

DECRETERO DE SENTENCIAS

//tevideo, 17 de marzo de 2016.

No. 73

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: “DEVOTO HNOS. S.A. con ESTADO. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Acción de nulidad” (Ficha No. 257/13).

RESULTANDO:

I. En este proceso, la sociedad Devoto Hnos. S.A. dedujo pretensión anulatoria contra la Resolución de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social del 28.10.11 (A.A. fs. 81/91) que dispuso

“1. Sancionar a DEVOTO HNOS. S.A. con multa de 510 UR (quinientas diez unidades reajustables) por haberse configurada una omisión en su actuar ante la denuncia de ocurrencia en el ambiente de trabajo sometido a su control de actos discriminatorios y actos que afectan la moral y dignidad de los trabajadores.-

2. Intimar a DEVOTO HNOS. S.A a que instrumente la participación de la Sra. Raquel Denis en un curso de capacitación en materia de relacionamiento con el personal sometido a su dirección con énfasis en la administración de recursos humanos, a desarrollarse dentro del horario laboral, acreditando dicha participación y su contenido ante esta Inspección, en un plazo de 4 a 6 meses, bajo apercibimiento de nuevas sanciones”

II. Como fundamento de su pretensión, la actora reseñó hechos que precedieron al dictado del acto enjuiciado y sostuvo que la Administración los interpretó en forma equivocada.

Sostuvo que no es correcto el criterio de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante IGTSS) en cuanto consideró que la empresa nada había hecho por el relacionamiento laboral. Lo cierto es que la trabajadora Sonia Denis fue sancionada con tres días de suspensión, entre el 2 y el 4 de julio de 2010, sanción anterior a la denuncia presentada por los trabajadores. Y al momento de realizarse la inspección, dicha trabajadora ya había sido trasladada para mejorar el ambiente laboral.

También rechazó el argumento que consideró que la empresa no había colaborado con la Administración, cuando surge que evacuó todas las vistas, aportó documentación intimada y demás.

Cuestionó la entidad de la sanción resuelta, en virtud de no tener antecedentes de sanciones, extremo que no fue tenido en cuenta por la Administración; así como la falta de fundamento jurídico que habilite a la IGTSS a intimar a la empresa en los términos del numeral 2 de la impugnada.

III. Conferido traslado, la Administración demandada defendió la validez del acto relatando los antecedentes y actuaciones administrativas que condujeron al dictado del impugnado, señalando que las actuaciones se iniciaron a raíz de la denuncia presentada por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio (en adelante, FUECI) sobre malos tratos y violencia psicológica sufrida por los trabajadores de la sucursal Sayago de la actora.

Por lo cual rechazó las afirmaciones de la actora y sostuvo que las pruebas recogidas durante la investigación realizada, confirman la veracidad de lo denunciado en cuanto a existencia de un clima laboral violatorio de los derechos fundamentales de los trabajadores y de su dignidad.

Se acreditaron conductas que encuadran en el concepto de *mobbing* o acoso en el ámbito de trabajo; la repetición de conductas a lo largo del tiempo por parte de la superioridad respecto de sus subordinados sin que la empresa velara por el respeto de los derechos de los trabajadores; la denuncia fue suscrita por más de ochenta trabajadores, de modo que el personal jerárquico de la empresa no podía ignorar la situación.

La normativa vigente establece las competencias de la IGTSS, particularmente el Decreto 680/977, y, conforme a la normativa sobre discriminación, Ley N° 17.817 y Ley N° 16.063, se configuró una conducta de acoso en la empresa actora que da mérito a lo resuelto.

Afirmó que el monto de la multa aplicada lo fue conforme a la Ley N° 15.903 y al Decreto Reglamentario 186/2004, por lo que se ajusta a derecho y es proporcional a la gravedad de la falta cometida, y, con respecto a la intimación realizada en el punto 2 de la impugnada, se encuentra dentro del elenco de facultades del organismo.

IV. Consta además que: a) abierto el juicio a prueba, se produjo la certificada a fs. 135, correspondiendo a la parte actora la de fs. 78 a 114 y a la demandada la de fs. 115 a 134 y; b) la actora alegó de bien probado (fs. 137/148) y también la demandada (fs. 157/160); c) el Sr. Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, en Dictamen No. 2/15 aconsejó no hacer lugar a la demanda y por consiguiente confirmar el

acto procesado (fs.165); y d) llamados los autos para sentencia, previo pase a estudio de los Sres. Ministros en forma sucesiva, la misma se acordó en legal forma.-

CONSIDERANDO:

I. En el aspecto formal, se ha cumplido adecuadamente con las exigencias que, según la normativa vigente, habilitan a ingresar al examen de la pretensión anulatoria (Constitución arts. 317 y 319 y Ley No. 15.869 de 22/6/87, arts. 4 y 9).

1. El acto fue notificado a la actora el 24.11.11 (A.A. fs. 93) y ésta interpuso recursos administrativos de revocación y jerárquico el 2.12.11 (A.A. fs. 94).

2. Por Resolución del 23.11.12 la IGTSS desestimó el recurso de revocación interpuesto (A.A. fs. 147/153) y por resolución del 26.2.13 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en ejercicio de atribuciones delegadas, desestimó el recurso jerárquico (A.A. fs. 156).

3. Notificada la actora el 5.3.13 (A.A. fs. 157) presentó la demanda anulatoria el 6.5.13 (fs. 60).

II. Como se ha señalado, el objeto de este proceso es resolver sobre la pretensión anulatoria deducida contra la Resolución de la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social de 28.10.11, que dispuso:

1. Sancionar a DEVOTO HNOS. S.A. con multa de 510 UR (quinientas diez unidades reajustables) por haberse configurada una omisión en su actuar ante la denuncia de ocurrencia en el ambiente de trabajo sometido a su control de actos discriminatorios y actos que afectan la moral y dignidad de los trabajadores.-

2. Intimar a DEVOTO HNOS. S.A a que instrumente la participación de la Sra. Raquel Denis en un curso de capacitación en materia de relacionamiento con el personal sometido a su dirección con énfasis en la administración de recursos humanos, a desarrollarse dentro del horario laboral, acreditando dicha participación y su contenido ante esta Inspección, en un plazo de 4 a 6 meses, bajo apercibimiento de nuevas sanciones”

III. Los argumentos de las partes litigantes han sido explicitados y por razones de brevedad cabe remitirse a lo reseñado oportunamente (resultandos II y III).

Analizados los hechos y demás circunstancias del caso, el Tribunal, por unanimidad de votos, siguiendo lo aconsejado por el Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, se pronunciará por el rechazo de la pretensión anulatoria por los fundamentos que se explicitan a continuación.

IV. A efectos de una mejor comprensión de la cuestión en debate, se impone una reseña de los antecedentes relevantes, que fueron invocados por ambas partes.

El inicio de las actuaciones estuvo motivado por la denuncia presentada el 2.7.10 por la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio (FUECI), que adjuntó una carta presentada al Gerente de DEVOTO Hipercentro Sayago (A.A. fs.2/6).

La carta señalaba *“el abuso de funciones, acoso laboral, discriminación racial y sexual, maltrato verbal y psicológico y el manejo irresponsable con la elaboración de productos de consumo directo de clientes y funcionarios, que involucra al reciclaje de comida en el mal*

estado, o fuera de fecha que es nuevamente procesada y puesta a la venta, generado por la jefa de la sección rotisería Sra. Raquel Denis”.

Como fundamento de sus dichos, los firmantes relataban que la funcionaria Denis ingresó en junio de 2009 como jefa de sección en Supermercado DEVOTO sucursal Sayago y generó desde entonces un ambiente laboral insano debido a *“su carácter poco convencional y desmedido en sus expresiones hacia los trabajadores a su cargo”*. Decían también que *“Como consecuencia inmediata fueron trasladados hacia otras secciones tres compañeros, a pedido de los mismos y uno de ellos renuncia, y eleva al departamento de Recursos Humanos una nota en la que detalla la discriminación racial sufrida por parte de esta Sra.”*. Detallaron una serie de situaciones, para expresar que *“Hoy día a un año y un mes, se sigue trabajando de esta manera impuesta por el superior a cargo, con los malos tratos y amenazas de despido a funcionarios, lo que ha generado problemas de salud de algunas funcionarias”* (A.A. fs. 3)

El 31.8.10 la Asesoría Letrada de la IGTSS resolvió, por un lado, poner en conocimiento de la Intendencia Departamental de Montevideo y el Ministerio de Salud Pública los hechos indicados sobre manejos de productos alimenticios; y, por otro, realizar una inspección en el local, con el objeto de entrevistar personal y anónimamente a trabajadores que se encontrasen desempeñando actividades en el momento, para indagar sobre los hechos denunciados, malos tratos, acoso moral y discriminación racial y sexual, sobre la base de un interrogatorio de ocho preguntas (A.A. fs. 11).

En el procedimiento inspectivo realizado se recabaron declaraciones (A.A. fs. 18/41) y se confirió vista a la denunciada (A.A. fs. 42), quien la evacuó (A.A. fs. 60/61).

En esa oportunidad la actora expresó “*que no existieron actos o hechos que hayan tenido la entidad expuesta en las declaraciones efectuadas por los trabajadores en este expediente. Sin embargo, efectivamente la Gerencia del Local y el Área de Recursos Humanos pudieron constatar y determinar la existencia de una situación no deseada en el relacionamiento de esta funcionaria con sus subordinados.*”

Fue en atención a esta circunstancia, y aún antes de recibir la inspección del Ministerio de Trabajo, que el Área de Recursos Humanos dispuso el traslado de la Sra. Jefa Raquel Denis para que desempeñara su tarea en otro local, sin perjuicio de otras medidas que se adoptaron para que no se reiteraran situaciones similares entre esta trabajadora y sus subordinados. Hasta la fecha, no se han reiterado este tipo de situaciones”. Más tarde la empresa evacuó una nueva vista en términos que reiteran lo expresado (A.A. fs.68).

Posteriormente se dictó la resolución que se impugna en este proceso.

V. En ese contexto deben analizarse los agravios de la actora, comenzando por su afirmación de que su conducta no merece sanción.

Precisando el argumento de la actora, si bien al evacuar la vista previa conferida negó que hubieran existido “*actos o hechos que hayan tenido la entidad expuesta en las declaraciones efectuadas por los trabajadores en este expediente*”, admitió haber comprobado la existencia de una situación no deseada en el relacionamiento de esta funcionaria con sus subordinados. (A.A. fs. 60/61), más tarde, en vía recursiva, precisó que “*las circunstancias que surgen de estas actuaciones no fueron*

controvertidas por mi representada..." "creemos haber sido claros en cuanto al reconocimiento de los hechos. Los mismos no fueron negados. Lo que se controvertió fue su entidad" (A.A. fs. 96 y sgtes.). A partir de ese reconocimiento, lo que intenta su demanda es discutir la omisión endilgada por la Administración a su respecto, en relación a hechos que no controvierte.

De modo que se trata de juzgar la actitud asumida por la actora ante la situación que motiva la sanción impuesta. La impugnante sostuvo que la Administración minimizó las medidas de traslado y sanción, reclamando otras para evitar la reiteración de hechos de destrato y discriminación en el ambiente laboral.

La medida que tomó la empresa con anterioridad a la vista previa al dictado del acto impugnado, fue una sanción de tres días de suspensión, fundamentada "*en el hecho de ser reincidente en generar un mal clima interno con el personal del sector, al someter este a un hostigamiento inapropiado pese a haber sido severamente observada al respecto en anteriores oportunidades*" (A.A. fs. 98). También sostiene haber dispuesto el traslado de la funcionaria a otro establecimiento.

Sin embargo, de los testimonios de funcionarios de la empresa recabados en la investigación administrativa y en este proceso, incluyendo los testigos propuestos por la actora, dan cuenta de que la situación databa desde junio de 2009, había sido denunciada, se habían hecho observaciones verbales sin anotación en el legajo y las medidas se adoptaron luego de la inspección y ante la inminencia de sanción.

La pasividad de la actora ante una situación que conocía, la tolerancia y el hecho de que tras la suspensión le restituyera a idénticas

tareas de mando en otro local, surge de las declaraciones propuestas por la actora.

En efecto, la testigo Ma. Luisa Ávila Encargada de Personal en la Administración Central de la empresa (fs. 91/92), explicó que *“El sistema sancionatorio que tiene la empresa lo administra recursos humanos, la base de ese sistema es correctivo para hacer cumplir el reglamento y para sancionar en la medida que corresponda a todos los funcionarios tomando las mismas bases, para ello necesitamos la información de los locales que está centralizada en el gerente de cada local, él se encarga de comunicar para evaluar que sanción corresponde. El régimen es muy escalonado que va desde una observación verbal, se hace por escrito, después le sigue una observación escrita, lo siguiente es una severa observación escrita, y después pasan a las suspensiones que van de 1 día, 2 días, 3 días, 5, 8, 10, 12 y 14 días, esa es la escala normal del régimen sancionatorio. Para aplicar lo que se tiene en cuenta es que reincida en la misma causal para incrementar una más si hay otro...No es común la sanción a un jefe, hay tolerancia ...sería una medida extrema... cuando un jefe es suspendido ...se le suspende una vez y si reincide es que no entendió y se lo despide... los traslados son comunes... pero no por temas sancionatorios...”*. Con respecto a la Jefa Denis admitió que la denuncia fue el 25.6.10, fue suspendida tres días, desde el 2 al 4 de julio y trasladada en setiembre a ejercer el mismo cargo en otro local. Algo similar declara el testigo Washington Solari, Gerente del local Portones (fs. 101/102)

El testigo Ignacio CARDOSO (fs. 94) empleado del departamento de operaciones, preguntado sobre si la funcionaria registraba alguna sanción anterior en su legajo dijo que *“No, en el legajo creo que no, llamados de*

atención de alguna situación se le han dado". Lo mismo el testigo Eduardo ALVAREZ encargado de personal (fs. 98) dijo: *"en su carácter de jefatura no recuerdo ninguna sanción"*.

Por consiguiente, queda claro que era conocida la mala relación de la Sra. Denis con los funcionarios, se le había llamado la atención -según la empresa *"severamente"* y *"varias veces"*- lo que no figuraba en el legajo, ni había motivado que se la sancionara. Lo cual contrasta con la información recogida en la inspección que releva la conducta incorrecta de la Jefa Denis desde su ingreso un año antes, junio de 2009 y recoge hechos de grave maltrato a sus subordinados.

VI. Un somero repaso de las declaraciones recogidas en etapa inspectiva -bastante antes de la sanción y el traslado- son sintetizadas en el considerando VII de la recurrida (fs. 21/22) e ilustra acerca de la conducta de la Jefa Denis, dando cuenta de la entidad y persistencia del acoso laboral, además de otras conductas que debieron merecer correctivos de la empresa.

La denuncia presentada por el sindicato FUECI fue firmada por más de ochenta personas -trabajadores y testigos- y da cuenta del padecimiento infligido por la Jefa de la Sección Rotisería Sra. Raquel Denis a los trabajadores a su cargo -discriminación sexual y racial, maltrato verbal y psicológico- además de imponerles su manejo irresponsable de los alimentos destinados al consumo, que involucra reciclaje de comida en mal estado o fuera de fecha, nuevamente procesada y puesta a la venta en el local de Devoto de Sayago.

Concretamente, la inspección relevó que:

“...la Sra. Denis... discrimina a una compañera de la tarde que es lesbiana”, también “a una compañera morocha” y a un trabajador subordinado afro-descendiente y se dirige al personal en general en forma por demás inadecuada, con gritos con actitudes irónicas y despectivas, “son todos atorrantes, son estúpidos, son todos una m...” “no servís para nada” y hasta amenazantes como “vos tenés un hijo que mantener así que cuidá tu trabajo”, provocando llanto, un pre-infarto tras una discusión,.

Además les exigía disimular alimentos en mal estado -calentar un pan de carne que estaba con hongos, sacar comida de la basura, pollos en mal estado me hizo condimentarlos por dentro y fuera- para ponerlos de nuevo a la venta provocando profundo malestar a sus dependientes.

Todo lo cual había trascendido a los mandos medios y altos de la empresa sin que se adoptara ninguna medida correctiva hasta la intervención de la IGTSS a instancias del sindicato respectivo.

VII. No puede negarse que las conductas reseñadas configuran lo que se conoce como "acoso laboral" y cuya gravedad hoy ya no se discute en términos del debido respeto de los derechos de la persona humana, entre los cuales se incluye el derecho a una vida libre de violencia y de discriminación de cualquier tipo que sea.

Como se ha señalado en numerosos fallos judiciales, tales derechos básicos para la convivencia social han sido ampliamente reconocidos en el ámbito internacional e ingresan en nuestro ordenamiento con rango constitucional por vía del art. 72 y, específicamente para quienes se desempeñan en relaciones de trabajo subordinado, integran la protección especial que ordenan los arts. 53 y sgtes. del texto constitucional.

En particular, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha cuidado el tema de la discriminación, que aparece en la Declaración de OIT de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo incluye como uno de cinco principales principios y sobre el cual existen múltiples convenios (sobre discriminación en el empleo y ocupación, sobre igualdad de oportunidades y trato y sobre no discriminación de trabajadores con responsabilidades familiares), todo lo cual ha de entenderse como prohibición de cualquier conducta de acoso laboral por ese tipo de motivos.

Parece innecesario reproducir aquí lo que doctrina y jurisprudencia vienen diciendo acerca del "*mobbing*" o acoso moral en el trabajo, tanto en el mundo como en nuestro país, desde los primeros estudios de Heinz Leymann y Marie-France Hirigoyen (LEYMAN, Heinz "La Persecución en el Trabajo"; HIRIGOYEN, Marie-France, El acoso moral en el trabajo, Buenos Aires, Paidós, 2008) y las primeras elaboraciones de nuestros laboristas -De Ferrari, Plá Rodríguez, Barbagelata- que, desde mucho tiempo atrás, venían sosteniendo con firmeza la defensa de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito del trabajo subordinado, enfatizando el deber de respeto a la dignidad humana y protección contra toda conducta que la agrede en el ambiente de trabajo, aun cuando la agresión no provenga del empleador (Barbagelata, H.H. Derecho del Trabajo, Montevideo, 2004, F.C.U. Marquez, Martha. "Acoso moral en el trabajo" en Revista de Derecho Laboral, tomo 210 p.314-342; Mangarelli, Cristina "Acoso moral. Concepto y Prevención" en Revista Derecho Laboral N° 225, págs.105/109; González Pondal, Tomás. Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral, Montevideo, 2010; Gari, Pedro. Manual de Derecho colectivo del trabajo, Montevideo, 2012; Sotelo

Márquez, Ana. Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales, Montevideo, F.C.U; Salaberry, E. y Martínez de las Heras, A. "Hostigamiento laboral o acoso moral en el lugar de trabajo" en L.J.U. tomo 128 (2003) – Doctrina p.111-116; Cano, Jacqueline y Roo, Rafael "Acoso laboral (Mobbing) Consecuencias en la salud. Aspectos médico-legales" en Medicina Legal Coord. Guido Berro Rovira, Montevideo, 2013, F.C.U; GAIERO, Bruno y SOBA, Ignacio. La tutela procesal ante el acoso sexual y moral. Montevideo, La Ley, 2015.

Lo cual obliga a cualquier empleador a mantener una actitud vigilante y severa frente a cualquier "*conducta abusiva y reiterada que atenta contra la integridad psico-física de un trabajador, poniendo en riesgo su salud y su empleo*" (T.A.C. 1º Sents. Nos. 235 y 236 del 18.12.13, citadas en GAIERO, Bruno y SOBA, op. cit. p. 389-392). En especial, frente a "*comportamientos hostiles, vejatorios o de persecución psicológica con carácter sistemático, receptivo y recurrente, realizados por colegas (mobbing horizontal) o por el empleador (mobbing vertical) que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo*" (Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. Turno Sent. N° 378/2014 de 16.12.2014).

Conviene agregar que una conducta de acoso laboral es claramente violatoria de las Leyes N° 16.045 de 2.6.89 y N° 17.817 de 6.9.04, que prohíben expresamente toda forma de discriminación que viole el principio de "*igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral*", así como "*toda distinción, exclusión, restricción, preferencia o ejercicio de violencia física y moral,*

basada en motivos de raza, color de piel, religión, origen nacional o étnico, discapacidad, aspecto estético, género, orientación e identidad sexual, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública".

Desde esa perspectiva no cabe duda de que la actora fue omisa en su vigilancia -los hechos llevaban más de un año cuando se decidió tomar medidas- y reaccionó luego de la inspección, claramente para evitarse una sanción.

VIII. En segundo lugar, debe ratificarse que la sanción no fue manifiestamente desproporcionada.

La Ley N° 15.903, art. 289 (redacción dada por Ley N° 16.736 art. 412), inc. 1, establece que: *“Las infracciones a los convenios internacionales del trabajo, leyes, decretos, resoluciones, laudos y convenios colectivos, cuyo contralor corresponde a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social se sancionarán con amonestación, multa o clausura del establecimiento”.*

Lo cual confiere a la Administración, amplia discrecionalidad para ponderar la proporción entre la falta y su sanción y, en el caso, no se justifica ingresar al examen de esa proporción, en tanto no existen indicios de que fuera desproporcionada.

Como ha subrayado la jurisprudencia consolidada del Tribunal: *“De ordinario, la Corporación, en lo que hace a la medida de la sanción, ha sostenido en anteriores pronunciamientos que ella es cuestión normalmente ajena a su jurisdicción y corresponde al criterio discrecional*

del jerarca administrativo, salvo cuando se aprecie una evidente discordancia de la falta con la pena o, una desproporción susceptible de configurar desviación o exceso de poder; lo que, ciertamente, por lo precedentemente expuesto, en el casus no se da (Cf. Sents. 470/987, 99/989, 282/989, 667/990, 720/991, 212/992, 400/992, 253/993, 607/993, 1039/993, 224/994, 474/994, 1041/994, etc.).

IX. Por último, también se agravia la actora de lo dispuesto en la resolución en cuanto le ordenó "*que instrumente la participación de la Sra. Raquel Denis en un curso de capacitación en materia de relacionamiento con el personal sometido a su dirección con énfasis en la administración de recursos humanos, a desarrollarse dentro del horario laboral, acreditando dicha participación y su contenido ante esta Inspección, en un plazo de 4 a 6 meses, bajo apercibimiento de nuevas sanciones*" (fs.7 y A.A. fs. 70 y sgtes.).

Tampoco este agravio es de recibo.

La competencia en la materia surge del Decreto 680/977, según el cual compete a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social "*la protección legal de los trabajadores en el empleo y en general de las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiental en que se desarrolla toda forma de trabajo*".

A su vez, el art. 9 establece que: "*Los Inspectores de Trabajo, en el cumplimiento de sus funciones, están facultados además:*

- a) Para formular toda clase de observaciones por escrito;*
- b) Extender órdenes cuando así lo requiera la ejecución efectiva de una norma laboral o de seguridad social, en el lugar de trabajo;*

c) Notificar intimaciones y toda clase de actos emanados de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social;

d) Levantar actas circunstanciadas respecto a toda situación que puedan configurar una infracción a las normas cuyo cumplimiento debe fiscalizar ordenando al empleador o su representante que ponga término a la infracción, mediante intimación escrita;

e) Verificar el cumplimiento de las órdenes o intimaciones practicadas;

f) Fijar plazos o términos para el cumplimiento de las órdenes o intimaciones practicadas comunicándolas al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social”.

De modo que la sola lectura de las disposiciones vigentes despeja toda duda o controversia sobre la competencia del órgano emisor del acto acerca del agravio contra la intimación que insta a tomar una medida correctiva como es la concurrencia a un curso de capacitación tendiente a mejorar su actitud en materia de relacionamiento con el personal subordinado a su dirección.

En definitiva, debe concluirse que el obrar de la Administración en el caso no merece reproche que justifique invalidar el acto y, por esa razón y lo establecido en el artículo 309 de la Constitución de la República, el Tribunal, por unanimidad,

FALLA:

Desestímase la pretensión anulatoria, confirmando el acto administrativo impugnado.

Sin especial condena procesal.

A los efectos fiscales, fíjense los honorarios del abogado de la parte actora en la suma de \$25.000 (pesos uruguayos veinticinco mil).

Oportunamente, devuélvanse los antecedentes administrativos agregados; y archívese.

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

Dr. Marquisio (Sec. Letrado).