preceptuado en el art. 309 de la Constitución Nacional, y en los arts. 23, 24 y 25 del Decreto-Ley 15.524, el Tribunal,

FALLA:

Acógrese la demanda de nulidad incoada, y en su mérito, anúlase el acto administrativo encausado, en su fase impugnada (numerales 3° y 4°).

Sin especial condenación procesal.

A los efectos fiscales, fíjense los honorarios profesionales de los abogados de las partes, actora, demandada y tercerista, en la suma de \$25.000 (pesos uruguayos veinticinco mil) a cada uno.

Oportunamente, devuélvanse los antecedentes administrativos agregados; y archívese.

Dr. Echeveste (r.), Dr. Gómez Tedeschi, Dr. Tobía, Dra. Castro, Dr. Vázquez Cruz.

Dr. Marquisio (Sec. Letrado).