

Sentencia No. 286

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR TABARÉ SOSA AGUIRRE

Montevideo, veintiocho de setiembre de dos mil veinte

VISTOS:

Para Sentencia Definitiva, este proceso caratulado: **"G. G., E. C/ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PRIMERA DE SOCORROS MUTUOS - PROCESO LABORAL ORDINARIO (LEY N° 18.572) - CASACIÓN"**, IUE: 2-16485/2019, venidos a conocimiento de esta Corporación en mérito al recurso de casación interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia Definitiva No. 100, de fecha 19 de mayo de 2020, dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. Turno.

RESULTANDO:

I.- Por la referida decisión, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. Turno [en mayoría integrada por las Dras. Gianero (r), De Camilli y Scavone], falló: *<<Confirmando la sentencia apelada. Costas a cargo de la demandada. Sin especial condenación en costos (...)>>* (fs. 1233/1245 vto.).

Por su parte, la integrante Dra. Nanci Corrales García efectuó discordia y entendió que *<<corresponde revocar y tener por configurada la notoria mala conducta>>* (fs. 1245 vto.-1250 vto.).

A su vez, el pronun-

ciamiento de primer grado emanado del Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de 19no. Turno, por Sentencia No. 50, de fecha 11 de setiembre de 2019 [dictada por el Dr. José Pedro Rodríguez], había fallado: <<Ampárase parcialmente la demanda y en su mérito, condénase a la Asociación Española Primera de Socorros Mutuos a pagar a E. G. G. los rubros aguinaldo al egreso y accesorios, "indemnización por despido especial" multa prevista en la transacción del 25.11.2000, de acuerdo a la liquidación del Considerando VI, pudiendo en su lugar la demandada ejercer la opción de reincorporación en los términos establecidos en dicha transacción. Costas y costos en el orden causado (...)>> (fs. 1180/1192).

II.- En tiempo y forma, la parte demandada interpuso recurso de casación contra la sentencia dictada por el <<ad quem>> (fs. 1253-1260 vto.), de acuerdo con los siguientes fundamentos:

a) Alegó que la Sala incurrió en una incorrecta calificación jurídica al entender que no se configuró la excepción de <<notoria mala conducta>> invocada (art. 4 de la Ley No. 10.849 y art. 10 de la Ley No. 12.597), equivocación que, por aplicación del <<convenio transaccional del año 2000>>, traería aparejado el pago a la actora de 41 meses de sueldo, o su reintegro y el pago de los sueldos caídos.

En tal sentido, adujo que el Tribunal no hizo una correcta calificación de los hechos como, por el contrario, sí lo hizo la Magistrada discordante quien concluyó que la conducta desplegada por la trabajadora encuadra en la eximente invocada. Indicó que la mencionada discordia realizó una correcta calificación jurídica pues tuvo en cuenta las particularidades que rodean al caso concreto: existencia de un Convenio Colectivo que prohibía el uso de celular en horario de trabajo, el lugar en que la actora desarrollaba su tarea (cajera) y relevó, concretamente, lo que significa en la actualidad el uso del teléfono celular en el horario de trabajo, así como su uso excesivo por la accionante en un corto período.

b) Sostuvo que el fallo impugnado viola los principios de congruencia y dispositivo habida cuenta de que el Tribunal de Apelaciones afirmó que si bien la demandada alegó que los pacientes se habían quejado de la atención de la actora, ello no fue probado. En tal sentido, la impugnante manifestó que se desconoce de dónde se extrae esa conclusión, porque tal hecho nunca fue invocado por la demandada. Mal puede afirmar la Sala que la demandada incumplió con la carga de probar un hecho que nunca invocó. En la discordia se delimitó correctamente el hecho por el cual se despidió a la actora: el uso

indiscriminado del celular en horario de trabajo. En tal hecho y solo en dicho hecho, que importa un incumplimiento a la prohibición convenida entre el empleador y el sindicato que agrupa a los trabajadores de la Institución, es que se decidió el despido de la trabajadora reclamante.

c) Expresó que entre los argumentos en los que se basa la sentencia recurrida, para considerar que los hechos alegados y probados no tipifican notoria mala conducta, se encuentra la violación del principio de igualdad. Arguyó que dicha conclusión es realizada con ligereza. Dijo la recurrente que, en realidad, tal conclusión se basa en la declaración de la Subgerente de RRHH, quien refirió que tuvo conocimiento de varias sanciones por uso de celular, inclusive de hasta por quince días y separación de cargo, pero no recuerda un despido por <<notoria mala conducta>>. Expuso que, el hecho de que otros trabajadores hayan sido penados con sanciones menores, no significa precisamente un trato desigual, ya que la gravedad del hecho (uso del celular en forma indiscriminada y durante una semana) no se debe valorar solamente por el tipo de falta cometida.

d) Manifestó no coincidir con la afirmación de la Sala relativa a que no se asiste a un hecho grave porque como bien lo analiza la Sra.

Ministra discorde, el <<Ad Quem>> no tuvo en cuenta que la prohibición del uso del celular en el lugar de trabajo había sido expresamente acordada en forma bipartita; es decir, se acordó entre trabajadores y empleador que el uso del celular estaba prohibido en horario de trabajo, siendo un tema relevante para la Mutualista y así supo entenderlo la asociación sindical que representa a la actora. Puntualizó que el uso del celular en un centro hospitalario en horario de trabajo por parte de los funcionarios, involucra no solo ciertos riesgos bacteriológicos, sino que además resulta contrario al trato que el personal debe brindar a los usuarios del sistema integrado de salud (art. 17 de la Ley No. 18.335).

Respecto a la progresividad de la sanción, la impugnante compartió con la posición en disidencia que no es un requisito excluyente para la configuración de la <<notoria mala conducta>> y así -agrega- lo ha entendido la Corte en Sentencia No. 217/2018.

III.- Conferido el traslado correspondiente, la parte actora lo evacuó en los términos que surgen del escrito que obra a fs. 1266/1279 vto. y abogó por su rechazo.

IV.- El Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Segundo Turno ordenó franquear el recurso

interpuesto (fs. 1281) y los autos fueron recibidos por este Cuerpo el día 3 de julio de 2020 (fs. 1283).

V.- Por Decreto No. 834, de fecha 30 de julio de 2020 (fs. 1284 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 desestimaré el recurso de casación interpuesto.

Los agravios articulados no resultan recepcionables por los siguientes fundamentos.

II.- Corresponde, en lo inicial, recordar que la Sra. G. entabló demanda contra la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA, a fin de que, en forma principal, se le paguen los rubros salariales adeudados (salarios impagos, prima por presentismo, compensación por la realización de curso en INEFOP, licencia no gozada y salario vacacional), con más la indemnización por despido especial pactada en la transacción celebrada entre la AEPSM y los cobradores-recaudadores, todo lo cual asciende a la suma de \$7.353.641, más reajustes e intereses legales desde la fecha de la exigibilidad (Decreto-Ley No. 14.500) y multa (arts. 16 y 29 de la

Ley No. 18.572). Asimismo, en forma subsidiaria, para el caso de entenderse que no resulta aplicable la indemnización especial antedicha, solicitó se condene a la demandada a pagar los rubros salariales detallados más la suma correspondiente a la indemnización por despido común y por despido abusivo (en subsidio daño moral), todo lo cual asciende a la suma de \$3.452.880, más los ilíquidos apuntados (fs. 133-147).

Por su parte, la demandada controvertió la demanda, invocando, en particular y en lo que acá interesa, la eximente de <<notoria mala conducta>>.

En concreto, fundó la antedicha excepción sobre la base de afirmar que la actora -que cumplía funciones como <<cajera>>-, hizo uso de su teléfono celular en forma indiscriminada y en horario de trabajo cuando tal conducta está expresamente prohibida por Convenio Colectivo firmado entre la Asociación de Funcionarios Asociación Española (AFAE) y la demandada. Adujo que lo descrito configura una conducta de tal gravedad que verifica un supuesto de <<notoria mala conducta>> lo que da lugar al despido sin derecho a indemnización alguna.

Tal como se reseñó <<supra>>, ambas sentencias de mérito rechazaron la defensa movilizada por la accionada y, en su mérito,

decidieron en el sentido de que correspondía hacer lugar a la <<indemnización por despido especial>> (más agui- naldo al egreso y accesorios legales).

En tal sentido, cabe recordar que la Sala de segundo grado basó su decisión confirmatoria del fallo de primera instancia en la siguiente plataforma fáctica:

i) la actora ingresó a trabajar para la demandada el 8/7/1977 hasta el cese por despido, que se produjo el día 22/8/2018 (41 años de trabajo), (fs. 1234 vto. y 1239);

ii) el día 9/2/2018 la empleadora le comunicó a la trabajadora la separación del cargo y comienzo de una investigación sumarial por violación al Convenio Colectivo que prohíbe el uso del teléfono celular en horario de trabajo (fs. 1234 vto. y 1236);

iii) tal infracción quedó acreditada mediante prueba de videos, que se corres- ponden con 4 días de trabajo, donde se constata que la actora -que revestía en el cargo de cajera- manipula el celular, siempre por debajo de la altura del mostrador y cuando aparece un socio lo deja para atenderlo, e incluso en un video la trabajadora reconoce que había entrado a <<Facebook>> (fs. 1236);

iv) la actora tenía un

legajo previo <<sin sanciones>>, siendo una muy buena funcionaria (fs. 1238);

v) la conducta de la trabajadora no ocasionó consecuencia alguna para la Institución demandada (fs. 1237 vto.); igualmente tampoco se registró queja alguna por parte de los pacientes o afiliados (fs. 1238 vto.).

III.- Establecida la plataforma fáctica que tuvo por probada la Sala, la Corporación entrará a analizar si existió o no agravio atendible en casación que guarde relación con la revalorización de tal material fáctico. Determinado lo anterior, se pasará a definir si corresponde (o no) mantener intangibles los hechos tenidos por acreditados y por último, se analizará si la calificación jurídica practicada por la Sala fue (o no) la correcta.

En primer término, observa la Corte que, en esencia, la recurrente pretende cuestionar la calificación jurídica practicada por el Tribunal de Apelaciones en cuanto descartó que la conducta desplegada por la accionante pueda encuadrar en una hipótesis de <<notoria mala conducta>> que habilite el despido sin derecho a indemnización alguna.

Solo tangencialmente la Asociación Española intenta introducir ciertos hechos no tenidos por acreditados por la Sala de segundo grado.

En efecto, al cuestionar el sector del fallo que tuvo por vulnerado el principio de igualdad, porque a la actora se la trató en forma desigual, respecto a otras situaciones iguales, la recurrente realizó la siguiente afirmación: *<<en la misma investigación sumarial por la que se recomendó el despido de la Sra. G., por exactamente la misma causa se recomendaba el despido de otra funcionaria, la Sra. C. L. por notoria mala conducta, lo cual fue aprobado por la Comisión asesora del Consejo Directivo de la Institución en su sesión del día 7 de agosto de 2018, pero que finalmente no acaeció en virtud de la renuncia de esta última antes de la aprobación final del Consejo Directivo>>* (fs. 1256 vto.).

En realidad, la impugnante intenta discutir la decisión de la Sala a partir de afirmar hechos distintos a los tenidos por acreditados. Pero dicha estrategia, tal como fue concebida, no puede prosperar, puesto que la demandada no articuló el agravio en términos atendibles en casación (arts. 270 y 273 del C.G.P.).

Tal como ha dicho la Corporación sobre la suficiencia de la argumentación: *<<La enunciación del motivo debe ser clara y expresa, de modo que permita individualizar concretamente el vicio que justifica la impugnación. (Cf. DE LA RÚA, Fernando:*

"El recurso de casación. En el Derecho Positivo Argentino", Víctor P. DE ZAVALÍA-Editor, Buenos Aires, 1968, pág. 223). El recurso de casación debe evitar hacer desarrollos de carácter general y debe procurar desarrollar un esquema argumental concreto y específico con relación a lo que es objeto de la crítica (Cf. MOLINA SANDOVAL, Carlos A.: "Recurso de Casación", ADVOCATUS, 1ª Edición, Córdoba, 2016, pág. 232 Como ha sostenido la Corte en múltiples ocasiones, el requisito fundamental del recurso de casación consiste en individualizar el agravio, de modo que, a través de los motivos, también pueda individualizarse la violación de la ley que lo constituye (cf. sentencias nos. 280/1997, 543/2000, 6/2007, 125/2008, 310/2009, 1.216/2010, 2.914/2011, 806/2012, 251/2013, 466/2013, 64/2014 y 1.109/2018, por citar solo algunas)>> (Cfme. Sentencia No. 1410/2019 por citar alguna de las tantas).

Sin perjuicio de lo dicho, evidentemente no le asiste razón a la recurrente puesto que el caso de L. no es igual al de la actora. En un supuesto hubo decisión del Directorio, en el sentido de que correspondía despedir a la trabajadora por <<notoria mala conducta>> (accionante), y en el otro, el Directorio no se pronunció, puesto que, como lo reconoce la propia enjuiciada, la trabajadora renunció antes. En realidad se desconoce cuál hubiera sido la decisión del

Directorio.

Otro hecho alegado en la recurrencia, a fin de reforzar la idea de <<gravedad>> de la conducta desplegada por la actora, refiere a los <<riesgos bacteriológicos>> que, en el ámbito de la salud, traería aparejado el uso del teléfono celular por parte de los trabajadores (fs. 1258 vto. <<*in fine*>>). Nuevamente, el agravio no cumple, ni mínimamente, con las exigencias legales en la materia para ser admitido y fundamentalmente tampoco hay prueba alguna de lo alegado.

Finalmente, la ASOCIACIÓN ESPAÑOLA busca reforzar su razón en base de afirmar que G. hizo uso <<excesivo>> (fs. 1255) e <<indiscriminado>> del celular durante el horario de trabajo (fs. 1259 y vto.). Sucede que el uso de tales adjetivos busca reformular la plataforma fáctica tenida por acreditada en segunda instancia, pero -otra vez- dicho intento es presentado en términos no atendibles en casación (arts. 270 y 273 del C.G.P.).

De lo antes expuesto se desprende con total claridad que cualquiera sea la postura que se defienda respecto del error en la valoración de la prueba como causal de casación (Cfme. Sentencia de la Corte No. 103/2020), ciertamente el análisis de este sector de la impugnación no resulta

atendible en el grado.

En consecuencia, a juicio de la Corte, no existen razones jurídicas para modificar los hechos en casación y que, eventualmente, habiliten una recalificación jurídica en base a una materialidad distinta a la tenida en cuenta en segunda instancia.

En tal sentido, no solo no existe agravio útil, sino que ningún reproche cabe efectuar a la valoración probatoria ejercitada por el <<Ad Quem>>.

Por el contrario, en el ejercicio de tal actividad, lejos de haber incurrido en un supuesto de absurdo o arbitrariedad manifiesta (en el enfoque de los Sres. Ministros Dres. Martínez, Turell, Minvielle y Tosi), o en error en la valoración de la prueba (en el enfoque del redactor), el Colegiado de segundo grado realizó un juicio crítico del informativo probatorio que tuvo a su disposición, que no merece censura.

En suma, lo dicho determina la total intangibilidad de la plataforma fáctica tenida por acreditada en segunda instancia restando únicamente definir las consecuencias que ello apareja en la resolución del presente caso.

IV.- Establecido lo anterior, a juicio de la Corte, tal como ya se indicó, el recurso de

casación <<subexamine>> se centra en determinar si los hechos que la Sala de segundo grado tuvo por probados resultan (o no) subsumibles en la causal de exoneración del pago de la indemnización por despido, esto es, la <<notoria mala conducta>> (art. 10 de la Ley No. 12.597).

Para ello, la parte demandada prácticamente vuelve a editar la totalidad de la temática tratada en las instancias de mérito, agregando a su memorial de agravios algunos pasajes de la discordia extendida por la Dra. Corrales.

En rigor, el planteo denuncia la existencia de ciertos vicios en la calificación lo cual, indudablemente, es <<quaestio iuris>>, revisable en sede de casación (Cfme. Sentencia No. 198/2020 de la Suprema Corte de Justicia).

Tal como en la materia tiene admitido la Corte: <<Es cuestión de hecho la conclusión del decisor de mérito que establece, como hecho probado, la producción o existencia de una cierta situación o acontecimiento a cuyo respecto se predica, por parte de... que tipifica la existencia de una hipótesis de despido por 'notoria mala conducta'. Pero la tipificación o calificación de tal situación o acontecimiento como configurante del mentado despido es, en cambio, 'quaestio iuris', en tanto no es sino un

juicio de valoración jurídica que conduce a subsumir un hecho en una específica categoría jurídica (existencia de despido por 'notoria mala conducta'), a la que el sistema positivo adscribe determinados efectos jurídicos>> (Cfme. Sentencias de la Corte Nos. 1.988/2017, 190/2016, 246/2015, 823/1995, 73/1995 y 69/1994).

Ahora bien, a juicio de la Corporación las irregularidades funcionales que invoca la accionada, no configuran <<notoria mala conducta>>. Es cierto que la trabajadora, con su conducta, transgredió una prohibición convencional (<<prohibición de no usar el teléfono celular en horario de trabajo>>); empero, dicho quebrantamiento no presenta en el caso los caracteres que deben reunir los hechos para merecer el calificativo de notoria mala conducta.

En la impugnación se sostiene que el accionar de la actora vulneró la confianza del empleador, quebrantó el vínculo laboral y destruyó la confianza necesaria que debe prevalecer entre ambos, lo que impidió continuar el vínculo de trabajo en condiciones normales.

Tales apreciaciones sólo pueden reconocerse en el ámbito estrictamente subjetivo, como tales insuficientes para el amparo de la eximente ya que quien despide debe justificar su decisión a

partir de hechos materiales y objetivos, porque de lo contrario, bastaría su mera alegación para tener por cierta la mentada pérdida de confianza y rompimiento ineluctable e irremediable de la relación laboral. La pérdida total de confianza en su dependiente no significa, sin más, que no admita apreciaciones diferentes. Para ello, el caso debe examinarse conforme con las pautas legales y doctrinarias correspondientes, para concluir si un hecho, acto u omisión, puede ser tenido jurídicamente como una verdadera conducta grave que justifique el despido por <<notoria mala conducta>>, con los caracteres que exige la doctrina y jurisprudencia laboralista (Cfme. Sentencia No. 170/2020 de la Suprema Corte de Justicia).

En tal sentido, sabido es que el concepto de <<notoria mala conducta>> no está definido en la ley.

De ahí que hay consenso de que se trata <<... de un concepto de base normativa con elementos, por ende descriptivos y a la par que deben ser determinados por el decisor. Doctrina y jurisprudencia han entendido que la notoria mala conducta es la justa causa que de acuerdo a nuestro derecho libera al empleador de la obligación de indemnizar el despido. 'En nuestro derecho positivo solamente el trabajador con sus actos puede provocar la

pérdida de la indemnización, razón por la cual, la eximente es también la justa causa, pero motivada' (cf. De Ferrari, *Derecho del Trabajo T. II*, pág. 510), (cf. S. TAT. 1er. Turno. 125/2009). Se requiere que el hecho perturbe gravemente la relación laboral de modo tal que no pueda que no pueda subestimarse ni pasarse por alto. En la medida en que se trata de una causal excepcional merece, para que reciba amparo, una prueba indubitable, así, si se plantean dudas, la cuestión debe resolverse como expresa Plá Rodríguez, a favor del operario, dado que el no pago de la indemnización por dicha causal, es de carácter excepcional (cfm. Pérez del Castillo, *Manual Práctico de Normas Laborales*, págs. 116/117). Y continúa la sentencia '*razones elementales de lógica jurídica y de hecho, impiden establecer un criterio inflexible sobre la contingencia de una notoria mala conducta, de modo, que según el comportamiento del trabajador el juzgador la valorará de acuerdo a las reglas de la experiencia, y teniendo en cuenta los muy diferentes factores que inciden para cada caso. Así, se tomará en cuenta la antigüedad en el trabajo, la naturaleza de éste, jerarquía de las funciones desempeñadas, conducta antecedente y aún la propia importancia y giro de la empresa'* (Anuario cit. c. 414 pág. 261 y 262)>> (Cfme: Sentencia No. 203/2017, dictada por el T.A.T. 3er. Turno, extractada en A.J.L., c. 421, pág. 432).

Bajo las líneas conceptuales que anteceden es que corresponde definir la razón del agravio.

Es cierto que en el ámbito del empleador cabe estimar un margen importante de discrecionalidad que hay que considerar y respetar, pero reconocer la potestad disciplinaria patronal no significa decretar su carácter de absoluta o arbitraria desde que toda sanción debe ser proporcional, motivada válidamente, sin incurrir en excesos.

En el caso, estima la Corte que la Asociación Española aplicó la máxima sanción disciplinaria en forma ilegítima, apartada de los principios de prudencia, progresividad, moderación y razonabilidad; tales reglas son una proyección directa de los principios de buena fe y lealtad que deben guiar toda relación de trabajo, así como también una aplicación concreta de la obligación contractual que tiene el empleador de respetar la dignidad, honor, intimidad y competencia profesional del trabajador (Cfme. CASTELLO, A. <<Criterios jurisprudenciales sobre la potestad disciplinaria del empleador>>, publicado en <<Temas prácticos de Derecho Laboral 2>>, FCU, año 2001, pág. 32).

En esta inteligencia, es de toda evidencia que el supuesto de autos se trata de

un típico ejemplo de cátedra, común en doctrina y jurisprudencia, de uso excesivo del poder de despedir. En efecto, los hechos descritos informan que la actora, durante los 41 años que duró la relación laboral, registra un impecable legajo funcional, sin antecedentes negativos ni advertencia patronal previa de ningún tipo, escrita o verbal; contexto en el cual, en contrasentido a lo acordado por Convenio Colectivo, usó en distintos momentos, durante 4 días, el teléfono celular en su puesto de trabajo (en ocasión en la que no se encontraba atendiendo al público), sin existir prueba de haber causado o podido causar perjuicio a su empleador, funcionarios, pacientes o afiliados.

Ante tal panorama, la Corte estima que tales hechos no configuran -bajo ninguna lógica posible- un comportamiento desviado que merezca el calificativo de <<notoria mala conducta>>. En verdad, nos encontramos ante un proceder irregular de la trabajadora que, en el específico contexto fáctico historiado, bien pudo ser sancionada, sin menoscabo de la disciplina, con una penalidad menor a la dispuesta, es decir, sin necesidad de llegar a la extrema medida que se adoptó.

El despido justificado y sin indemnización, dentro de nuestro derecho laboral, es máxima sanción al trabajador; por ello requiere que

exista una falta de tal gravedad o entidad que haga imposible la continuación del vínculo, que guarde lógica relación con la severidad de la medida.

En la especie se evidencia vicio en la graduación porque la entidad o gravedad del hecho no se acompasa con una máxima sanción.

Más aun, el quiebre de la relación laboral se produjo, no por culpa de la trabajadora (cuya inconducta -en su caso particular- no daba mérito para ello), sino por la culpa de la propia empleadora, quien, en violación al principio de buena fe, dispuso una sanción excesiva y arbitraria que no encuentra justificación suficiente.

La buena fe tiene en el derecho laboral una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica. El contrato de trabajo no crea solo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial sino también personal. Crea, por otra parte, una relación estable y continuada en el que se exige la confianza recíproca en múltiples planos, en encontradas direcciones y sobre todo, por un lapso extenso. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe. Por eso la aplicación de este principio en el ámbito del trabajo tiene una duración y

una necesidad muy superiores a los que puede tener en otros contratos (Cfme. PLA RODRÍGUEZ, A. en <<Curso de Derecho Laboral>>, Ed. Idea, T. 1, V. 1, año 1990, pág. 70).

Además, la exigencia de que el principio de buena fe se impone a ambas partes, no alcanza solo en la ejecución del contrato de trabajo, sino también y especialmente, en el momento de la extinción del vínculo laboral (Cfme. LIVELLARA, C. <<El principio de la buena fe contractual en la legislación laboral>>, en R.D.L. T. XXIV, No. 122, abril-junio 1981, Mdeo., pág. 312).

En el caso, es cierto que existe evidencia de una conducta irregular por parte de la trabajadora -que no se discute merecía ser sancionada-, pero no fue descalificante, de especial gravedad, ni de tal entidad que hubiera podido provocar una irremediable crisis o pérdida de confianza del empleador, siendo éste un elemento imprescindible para poner fin a la relación de trabajo (Cfme. Sentencias de la Corte Nos. 775/2008, 337/2016 y 70/2020).

V.- Finalmente, como agravio independiente, la demandada alega que la Sala de segundo grado habría vulnerado los principios de congruencia y dispositivo (fs. 1255-1256). Tal vicio, la recurrente pretende ubicarlo cuando la Sala afirma que a pesar de

que la demandada había alegado que los pacientes se habían quejado de la atención de la actora, ello no fue acreditado por la interesada. La enjuiciada afirma que ella no realizó tal afirmación, de tal suerte que mal podría haber fracasado en probar algo que no alegó.

Pues bien, el agravio es de pleno y total rechazo, por cuanto, el pretendido error de derecho que se le endilga a la Sala, ciertamente no es determinante de la parte dispositiva de la sentencia (art. 270 inc. 2 del C.G.P.).

De la mera lectura de la sentencia se extrae que la razón para desestimar el recurso de apelación se fundó en múltiples hechos y circunstancias (todos suficientes para justificar el fallo impugnado), siendo el invocado por la recurrente como no introducido en el proceso, un elemento tangencial, completamente lateral, que bien pudo no tenerse en cuenta porque en nada habría cambiado el resultado del juicio.

En definitiva, por los fundamentos que anteceden, corresponde desestimar el recurso de casación movilizado.

VI.- La correcta conducta procesal de ambas partes determina que las costas y los costos de la presente etapa se distribuyan en el orden causado (artículo 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:

DESESTÍMASE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO.

SIN ESPECIAL CONDENACIÓN PROCESAL.

FÍJANSE LOS HONORARIOS FICTOS EN 30 B.P.C.

NOTIFÍQUESE A DOMICILIO Y, OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVASE.

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

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

**DR. EDUARDO TURELL
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

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

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

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