

//tencia No.217

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR JORGE O. CHEDIK GONZÁLEZ

Montevideo, cinco de marzo de dos mil dieciocho

VISTOS:

Para dictado de sentencia en autos caratulados "FLORES FERRES, PABLO C/ COMISIÓN HONORARIA PRO-ERRADICACIÓN DE LA VIVIENDA RURAL INSALUBRE (MEVIR). DEMANDA LABORAL. CASACIÓN", IUE: 2-19208/2016.

RESULTANDO:

1) Según surge de autos, el Sr. Pablo FLORES FERRES ex trabajador de la paraestatal MEVIR demandó a ésta por el cobro de indemnización por despido, indemnización por daño moral, aguinaldo y diferencias de salarios (fs. 387 a 405 vto.).

2) Por sentencia definitiva N° 33/2017 de fecha 29 de mayo de 2017 dictada por el Juzgado Letrado de 1ª Instancia de Trabajo de 4º Turno, se desestimó la demanda incoada en todos sus términos (fs. 733 a 766).

3) Por sentencia definitiva de segunda instancia identificada como DFA 0511-000335/2017 SEF 0511-000244/2017 dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4º Turno, se confirmó la recurrida salvo en cuanto no se hizo lugar al pago del despido común y fracción de aguinaldo, en lo que se

revocó y se condenó a su pago a la demandada por las cifras liquidadas a fs. 395, más multa, daños y perjuicios preceptivos fijados en 25 % de los rubros salariales, reajustes e intereses desde la fecha del cese a la de su pago (fs. 827 a 840).

4) Contra dicha sentencia la parte demandada interpuso recurso de casación, oportunidad en la que expresó en necesaria síntesis que:

La conclusión a la que llegó la Sala es consecuencia de una equivocada valoración de la prueba, en claro apartamiento del canon legal establecido en los arts. 140 y 141 del C.G.P., circunstancia que habilita la casación.

En tal sentido, expresó que el razonamiento probatorio del decisor de primera instancia se construyó luego de analizar tres cuestiones: i) los hechos invocados por MEVIR como conformadores de la notoria mala conducta; ii) su prueba (que resultó ser plena, firme, seria y eficiente); iii) valoración de los hechos existentes o efectivamente ocurridos a la luz del modelo legal exoneratorio de la indemnización por despido.

Afirmó que las faltas cometidas por el Arq. FLORES (actor) constituyeron contravenciones expresas de disposiciones del Reglamento de Trabajo de MEVIR, normativa que fue elaborada con la

aquiescencia del sindicato de funcionarios, distribuido y notificado a cada funcionario. Pese a ello, el órgano de alzada desconoció y, en consecuencia, se apartó de lo dispuesto por el Reglamento de Trabajo citado.

Indicó que la grave inconducta laboral del accionante se detectó con las rendiciones de viajes realizados por el profesional, presentadas en las oficinas de MEVIR. La maniobra terminó de confirmar -con los reportes del GPS- que el actor utilizaba el vehículo rentado para "dar vueltas personales y usaba su camioneta particular para ir a las obras".

El demandante dispuso arbitrariamente del vehículo entregado por su representada, desoyendo las directivas expresas impartidas por su empleadora. Con ello comprometió la responsabilidad del organismo, al ceder su uso a terceros, cúmulo de circunstancias que encuadra su accionar -sin forzamiento alguno- en la eximente de notoria mala conducta.

En definitiva, por estos fundamentos, solicitó que se casara la sentencia de segunda instancia y, en su mérito, anular el fallo en cuanto hizo lugar al pago del despido común y fracción de aguinaldo, en las cifras liquidadas en la demanda (fs. 395), más multas, daños y perjuicios preceptivos fijados en 25% de los rubros salariales, reajustes e

intereses desde la fecha de la demanda.

5) El traslado del recurso fue evacuado por el actor (fs. 858 y sgtes.) abogando por su rechazo.

6) Por auto N° 2144 de fecha 13 de noviembre de 2017 se dispuso el pasaje a estudio y autos para sentencia (fs. 880).

Culminado el estudio se acordó el dictado de sentencia para el día de hoy.

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia, por unanimidad de sus miembros naturales anulará la recurrida en cuanto hizo lugar a la condena al pago de la indemnización por despido y la fracción de aguinaldo, por los fundamentos que se dirán.

II) Se ha aceptado por los órganos de mérito intervinientes en ambas instancias, en postura que se comparte, la existencia de un incumplimiento al contrato de trabajo por parte del actor. La discrepancia que constituye el motivo actual de casación es la envergadura que dicha falta adquirió en el marco del contrato que los vincula.

Ello, indudablemente, es *questio iuris* y atañe a la calificación jurídica, es decir, a la subsunción de los hechos historiados y tenidos por acreditados por los órganos de mérito.

Como ha señalado con anterioridad la Corte: "*Es sí de competencia del órgano de casación lo concerniente al encuadre de la plataforma fáctica que corresponde tener por probada, en el concepto jurídico adecuado, esto es, subsumirlo en el conjunto normativo que disciplina sus efectos y consecuencias*" (Sentencia No. 69/1994).

Es plenamente revisable la calificación jurídica *-quaestio iuris-* formulada en el grado, entendiéndose por calificación de un hecho la operación de subsumir al hecho individual dentro de una categoría prevista en una norma jurídica (Cf. GONZÁLEZ LAGIER, Daniel: "*Quaestio Facti*. Ensayos sobre prueba, causalidad y acción", PALESTRA-TEMIS, Lima-Bogotá, 2005, pág. 42).

III) En nuestro caso, el núcleo neurálgico del asunto se suscita en si los hechos que el Tribunal de mérito dio por probados son subsumibles en la causal de exoneración para el pago de la indemnización por despido, esto es, la notoria mala conducta (art. 10 de la Ley 12.597).

El Tribunal de Apelaciones entendió que le asistía razón a la jueza de primera instancia en cuanto a que la irregularidad que determinó el cese del actor fue una inconducta estrictamente laboral. Dicho comportamiento no se ajustó a las normas

establecidas por la empleadora en el uso de una herramienta de trabajo como el uso del vehículo rentado y del propio. Operó como agravante la jerarquía del cargo ostentado. No obstante, cada uno de dichos órganos se diferenciaron en la gravedad que dicho hecho ostentaba, al punto de ser o no eximente del pago de indemnización al egreso.

IV) A juicio de la Corporación, la irregularidad de la que se da cuenta en autos configura notoria mala conducta, dado que el trabajador no se ajustó a las normas dispuestas por el empleador en el uso de una herramienta de trabajo como es el vehículo rentado y del personal.

Ello resultó agravado porque dicho proceder se inscribía en el Plan estratégico de MEVIR sobre la optimización de los recursos, en particular de los vehículos utilizados por la Institución; destinado al fracaso donde uno de los funcionarios involucrados no se adhiriera al mismo.

En efecto, existía un "Compromiso de Gestión" entre el Poder Ejecutivo y MEVIR que en su cláusula 6, la Institución se comprometía a cumplir con determinados objetivos, entre ellos, *"evaluar el uso eficiente de la flota de vehículos que utiliza MEVIR"* (fs. 414).

Asimismo, la jerarquía

ostentada por el actor incide en la gravedad de la conducta, ya que tenía personal a cargo respecto del que debía exigir el buen uso de las herramientas de trabajo. Precisamente, porque se dirigía a subordinados a quienes él debía exigirles el uso adecuado de las herramientas de trabajo.

Nótese que, en la especie, no se trataba de un trabajador que no conociera los pormenores de la actividad que debía desarrollar. Por el contrario, se trataba de un trabajador con extensa trayectoria en la Institución (ver fs. 575) que ocupaba un puesto de relevancia (categoría laboral), como ser Director de Obra y que utilizó para su propio provecho un vehículo arrendado que le fue entregado para desarrollar su labor profesional en MEVIR.

En organizaciones en las que el trabajador tiene un puesto de jerarquía, con personal a cargo, como es el caso que nos ocupa, es dable exigir que su conducta sea un modelo, patrón o ejemplo para los trabajadores que están bajo su dirección y responsabilidad. La excelencia debe verse desde arriba y proyectarse a las bases.

En efecto, los Directores de obra tienen poder de dirección sobre capataces, oficiales, medios oficiales, peones y participantes de MEVIR (ver declaración de BECERRA a fs. 688).

Véase que los Directores de obra tenían que controlar el uso del vehículo por parte del capataz (ver declaración de BECERRA a fs. 691); demostrativo ello de la gravedad del incumplimiento, ya que quien dirige a los capataces y los controla no puede tolerarse la reconversión en incumplidor de las reglas de uso de los vehículos.

Por otra parte, la ausencia de protocolo de actuación carece de la virtualidad necesaria para restar relevancia a la conducta del Sr. FLORES FERRÉS en atención a la formación y cultura del infractor.

No existieron, en el caso, razones valederas para no utilizar el vehículo entregado por MEVIR. Utilizaba el vehículo asignado por la Institución y, además, pedía reintegro de gastos. Este último hecho determinante para que saliera a la "luz" la falta disciplinaria del actor, habiéndosele pedido (verbalmente) que se limitara a utilizar las herramientas de la empresa. En tal sentido, existieron diversos llamados de atención o advertencias al actor.

Alegó el Sr. FLORES FERRÉS supuestas razones de "seguridad" como objeción para utilizar el vehículo arrendado por la Institución, mas nunca solicitó el cambio de unidad y que la misma se adaptara a supuestos requerimientos de la función.

Llamativamente, debe observarse que a otro funcionario de similar categoría, tal es el caso del Arq. Federico BECERRA, también se le entregó el vehículo arrendado y recibió instrucciones de que el vehículo ERA DE USO LABORAL (fs. 690).

Otra Directora de Obra, la Arq. Ana FERNÁNDEZ reconoció que desde que le entregaron un vehículo arrendado para movilizarse a las obras, le dieron las pautas para su uso: "*Sí, que tiene que ser para ir y venir de la obra*" (fs. 694) y también reconoció que no estaba permitido concurrir a las obras con vehículo personal, directiva que el actor olímpicamente soslayó.

Otro hecho indicador de la irregularidad en la utilización del vehículo propio y la displicencia con que se condujo el Sr. FLORES FERRÉS una vez noticiado que estaba pronto el vehículo que debía utilizar, demoró -sin justificación convincente- en retirarlo (ver declaración de DIAZ a fs. 679).

Esa demora en levantar el vehículo fue corroborada por el testigo Julio PIÑEYRO a fs. 704 -Secretario Intendente de MEVIR- encargado de realizar las coordinaciones entre la Institución y la empresa SNAPPY (arrendadora de los vehículos utilizados por MEVIR). También surge del correo electrónico enviado a MEVIR desde la empresa SNAPPY (ver fs. 461).

Esa demora fue de casi un mes (ver declaración del testigo Dr. Gabriel MORENO a fs. 647).

Por si fuera poco, existe un reglamento de trabajo de MEVIR -aprobado por la organización profesional de los trabajadores y comunicado como señala la recurrente a fs. 847 vta. Pieza 3- en cuyo art. 30 lit. c) se exige el cuidar con esmero y atención en el uso de las herramientas de trabajo que proporciona la Institución (ver pág. 6 del reglamento a fs. 453 Pieza 2), deber funcional que el actor debió, en todo momento, cumplir a cabalidad, cosa que no hizo.

El mismo reglamento en su art. 31 lit. j) prohíbe efectuar maniobras dolosas (fs. 453 Pieza 3, págs. 6 y 7 del reglamento), ingresando la conducta dada por acreditada por el órgano de mérito y por todas las razones dadas, sin hesitaciones, dentro del concepto de notoria mala conducta.

En la especie, el hecho dado por acreditado por parte del Tribunal de Alzada constituye un evento grave, extraordinario y descalificante que meritaba la ruptura del vínculo laboral. No resulta exigible la progresividad -sancionar escalonadamente y en aumento para reprimir la inconducta del trabajador- cuando el comportamiento infraccional es lo suficientemente grave para agredir la confianza deposi-

tada del empleador.

La maniobra dolosa realizada por el trabajador reviste una gravedad tal (uso desviado de un bien afectado para su función), que no requería de una reglamentación que "detallara" que no debía utilizar el vehículo en cuestión para fines personales.

La importancia de la utilización de los recursos de acuerdo al plan estratégico de MEVIR, le permitían adecuadamente sopesar la ilicitud de su accionar.

En base al cuadro de situación descrito, no cabe exigir a la demandada un escalonamiento en el ejercicio del poder disciplinario, porque ello justamente no consulta el principio de proporcionalidad.

El principio de proporcionalidad en materia disciplinaria exige que la sanción que se adopte guarde "razonable equivalencia" con la trascendencia de la falta.

El poder disciplinario, en particular, es una prerrogativa que sirve como instrumento para mantener la cohesión interna y encauzar las relaciones laborales cuando el trabajador incumple preceptos básicos en la ejecución de sus funciones. Sucede que, en este caso, no resultaba posible aplicar

una sanción menos lesiva. Y ello por la evidente pérdida de confianza de la Institución respecto del proceder del trabajador.

En la emergencia, la sanción disciplinaria más drástica que aplicó MEVIR no debía obligatoriamente ser precedida de sanciones de menor entidad. Basta con que se constatará, como sucedió, el hecho de que el trabajador utilizara el vehículo arrendado para su uso personal para advertir que su comportamiento es de tal gravedad que por sí solo calificaba como notoria mala conducta.

Con anterioridad ha señalado la Corte: *"Ha dicho esta Corte, que 'como es sabido, la Ley no define que ha de entenderse por notoria mala conducta del trabajador, al respecto la Corporación en Sentencia No. 30/2002 sostuvo: 'la doctrina y jurisprudencia entienden que notoria mala conducta es una mala conducta, incuestionablemente grave del trabajador, que pone en crisis la relación de trabajo. Puede tratarse de un solo hecho lo suficientemente grave a tal efecto, o de varios hechos, reiterados en el tiempo, que demuestren indubitadamente la voluntad del trabajador de no cumplir con sus obligaciones laborales, mas existe acuerdo en cuanto a que no se trata de un mala conducta cualquiera, sino de una conducta especialmente calificada que haga imposible la*

continuación normal del vínculo (Conf. Plá Rodríguez, Curso de Derecho Laboral, T. 2, Vol. 1, págs. 270-271; Barbagelata, El derecho común sobre el despido y su interpretación jurisprudencial, 1953, págs. 55 y ss.; Zapirain, Criterios actuales en el concepto de notoria mala conducta, en Rev. Judicatura; No. 36, págs. 101 y ss.)''.

Cabe considerar, además, que la notoria mala conducta es una excepción, y como tal, debe ser probada por quien la invoca. Como fue expuesto por los Doctores Roberto José Parga y Leslie Alberto Van Rompaey en discordia conjunta a Sentencia No. 10/2007: 'La ruptura del contrato de trabajo, por parte del empleador, fundada en la notoria mala conducta del trabajador debe estar precedida o de un acto extraordinario y descalificante, o por la reiteración de faltas de menor entidad aun cuando dotadas, en su conjunto de magnitud negativa, pero en todo caso absolutamente contrarias a las reglas de una relación laboral normal''.(Sentencias Nos. 474/2013 y 178/2016, entre otras).

Por ello, frente a la pérdida absoluta de confianza en el Sr. FLORES FERRÉS, el recto ejercicio del poder disciplinario requería poner fin a la relación laboral. Hay una perfecta adecuación entre los motivos (hecho operante del ejer-

cicio del poder disciplinario) y la sanción finalmente aplicada.

V) No se impondrán condenaciones en el grado.

Por los fundamentos expuestos la Suprema Corte de Justicia,

FALLA:

ANÚLASE LA SENTENCIA RECURRIDA EN CUANTO HIZO LUGAR AL PAGO DEL DESPIDO COMÚN Y LA FRACCIÓN DE AGUINALDO, DESESTIMANDO LA CONDENA SOBRE DICHOS RUBROS. COSTAS Y COSTOS POR SU ORDEN.

HONORARIOS FICTOS 20 BASES DE PRESTACIONES Y CONTRIBUCIONES.

PUBLÍQUESE Y OPORTUNAMENTE DEVUÉLVASE.

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

**DR. JORGE O. CHEDIAK GONZÁLEZ
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

**DR. FELIPE HOUNIE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

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

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

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