

//tencia N° 1624

MINISTRA REDACTORA:

DOCOTORA DORIS MORALES

Montevideo, diecisiete de setiembre de dos mil veintiséis

VISTOS:

Para sentencia definitiva, en estos autos caratulados: **"AA C/ MEDICA URUGUAYA CORPORACIÓN DE ASISTENCIA MEDICA - PROCESO LABORAL ORDINARIO (LEY 18.572) - CASACIÓN"**, **IUE: 2-19252/2023**, venidos a conocimiento de la Suprema Corte de Justicia en virtud de los recursos de casación interpuestos por la parte actora y demandada, contra la sentencia definitiva N° 302/2025 dictada por el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno.

RESULTANDO:

I) Por sentencia definitiva de primera instancia N° 35/2025, de fecha 9 de mayo de 2025, dictada por el Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo de la Capital de 11° Turno a cargo de la Sra. Jueza Dra. Andrea Lorenzo se dispuso lo siguiente: *"Desestímase la excepción de prescripción opuesta."*

Amparando parcialmente la demanda de autos y en su mérito condénase a la parte demandada (Médica Uruguaya Corporación de Asistencia Médica) a abonar a la parte actora (AA) por concepto de ho-

ras extra de policlínica (por el período reclamado) la suma total \$306.116; más el 10% por concepto de daños y perjuicios preceptivos que equivale a \$30.611 y más la multa legal del 10% que equivale a \$30.611.

Todas las sumas se actualizarán de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Ley 14.500, desde el nacimiento de la obligación hasta la efectiva fecha de su cancelación, debiéndose intereses (6% anual) desde la misma fecha (exigibilidad), suma fácilmente liquidable (art. 16 de la ley 18.572).

Desestímase todos los demás rubros reclamados.

Costas para la parte demandada y sin especial condena en costos.

Consentida o ejecutoriada, cúmplase y oportunamente archívese.

Fíjense los honorarios fictos profesionales para la parte demandada en 4 B.P.C.

Notifíquese en el día de la fecha por correo electrónico a las partes" (fs. 1428/1500).

II) Por sentencia definitiva de segunda instancia N° 302/2025, de fecha 24 de noviembre de 2025, dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1° Turno (Sres. Ministros Dres. Ana Karina Martínez (Red.), Julio Posada Xavier y

Gabriela Rodríguez Fagián), se resolvió: *“CONFÍRMASE LA SENTENCIA DEFINITIVA APELADA, SALVO EN CUANTO HIZO LUGAR A LA EXIMENTE DE NOTORIA MALA CONDUCTA, DESESTIMANDO LA IPD Y EL AGUINALDO DE EGRESO, Y EN CUANTO DESESTIMÓ EL RUBRO FONDO DE CATEGORÍAS Y LAS INCIDENCIAS DE DICHO RUBRO EN LA LIQUIDACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS AMPARADAS, Y EN SU LUGAR DESESTIMASE LA EXIMENTE DE NOTORIA MALA CONDUCTA Y CONDENASE A LA DEMANDADA AL PAGO AL ACTOR DE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO, AGUINALDO DE EGRESO, FONDO DE CATEGORÍAS E INCIDENCIA DE ESTE RUBRO EN LAS HORAS EXTRAS AMPARADAS.*

COSTAS DE LA INSTANCIA DE CARGO DE LA DEMANDADA, SIN ESPECIAL CONDENACIÓN EN COSTOS.

NOTIFÍQUESE Y, OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVASE A LA SEDE DE ORIGEN” (fs. 1729/1752).

A su vez, respecto a la aplicación de la multa legal prevista en el artículo 29 de la Ley N° 18.572, la Sala no reunió las tres voluntades para lo cual se procedió a su integración. Con la Sala integrada, (Sres. Ministros Dres. Posada Xavier, Fernández Lembo y Pereira Andrade), se confirmó la sentencia apelada en cuanto no hizo lugar al reclamo de la multa prevista por el artículo 29 de la Ley N° 18.572 por atraso en el pago de los salarios

(fs. 1753/1761). Por su parte, las Sra. Ministras Dras. Martínez Larrosa y Rodríguez Fagián extendieron su discordia respectiva, en tanto a su juicio correspondía revocar la sentencia de primera instancia y acoger el agravio postulado por la parte actora (fs. 1762/1765).

III) A fs. 1769 y ss., compareció el representante procesal de la parte demandada e interpuso, en tiempo y forma, recurso de casación expresando -previa fundabilidad de la admisibilidad del recurso- los siguientes agravios.

Sostiene que existió un error de derecho de parte de la Sala, a la hora de interpretar la Ley N° 18.091 sobre prescripción en el caso de autos. A su juicio, no resulta compartible la exigencia de que los rubros reclamados deben individualizarse en la solicitud de audiencia de conciliación y no así en la diligencia preparatoria. En autos, la parte actora no detalló los rubros en la diligencia preparatoria incoada, con lo cual la excepción de prescripción interpuesta debió ser acogida. Asimismo, admitir que la interrupción del plazo de la prescripción se produjo con la presentación de la diligencia preparatoria conlleva una extensión del plazo de 5 a 6 años lo que resulta contrario a la norma legal.

Arguyó que la Sala realizó

una incorrecta calificación jurídica de los hechos a la hora de desestimar la notoria mala conducta. Reafirma que la decisión de primera instancia se encuentra fundada y que la Sala tomó por buenos los argumentos del actor. A su juicio, no existieron vicios procedimentales ya que el actor fue puesto en conocimiento de las irregularidades que estaba cometiendo a través de la Dra. BB.

Las instancias correctivas a los médicos no son idénticas a los demás trabajadores, por tanto, no resulta de aplicación al caso el reglamento interno al cual hace referencia la Sala, que únicamente se aplica al personal no técnico y administrativo de la institución.

Al actor, se le explicó lo que estaba ocurriendo y sin imposición de sanción alguna, se le solicitó que corrigiera su conducta dejando en claro que debía visitar en domicilio a todos los pacientes que se le asignaban, que no podía dejar de asistirlos y que no tenía la opción de atenderlos telefónicamente. El actor incumplió con sus obligaciones al cobrar viáticos por visitas que nunca realizó, generando a su vez reclamos de usuarios por visitas que nunca fueron cumplidas.

A su vez, destaca que en el laudo del SMU existen normas que consagran la

obligación, y que indefectiblemente conllevan a que el médico de radio debe prestar asistencia en el domicilio. Por su parte, el hecho de que en pandemia se autorizara hacer la “visita” en forma telefónica no cambia la cuestión. Una vez finalizada la pandemia, el actor debió realizar la visita en forma presencial a los domicilios atribuidos, sin perjuicio de no existir una resolución expresa al respecto, ya que la excepción únicamente funcionó durante el régimen de emergencia sanitaria.

Finalmente, expresa que, quedó probado el cobro indebido, desde el momento que es el propio actor quien no desconoce tal punto, planteando una posible devolución. La sentencia entiende que el Convenio Colectivo suscrito en el año 1993 entre el SMU y la Unión de la Mutualidad no se aplica al caso de marras. En ese sentido, la Sala no niega que la partida fondo de categorías fuera integrada al valor de cada una de las partidas retributivas que allí se consignan. A diferencia de lo sostenido por la Sala, si se trata de un convenio colectivo, y ello por cuanto si comparece un sindicato cuya legitimidad y representación resulta incuestionable.

En definitiva, al Convenio Colectivo de 1993 debe asignársele un alcance universal en tanto se trata de una norma que continuó al proceso de negociación colectiva a nivel sectorial y los cambios

que dispuso respecto al monto de este fondo tuvo la misma finalidad que el que se utilizó por parte del Poder Ejecutivo.

Por último, alega que existió un error a la hora de la condena de horas extra, en tanto la Sala aplicó en forma errónea el decreto N° 440/86 a la hora de determinar el límite de la jornada laboral para los médicos.

IV) Por su parte, la parte actora también interpuso recurso de casación, tal como luce a fs. 1787/1823 vto. en donde se agravio por la decisión de la Sala de no aplicar la multa del artículo 29 de la Ley N° 18.572, en tanto estima que su no aplicación eliminaría la finalidad misma de la norma, en tanto es prevenir que el empleador pague en forma tardía y sin consecuencia alguna el salario de los trabajadores.

V) Se confirieron los traslados de rigor a la actora y a la demandada, quienes lo evacuaron a fs. 1827/1906 vto. y 1907/1919 vto., respectivamente, abogando ambos por el recurso interpuesto por su contraria. A su vez la parte actora adhirió a la casación *ad eventum*, la que fue desestimada por la Sala por auto N° 3/2026 (fs. 1920).

VI) El Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 1° Turno, por auto N° 7/2026, de fecha 18

de febrero del corriente, ordenó franquear los recursos interpuestos (fs. 1923). Los autos fueron recibidos por esta Corporación el día 25 de febrero de 2026 (fs. 1927).

VII) Por auto N° 225/2026, de fecha 10 de marzo de 2026, la Suprema Corte de Justicia dispuso el pase a estudio y autos para sentencia (fs. 1929).

VIII) Atento a que el Sr. Ministro Dr. Tabaré Sosa Aguirre cesó en su cargo el día 10 de marzo de 2026, encontrándose desintegrada la Corporación y en virtud de que el Sr. Ministro Dr. Posada Xavier suscribió la sentencia recurrida declarándose inhabilitado de oficio (art. 325 del CGP), por auto N° 843/2026, de fecha 21 de abril de 2026, se ordenó realizar sorteo de integración (fs. 1932), recayendo la suerte en los Sres. Ministros Dres. María del Carmen Corujo Milán y José Pedro Rodríguez Pereyra (fs. 1936).

IX) Culminado el estudio por parte de los Sres. Ministros, se acordó emitir el presente pronunciamiento en legal y oportuna forma.

CONSIDERANDO:

1.- La Suprema Corte de Justicia, debidamente integrada y en forma unánime, desestimará el recurso de casación interpuesto por la parte demandada y acogerá el recurso de casación interpuesto por

la parte actora, por los fundamentos que a continuación se expondrán.

2.- El caso de autos.

2.1.- En primer término, corresponde contextualizar el caso de autos, a los efectos de una mejor comprensión de la litis.

2.2.- Tal como lo consignó la Sala en su sentencia, los hechos de obrados son los siguientes: *“...En muy apretada síntesis, el caso de autos refiere al reclamo del Dr. AA, quien se desempeñó para la demandada, Médica Uruguay Corporación de Asistencia Médica como médico general desde el año 2005. Egresó por despido el 2/1/2022, expresando que no tuvo conocimiento de la conducta que la demandada calificó como notoriamente mala y por la cual se tomó tal decisión. No se le dio oportunidad de expresar descargos, no se inició investigación ni sumario y tampoco se cumplió el principio de proporcionalidad. Habiendo enviado nota a la Gerencia General, ésta le informó que la notoria mala conducta se debe a que recibió partidas de viáticos por pacientes que no había visitado realmente, partida que se da por utilizar locomoción propia.*

Señaló el actor que la responsabilidad por tal situación no le puede ser imputada, por lo que reclama el pago de indemnización por despido y el aguinaldo de egreso.

También reclamó diferencias en el pago del fondo de categorías, que corresponde al 5 % de todas las partidas salariales, generadas de marzo a noviembre de 2018, horas extras cumplidas en policlínica, ajustes salariales generados en julio de 2018 y multa legal por el pago de los salarios con atraso durante la vigencia del vínculo laboral.

La demandada opuso excepción de prescripción de los créditos anteriores a diciembre de 2018, y se opuso al reclamo. Argumentó que se configura la eximente de notoria mala conducta, no sólo por percibir la partida de viático sino por haberse relevado por Dirección técnica y de las denuncias de usuarios que el actor no asistía a todos los domicilios como médico de radio, sino que los atendía de manera telefónica. Actividad que no comunicó, lo que generó que se le abonara cada viático por 'acudir' en su vehículo al domicilio de los pacientes. Lo que configura una falta grave.

Respecto del fondo de categorías señaló que las partidas percibidas por el actor: paciente asistido en policlínica y paciente asistido en domicilio la incluída esta partida. En cuanto a las horas extras en policlínica sostuvo que el D 611/80 excluye a los profesionales universitarios médicos de la limitación horaria, y que el laudo utilizado por el ac-

cionante como fundamento de su reclamo no limita a 26 la cantidad de horas extras, sino que establece un parámetro para fijar la remuneración del médico. Y que la única razón por la cual un médico cobraría un 100 % de recargo en el valor hora sería en casos de cumplir horas intempestivas luego de su jornada laboral.

Con relación a la multa legal por atrasos sostuvo que todos los médicos de la institución cobran con ese desfase, debido a las dificultades de liquidación, no siendo debatida la cuestión ni de manera individual ni colectiva” (fs. 1731/1732).

Teniendo presente la plataforma fáctica, acto seguido se analizarán los recursos de casación interpuestos. En primer lugar, el de la parte demandada y luego el de la parte actora.

3.- Recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

3.1.- Los agravios esgrimidos por la parte demandada se pueden individualizar en los siguientes puntos: i) prescripción de los créditos laborales (Ley N° 18.091); ii) incorrecta calificación jurídica al desestimar la notoria mala conducta; iii) falta de aplicación del Convenio Colectivo suscrito en el año 1993 entre el SMU y la Unión de la Mutualidad; iv) errónea aplicación del decreto N° 440/86

referente a las horas extra.

4.- Agravios sobre la excepción de prescripción de los créditos laborales y la condena de horas extra.

4.1.- Respecto a los agravios que refieren a la excepción de prescripción de los créditos laborales y sobre la condena de horas extra, a juicio de la mayoría de esta Corte integrada, los mismos devienen inadmisibles al existir doble confirmatoria.

Y al respecto, entienden los Sres. Ministros Dres. Pérez Brignani, Corujo, Rodríguez Pereyra y la redactora que, aquellas cuestiones involucradas en el objeto de la litis y a cuyo respecto la decisión de primer grado fue confirmada en segunda instancia, se encuentran exiliadas del control en sede de casación, determinando la imposibilidad del reexamen de la controversia sobre esos puntos.

El artículo 268 inc. 2 del CGP dispone que: *“No será procedente el recurso de casación cuando la sentencia de segunda instancia confirme en todo, y sin discordia, a la sentencia de primera instancia (..)”*. Esta disposición estableció la improcedencia del recurso de casación cuando mediaba, en las dos instancias, doble confirmatoria y sin discordias. En este sentido, ha entendido la Suprema

Corte de Justicia en reiteradas oportunidades: *“la ratio legis del art. 268 del C.G.P. -en la redacción dada por el art. 37 de la Ley 17.243- radica en impedir que se revisen en el grado casatorio aspectos de la controversia sobre los cuales recayeron pronunciamientos jurisdiccionales coincidentes en dos instancias. Por ello, la Corporación entiende que aquellas cuestiones involucradas en el objeto del litigio y a cuyo respecto la decisión de primer grado fue confirmada en segunda instancia se encuentran exiliadas del control en sede de casación”* (cfm. sentencias Nos. 376/2009, 1.221/2009, 122/2010, 884/2012, 1745/2015, 179/2015, 160/2016, 359/2017, 1.296/2019 y 444/2021, entre otras).

La finalidad de la disposición ha sido evitar que se revisen en casación aspectos de la pretensión sobre los cuales recayeron pronunciamientos jurisdiccionales coincidentes en dos instancias y, a los efectos de cumplir con la *ratio legis* de la disposición, corresponde a la Corporación analizar los distintos puntos de agravio y cotejar con las sentencias de primera y segunda instancia, cuáles han tenido doble confirmatoria y cuáles son las que no la han tenido, ingresando al examen solamente respecto de estos últimos.

Por su parte, la Sra. Ministra Dra. Minvielle Sánchez comparte lo

expresado por la mayoría de los integrantes de la Corporación, en cuanto a que el recurso ha sido interpuesto respecto de cuestiones que han sido objeto de doble confirmatoria.

Ahora bien, la Sra. Ministra Dra. Minvielle Sánchez discrepa en cuanto a que tales cuestiones queden exiliadas de ser revisadas en casación, pues sobre este tópico procesal, ha mantenido una posición discrepante con el temperamento que ha sostenido en mayoría la Corporación.

La referida Sra. Ministra, coincide con la posición más amplia sobre los requisitos de admisibilidad del recurso, que entiende que siempre que el Tribunal de segunda instancia revoque en forma total o parcial la sentencia de primera instancia, o la confirme pero con discordia, la sentencia, en su integridad, resultará pasible de ser revisada en casación.

Esta tesis fue impulsada inicialmente por la discordia estampada por la Sra. Ministra Dra. Selva KLETT a la sentencia de esta Corporación N° 465/2005 y, tras sus huellas, enarbolada por la doctrina especializada (en tal sentido véase BARREIRO, María Virginia y TEJERA, Mariela, *"Admisibilidad de la casación ante la doble confirmatoria y sin discordia"*; LANDONI SOSA, Ángel,

GONZÁLEZ MIRAGAYA, Santiago y CABRERA ORCOYEN, Rafael, *"Procedencia del recurso de casación y alcance en hipótesis de confirmatoria parcial de la sentencia apelada"*, ambos en AA.VV., *"XIVas Jornadas Nacionales de Derecho Procesal"*, Colegio de Abogados - IUDP, Colonia del Sacramento, 2009, págs. 187 a 196 y 151 a 168 respectivamente; y LANDONI SOSA, Ángel, *"El recurso de casación"*, XVIIas Jornadas Nacionales de Derecho Procesal, Colegio de Abogados del Uruguay - IUDP, Rivera, 2015, págs. 229 a 254).

Esta tesis es la que mejor se condice, no solamente con el texto legal, sino con el sistema procesal en su conjunto. En particular, es la que mejor realiza el principio de libertad impugnativa, que está consagrado en el art. 244.1 del CGP; cualquier restricción a la libertad de impugnación -como la que en este caso consagra la disposición legal en estudio- debe interpretarse con sentido restrictivo.

Con tales entendimientos, no resultaría obturada la posibilidad de revisar, en esta oportunidad, estos aspectos del pronunciamiento del primer grado que fueron confirmados por la sentencia de segunda instancia hostilizada mediante el recurso de casación en examen. Y ello, desde el momento en que la sentencia objeto del recurso de casación no confirmó en todo y sin discordias la de primera instancia, sino que

revocó algún punto de la primera.

Concluye la Sra. Ministra Dra. Minvielle Sánchez que, desde luego que, como su posición sobre la admisibilidad del recurso es minoritaria, resulta estéril ingresar a examinar esos puntos sobre los que, a juicio de quienes conforman la mayoría del Cuerpo, está vedado el control en esta instancia casatoria.

En definitiva, lo expresado anteriormente determina el rechazo del conjunto de agravios expresados por la parte recurrente.

5.- Respecto al agravio que refiere a la eximente por notoria mala conducta.

5.1.- En primera instancia, se tuvieron por probados los hechos alegados por la parte demandada en cuanto a las irregularidades en las visitas a domicilio asignadas al actor como médico de radio en los meses de agosto, setiembre y octubre del año 2022; lo que tuvo como desenlace su despido con fecha 30/12/22. Se consideró probado que se realizó una investigación administrativa y que de la misma no tuvo participación el actor.

En cuanto al reglamento interno agregado por la parte actora de fs. 446 a 454 respecto del cual el actor entiende que es aplicable a todos y la demandada expresa que se trata de un

reglamento interno de trabajo que según el art. 42 se aplica al personal no médico, consideró la Sra. Magistrada que no surge del reglamento referido, que la investigación administrativa lo haya violentado.

De ello concluyó que efectivamente se probó que el actor como médico de radio a quien se le asignó pacientes a domicilio no concurrió a visitarlos durante los meses de agosto, setiembre y octubre del año 2022. Y estos hechos que fueron conocidos por el actor, y fueron alegados por la demandada, encuadran dentro del concepto y pueden ser calificados como configurantes de notoria mala conducta, por el incumplimiento a la función principal del médico de radio.

En segunda instancia, la Sala (por unanimidad de sus integrantes naturales) revocó la decisión del grado anterior. Consideró que la existencia de graves vicios en lo procedimental, tiñeron de ilegitimidad el procedimiento llevado adelante por la demandada en la investigación. En tanto no se respetó el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, que son puntales para el correcto y legítimo ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del empleador.

Destacó que no fue discutido que la demandada dispuso una auditoría o investigación a efectos de determinar si el actor había

cometido la irregularidad consistente en no visitar a los pacientes a domicilio y cobrar igualmente el viático de locomoción que se abonaba por ello. Lo que surge corroborado por la prueba documental y testimonial diligenciada, pero se hizo a espaldas del actor, sin darle oportunidad de articular alguna Defensa. No se le comunicó su inicio, no se le dio oportunidad de defenderse argumentando lo que considerara pertinente y ofreciendo alguna prueba, y no se le dio vista de lo actuado ni de lo concluido.

Tratándose de un trabajador con una antigüedad importante, sin anotación alguna en su legajo, ni sanción previa, se torna inexplicable para la Sala que no se le informara nada y se le privara de brindar una mínima explicación, con miras a ponderar si era posible imponer alguna otra clase de sanción y, eventualmente, recomponer la ecuación económica en torno a los viáticos, que fue lo único alegado por la empleadora, para corregir la situación y advertir que no se tolerarían conductas similares. Además, entendió que la investigación se llevó a cabo con total apartamiento del reglamento interno de la propia accionada. Particularmente, violentándose su artículo 32, que establece que la instrucción de sumarios administrativos, con o sin separación del cargo y/o retención de haberes, debe ser

resuelto por el Consejo Directivo o por la persona a quien éste delegue dicha potestad. De autos no surge que haya sido así, y la demandada ni siquiera lo invocó. Y también hay un claro apartamiento para la Sala, de lo establecido en el artículo 34, que dispone que toda sanción será notificada por escrito y en forma personal, y el funcionario tendrá 3 días para presentar sus descargos.

Aunque la demandada argumentó que el reglamento antes referido, presentado por el actor, no le era aplicable a éste, por haber sido suscrito en acuerdo con el Gremio de Funcionarios de la Médica (APMU), que no comprende al personal médico, consideró la Sala que el reglamento en sí no contiene ninguna distinción, y que todo el personal dependiente (médico y no médico) debe contar con las mismas garantías, porque de lo contrario el accionar de la empresa sería discriminatorio.

En suma, se constató, en criterio de la Sala, que la sanción aplicada de despido por notoria mala conducta, no fue gradual, ni proporcional a la falta cometida, y sobrevino tras una investigación interna llevada adelante en forma antirreglamentaria y violatoria de las mínimas garantías.

5.2.- La parte recurrente

se agravia porque considera que el Tribunal se equivoca en la valoración de los hechos, porque el actor fue puesto oportunamente en conocimiento de las irregularidades que estaba cometiendo, y tuvo oportunidad en las instancias previas de corregir su conducta. Destaca que así surge de la prueba testimonial recabada, y que el Tribunal no valora; está probado el actuar culposos e intencional del actor, que produjo un daño a la institución y a los usuarios, pero la Sala antepone a ello una cuestión puramente formal: no darle vista de los hechos comprobados, cuando el actor fue informado por la responsable del área de asistencia domiciliaria de su conducta irregular.

Le agravia que se aplique el reglamento interno que sólo regula la situación de los trabajadores representados por la APMU, que no incluye a los médicos que son representados por el SMU, y no tienen ningún reglamento.

Cuestiona que la Sala considere que el despido por notoria mala conducta no fue gradual ni proporcional a la falta cometida. Reitera que había sido advertido de su falta, y no modificó su conducta, es decir, se lo puso en sobre aviso y no se obtuvieron resultados. Y no es desproporcionada porque la falta cometida es grave.

5.3.- A juicio de esta

Corte integrada, el agravio no resulta de recibo.

La cuestión medular a determinar, en virtud del cuestionamiento desarrollado por la parte recurrente, es si la investigación llevada a cabo a los efectos de determinar el incumplimiento del médico a sus obligaciones laborales, presenta las notas irregulares que releva la Sala, o si se tramitó debidamente, y permitió constatar la existencia de falta por parte del trabajador, y aplicar la sanción en consecuencia.

En este sentido, la parte recurrente cuestiona la valoración probatoria efectuada por la Sala. En relación con esto, cabe recordar que, sobre éste punto, los integrantes de éste Cuerpo se adhieren a la jurisprudencia que ha señalado que la causal de errónea aplicación de las normas de admisibilidad o de valoración de la prueba, se reduce a los supuestos en los que se violen las tasas legales en supuestos de prueba tasada; o, en el caso de que corresponda aplicar el sistema de la sana crítica, cuando se incurra en absurdo evidente, por lo grosero e infundado de la valoración realizada.

Este criterio impone entonces, dos condiciones necesarias para el progreso del agravio: primero, que quien recurre en casación debe denunciar, alegar, un error o vicio en el razonamiento

probatorio de segunda instancia de una entidad tal que amerite su calificación como absurdo o arbitrario en forma evidente; y segundo, que esa alegación del absurdo o arbitrariedad debe ser demostrada.

En el caso a estudio, la parte recurrente no alegó un error en la valoración que amerite su calificación como absurda o evidente en grado manifiesto. Como señala Colombo: *"(...) Se requiere para la tipificación del absurdo, que medie un error notorio lo que equivale a manifiesto, patente, evidente, palmario, claro, ostensible, por lo que es también indiscutible, como también lo ha sostenido la jurisprudencia que se examina, que no es posible casar cuando la valoración es discutible, o poco convincente o aún equivocada, o se trata de un mero error que no alcance aquellas características, pues en dichos casos queda excluido el absurdo evidente y la Corte tiene que ajustarse a la base fáctica dada por el fallo, intangible para ella... Sobre la valoración, en sí, de la prueba, es de reconocer que constituye un tema ajeno a la competencia de la Corte..."* (cf. COLOMBO, Eric, *"Casación: Teoría del absurdo evidente"*, RUDP N° 1/1983, págs. 55 y ss.).

Es decir, la parte recurrente no cumple con alegar o denunciar un error en la valoración de la prueba que resulte absurdo o

arbitrario en grado manifiesto, únicamente realiza una valoración alternativa de la prueba. Si la parte recurrente pretendía tener éxito en su embate crítico, debía haber alegado y demostrado la existencia de una valoración absurda o arbitraria por parte del Tribunal, para que, una vez revisados los hechos, pudiese modificarse la calificación jurídica.

Sin embargo, en tanto esto no fue el caso, ha de estarse a la plataforma fáctica tenida por acreditada por el Tribunal para juzgar si se configuró o no notoria mala conducta.

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. 69/1994, 73/1995, 823/1995, 246/2015, 190/2016 y 1.988/2017).

El concepto de notoria mala conducta es *"quaestio iuris"*. En consecuencia, la corrección de la calificación jurídica realizada por los Órganos de mérito respecto a los hechos configurativos de un supuesto de notoria mala conducta, es revisable en sede de casación, por implicar infracción de derecho, manteniéndose los hechos que resulten incambiados en sede de casación.

Como señaló la Corporación en sentencia N° 474/2013: *"como es sabido, la Ley no define que ha de entenderse por notoria mala conducta del trabajador, al respecto la Corporación en sentencia nro. 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 una mala conducta cualquiera, sino de una conducta especialmente calificada que haga imposible la continuación normal del vínculo"*.

Señala Plá Rodríguez, que los hechos calificantes de la notoria mala conducta deben ser voluntarios, relacionados con la actividad laboral, de tal gravedad que hagan imposible continuar el vínculo laboral, proveniente de un solo hecho si éste tiene la entidad suficiente para ello o de varios que sumados lo indiquen, que debe ser apreciada por el Juez y probada por quien la alega (cf. PLÁ RODRÍGUEZ, *"Curso de D. del Trabajo"*, T. II, Vol. I, págs. 270-271).

Según Barbagelata la eximente es: *"la que independientemente de toda otra consideración, pone en crisis la relación de trabajo por culpa del trabajador. Esta crisis puede ser consecuencia de un clima provocado por pequeñas faltas frecuentemente reiteradas o puede ocurrir de golpe por la incursión de una falta de excepcional gravedad. La mala conducta a que se refiere la ley es pues una mala conducta especial que se concreta en una o varias faltas del trabajador según la entidad de éstas"* (cf. Barbagelata, *"Derecho del Trabajo"*, T. I, Vol. 2, págs. 273 y 274).

La carga de la prueba respecto a los hechos configurantes de la eximente corresponde al empleador, en tanto el artículo 10 de la Ley N° 12.597 lo establece expresamente y esa prueba debe ser fehaciente o sea que no puede ser presuntiva. Al empleador le corresponde probar los hechos en que

funda la eximente y debe hacerlo en forma clara y precisa, sin perjuicio de que, luego, la calificación corresponda al Juez, quien analizando los hechos probados podrá o no, determinar si efectivamente son suficientes para configurar la eximente.

Y bien, en virtud de que se mantuvo incambiada la plataforma fáctica en sede de casación, cabe concluir que los hechos verificados en las presentes actuaciones no pueden calificarse como notoria mala conducta, ya que, no surge prueba concluyente de que el actor haya tomado conocimiento de la investigación realizada y haya tenido la oportunidad cierta de ejercer sus defensas.

Surge de la prueba testimonial que fue la Dra. BB (adjunta a la dirección técnica de la demandada) quien realizó la investigación. Al declarar, esta testigo sostuvo: *"... Los procesos disciplinarios sí tengo que hacerlos.*

Sí intervine por el hecho que a mí me llegaban las quejas de los pacientes de radio, que el doctor AA no iba a domicilio.

Con el doctor nos reunimos una sola vez, en el año 2021, se le explicó que los pacientes tenían que verse en domicilio cuando se le pasaba la llamada.

(...)

Cuando hable con el Dr. nosotros nos fuimos juntando con todos los médicos titulares, en el período del 2020/2021, para comentarles cómo iba a ser el servicio, y que los llamados que se les pasaba tenían que ir a domicilio, al doctor le expliqué que habían algunas desconformidades de pacientes por no haber ido a domicilio, el doctor entendió perfectamente, sin discutirlo ni cuestionarlo.

En ese momento habíamos tenido alguna queja, después con el tiempo las quejas fueron aumentando.

Las desconformidades eran transmitidas al jefe administrativo de radio y a mí como jefe médico. Se hace una auditoria de 3 meses de los llamados, asignados al doctor, del cual surge que no iba a los domicilios.

Yo no volví a hablar con él, y no sé si alguien de la institución volvió a hablar con él.

(...)

Yo hablé con él y le dije, los pacientes que nosotros le asignamos usted lo tiene que hacer. Eso quedó claro en la reunión que mantuve con él, y él estaba de acuerdo" (fs. 800 a 801).

El testigo CC (Jefe de Sección de Mesa de Radio de la demandada) que efectuó la

recopilación de información en la investigación practicada, señaló: *“Con el actor no me comuniqué, tampoco sé si fue citado por dirección técnica.*

(...)

Luego de la solicitud del informe no tuve otra intervención. (...).

(...)

Del informe no sé si se le dio vista al actor. (...)” (fs. 853 a 856).

De dichas declaraciones, y puntualmente de la declaración de la Dra. BB que destaca la parte recurrente en su recurso, simplemente surge que se advirtió al actor de que estaba cometiendo una irregularidad al no concurrir al domicilio de los afiliados. Más no surge que se lo haya puesto en conocimiento del inicio de la investigación, ni se le haya conferido vista de las resoluciones, ni plazo para evacuar vistas, y/o ofrecer prueba, ni se le haya comunicado por escrito la sanción y conferido plazo para presentar sus descargos. Por lo que nada cabe objetarle a la conclusión de la Sala, que consideró que estas irregularidades hicieron que la sanción aplicada de despido por notoria mala conducta, no fuera gradual, ni proporcional a la falta cometida.

A la vez, el reglamento cuestionado (fs. 446 y ss.), no establece ninguna

referencia expresa a su ámbito de aplicación. Esto es, si regula sólo la situación del personal no médico, como expresa la parte recurrente, o si es de aplicación también al personal médico, como refiere el actor. Repasado el reglamento, observó que simplemente refiere *"al personal"*, o *"al funcionario"*, sin distinguir como lo hace la parte recurrente.

Entonces, si bien surge acreditada de la investigación dispuesta la existencia de irregularidades en el actuar del actor, la constatación de la existencia de graves vicios en la investigación llevada a cabo, tiñe de ilegitimidad el procedimiento, tal como sostuvo la Sala, en solución que corresponde mantener en casación.

En definitiva, corresponde concluir que los hechos relevados por la Sala que se mantuvieron incambiados en sede de casación no ingresan en la calificación jurídica de la eximente notoria mala conducta.

6.- Agravio sobre la errónea aplicación del fondo de categorías.

6.1.- Finalmente, el agravio sobre el fondo de categorías articulado por la demandada no resulta de recibo.

En reciente fallo de la Corte donde era demandada la misma sociedad médica y a

la cual hace referencia la Sala en su fallo, la Corporación entendió que el convenio colectivo alegado no era de aplicación al caso de marras.

A saber en dicho fallo, se expresó: *“En otro orden, la demandada se agravia en cuanto a que, sin perjuicio de las carencias de alegación del reclamo, el Tribunal no tuvo en cuenta lo señalado por el recurrente sobre que el convenio de 1993 en su cláusula octava establece que: ‘Las compensaciones complementarias a que se refiere el presente acuerdo, ya contienen en su importe el 5% (cinco por ciento) del Fondo de Categorías’. Dado que dicho convenio refiere a un ajuste salarial del sector de los trabajadores médicos de todas las especialidades, todas las compensaciones ya tienen incluido en el ajuste realizado el 5% por el concepto de Fondo de Categorías en el valor fijado. Según el recurrente, el convenio colectivo utilizó dos técnicas para expresar el alcance de lo acordado. Por un lado, hacer la aclaración al establecer el valor de la compensación específica y otra norma general (cláusula octava) en la que lo estableció genéricamente. La sentencia se equivoca al aceptar solo parcialmente que la compensación por paciente asistido en policlínica tiene incluido en su valor el 5% del Fondo de Categorías, dado que conforme la norma señalada, todas las compensaciones tienen el mencionado valor incluido.*

A juicio de la Corte, no le asiste razón al impugnante, pero por motivos diversos a los expresados por el Tribunal.

La Sala sostiene en este punto que resulta aplicable al caso el convenio del año 1993 entre el SMU y la UMU a pesar de que no resulta obligatorio a la Médica Uruguaya por no integrar la UMU. Afirma que resulta obligatorio para las partes porque el convenio 'fue incorporado por el propio trabajador' y que el accionante se fundó en él para fundar su reclamo.

Se considera que lo sostenido por el Tribunal representa una errónea aplicación del derecho.

En primer lugar, por cuanto no resulta fundamento suficiente sostener que basta con que las partes invoquen un convenio para que este resulte aplicable. Por el contrario, corresponde determinar en base al ordenamiento jurídico si dicho convenio es obligatorio para la empresa, más allá de la voluntad expresada en un proceso judicial.

En segundo lugar, tampoco el actor aplicó el convenio de 1993 entre el SMU y UMU para fundar su reclamo. En el apartado de su demanda a fs. 756 y ss. funda la obligación de pago de la partida en que surge de los decretos Nos. 808/88 y 530/89 -ya transcrito-, sin mencionar el convenio de 1993. Si bien

en otro pasaje de la demanda a fs. 758 menciona que el complemento salarial de pacientes vistos en policlínica tiene origen en el convenio de 1993, luego sostiene que dicho pago complementario fue recogido en el 2005 en el Grupo 15 e incorporado a la planilla de SMU. Y en cuanto a la mención genérica del convenio de 1993 realizado por la actora a fs. 745 refiere a un racconto del origen y desarrollo de la normativa aplicable a la actividad. Por lo tanto, la interpretación del Tribunal sobre el fundamento de la demanda no se ajusta a lo que surge de la comparecencia inicial.

En tercer lugar, conforme surge de la documentación agregada en autos, el convenio de 1993 que luce a fs. 708 fue celebrado el 20 de mayo por el Sindicato Médico del Uruguay y la Unión de la Mutualidad. Esta última no se encuentra integrada por MUCAM -ver fs. 708-. Es un convenio entre instituciones que no tiene rango de Convenio Colectivo ni fue incorporado por decreto del Poder Ejecutivo al régimen de trabajo aplicable al caso. Por lo tanto, el artículo de dicho convenio invocado por la demandada no resulta aplicable al caso" (Cfm. sentencia N° 995/2025 de la Suprema Corte de Justicia).

En suma, conforme con los fundamentos antes expuestos, corresponde desestimar el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

7.- Recurso de casación interpuesto por la parte actora.

7.1.- Por otra parte, en lo que respecta al recurso de casación interpuesto por la parte actora, sobre la no aplicación de la multa del artículo 29 de la Ley N° 18.572, esta Corte integrada entiende que el mismo resulta de recibo.

En ese sentido, en reciente sentencia N° 995/2025, la Corporación analizó el punto, solución que debe ser aplicada *“mutatis mutandis”* a la presente causa.

En efecto, en dicho fallo la Corte estableció: *“El artículo 29 de la Ley N° 18.572 dispone: ‘(Multa).- La omisión de pago de los créditos laborales generará automáticamente, desde su exigibilidad, un recargo del 10% (diez por ciento) sobre el monto del crédito adeudado’.*

Tanto la sentenciante de primera instancia como el Tribunal en mayoría consideran que la multa prevista en la norma se aplica en los casos en que el salario se paga por fuera de los plazos previstos en el artículo 31 de la Ley N° 10.449 (dentro de los cinco primeros días hábiles y nunca después de los diez primeros días corridos). Lo que ocurrió en este caso, por cuanto no se controvertió que el salario se pagaba entre 20 y 25 días después de lo que correspon-

día.

Sin dejar de reconocer lo discutible del tema, se coincide con la interpretación y alcance de la norma realizada en primera y por la mayoría del Tribunal de la segunda instancia.

A los efectos de determinar si corresponde o no pagar la multa, cabe acudir al momento en que se generó el recargo. Dado que el artículo 29 de la Ley N° 18.572 no exige ninguna actividad para hacer caer en mora al deudor y que esta se genera en forma automática, una vez vencido el plazo legal sin haberse pagado el salario, se adeuda la multa. La 'omisión en el pago' se configura con el pago fuera de plazo. El pago fuera de plazo no elimina el derecho al cobro de la multa que se generó en forma automática por no haber cumplido en plazo con la obligación. Si el pago del salario vencido el plazo habilitara la exoneración del pago de la multa, no existiría estímulo alguno para el empleador para cumplir con los plazos previstos por el legislador.

Por otra parte, también se coincide con el Tribunal en mayoría en cuanto a que, si bien el actor no reclamó al percibir el sueldo la multa, ello no es óbice para su reclamo posterior, por cuanto no hay norma que lo limite y rige el principio de irrenunciabilidad en materia laboral.

A lo que se suma, que teniendo en cuenta la naturaleza punitiva de la multa, no resulta relevante si el actor finalmente resultó o no perjudicado al haber percibido el salario, aunque sea fuera de plazo.

Por lo expuesto, corresponde desestimar el agravio del demandado, debiéndose aplicar la multa referida a este caso”.

En el mismo sentido, como ha expresado el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2º Turno, en sentencia N° 25/2025: “La interpretación de la disposición [art. 29 de la Ley 18.572] en su unidad determina que las referencias a ‘omisión de pago’ y ‘sobre el monto del crédito adeudado’ tienen como momento de verificación la exigibilidad, porque el recargo o multa que establece la norma se genera ‘automáticamente’ desde entonces: ‘desde su exigibilidad’. Si el empleador no paga cuando el crédito laboral es exigible, incurre en omisión de pago y también en ese momento, sobre el crédito adeudado se genera el recargo del 10%. Si paga posteriormente el crédito, ello no extingue el recargo ya generado.

No es objeto de controversia que la demandada pagó el salario de la actora (trabajadora mensual) fuera del plazo legal (art. 31 Ley 10.449, en la redacción dada por los arts.

1 del DL 14.159 y 719 de la Ley 16.170). En la contestación se reconoce: 'vayamos al porqué de esos 30 y pocos días de dilación de liquidación de la DOCENA de cuantiosos rubros laborales' (fs. 1349v, 30 y pocos días desde la finalización del mes en que se generaron).

Interesa destacar, como señala Goldstein, que si bien contenida en una ley procesal, el art. 29 de la Ley 18.572 es una disposición de carácter sustantivo y su naturaleza es punitiva. Señala además que el autor que: 'Respecto a su naturaleza material, surge de acuerdo al tenor diáfano de su redacción. La multa se aplica en forma automática ante el incumplimiento por parte del empleador, en el pago de la universalidad de los créditos laborales de los que es sujeto pasivo legal y/o convencionalmente (ya sea por ley, laudo, convenio colectivo o acuerdo individual), y dentro de los términos allí establecidos. Véase que desde el punto de vista formal, la norma no exige que el trabajador-acreedor realice ningún acto extrajudicial, preparatorio o procesal para que la imposición de la multa opere. Basta que se extinga el plazo para cumplir y fenecido éste, sin que el deudor haya pagado, la sanción opera 'ipso iure' (de pleno derecho)'. Releva que conforme a la moderna teoría del derecho sancionatorio en sentido lato, estamos ante una responsabilidad objetiva: 'De la lectura del Art. 29º...

la culpabilidad a cualquier título se descarta, dado que para que se configure la transgresión y opere la concomitante sanción, no se requiere ninguna valoración del obrar subjetivo del sujeto pasivo, el que además tampoco podrá eximirse bajo ninguna causa de exoneración, justificación, etc. Si la multa es 'automática' no interesa si hay dolo o culpa, en tanto no corresponde examinar a la luz del texto legal si el agente incurrió o no incurrió en alguna de esas modalidades. ... Basta [en la responsabilidad objetiva] la comisión por acción u omisión de una conducta contraria a derecho prevista por la ley, y sin que sea necesario imputar negligencia, imprudencia, impericia, violación a las leyes o reglamentos, o mala fe en la actuación del agente incumplidor, para que se configure la infracción... De esta manera nos apartamos del análisis del Art. 29 desde una perspectiva del derecho común, que implica encarar el tema desde la óptica de la mora en el pago de créditos laborales. ... la naturaleza sancionatoria de la norma [art. 29]... y otros argumentos coadyuvantes... descartan el enfoque de la temática en cuanto a su naturaleza similar o análoga a la mora del derecho común. Y esas razones germinan en la propia autonomía del Derecho del Trabajo. ... Tomando en consecuencia los principios que rigen los pilares de la disciplina, el empleador nunca podrá exonerarse del

cumplimiento en plazo de sus obligaciones sosteniendo el acaecimiento de una causa grave superviniente, caso fortuito o fuerza mayor como sucede en la mora. Y ello es así, por aplicación del principio de ajenidad o no asunción de los riesgos, dado que todas las contingencias de la explotación de la empresa, deben quedar a su exclusivo y excluyente cargo. Ergo no habrá causa de exoneración alguna que exima al empleador a costear la multa cuando cumpla con el pago de sus obligaciones fuera de plazo. ... En conclusión, estamos ante una clara norma sancionatoria, ajena al campo de la mora civil, que no se requiere ninguna actividad de parte del sujeto activo para constituir en ese estado al sujeto obligado, aspecto que... emerge de su terminología, porque de su tenor se desprende que se genera en forma 'automática' por el no pago dentro del plazo de exigibilidad' (Actualización, ajuste y recargo de los créditos laborales, FCU, 2017, p. 15/20).

Véase de la Sala S. 126/2018 (con discordias por la particularidad de la situación) y 107/2021, y de TAT 4º 194 y 222/2024 (en BJN)".

Asimismo, como destaca la Sra. Ministra Dra. Corujo en su voto: "En materia de interpretación el art. 30 de la Ley 18.572 remite en principio al art. 1 del mismo cuerpo normativo y al

bloque de constitucionalidad, debiendo considerarse la protección especial al trabajador y al goce de su prestación. Por otro lado, cuando se discutió el tema de la multa el fundamento de imponer la misma, en forma autónoma fue que los créditos laborales eran los más baratos del mercado, así lo mencionó Ermida y así lo señala Goldstein en su trabajo 'La multa del art. 29 de la ley 18.572 y su funcionamiento', en Revista de Derecho Laboral N° 240, año 2010, quien expresa: 'En su texto se instaure por primera vez en nuestro historial legislativo, la multa automática en beneficio exclusivo del trabajador perjudicado por el no pago de rubros laborales en los plazos en los que normativamente el empleador está obligado a cancelar. Si bien la norma está contenida dentro de una ley de carácter procesal, no cabe duda alguna que su naturaleza jurídica es de carácter sustantiva y a la vez punitiva. Respecto a su naturaleza material, surge de acuerdo al tenor cristalino de su redacción. La multa se aplica en forma 'automática' ante el incumplimiento por parte del empleador, en el pago de la universalidad de los créditos laborales de los que es sujeto pasivo legal y/o convencionalmente (ya sea por ley, laudo, convenio colectivo o acuerdo individual), dentro de los términos allí establecidos. Véase que desde el punto de vista formal la norma no exige que el acreedor realice ningún

acto extrajudicial, preparatorio o procesal para que la imposición de la multa opere. Basta que se extinga el plazo para cumplir y fenecido éste sin que el deudor haya pagado, la sanción opera 'ipso iure'".

En suma, el agravio articulado por el actor es de recibo y debe ser acogido en la presente instancia.

En definitiva, conforme con los fundamentos antes expuestos, corresponde rechazar el recurso de casación impetrado por la parte demandada y acoger el recurso interpuesto por la parte actora.

8.- La correcta conducta procesal de las partes, en esta etapa, determina que las costas y los costos del presente grado se distribuyan en el orden causado (artículo 688 del Código Civil y artículos 56.1 y 279 del Código General del Proceso).

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 integrada,

FALLA:

DESESTÍMASE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDADA.

AMPÁRASE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE ACTORA, ANULANDO EL FALLO DE

SEGUNDA INSTANCIA ÚNICAMENTE EN CUANTO DESESTIMÓ LA APLICACIÓN DE LA MULTA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 29 DE LA LEY N° 18.572, LA QUE RESULTA DE APLICACIÓN AL CASO CONCRETO; TODO SIN ESPECIAL CONDENA PROCESAL.

FÍJANSE LOS HONORARIOS FICTOS EN 20 BPC.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE, Y OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVASE.

**DRA. DORIS MORALES
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**

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

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

**DR. JOSÉ PEDRO RODRÍGUEZ PEREYRA
MINISTRO**

**DRA. MARÍA DEL CARMEN CORUJO
MINISTRA**

**DRA. GABRIELA FIGUEROA DACASTO
SECRETARIA LETRADA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA**