

//tencia No.56

MINISTRO REDACTOR:

DOCTORA ELENA MARTÍNEZ

Montevideo, tres de abril de dos mil veinte

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: **"RODRÍGUEZ PERAZZA, SELVA C/ INTENDENCIA DEPARTAMENTAL DE RIVERA - COBRO DE PESOS - CASACIÓN"**, IUE: 2-5870/2017.

RESULTANDO:

I) Por sentencia definitiva nro. 54, de fecha 27 de agosto de 2018, el Juzgado Letrado de Primera Instancia en lo Civil de 15° Turno, falló:

"Acogiendo parcialmente la demanda y en su mérito condenando a la demandada al pago a la actora los trabajos en días de descanso, a razón de seis días de labor mensual, en el período comprendido entre el día 09/03/2013 y el día 30/09/2014, descontando seis días correspondientes al período que hubiere gozado de licencia anual reglamentaria, con más incidencias en los rubros licencia, salario vacacional y sueldo anual complementario en lo que correspondiere y lo que hubiere dejado de percibir en su haber jubilatorio a computar desde el cobro de su primer haber jubilatorio con un límite de quince años; rubros que se difieren en su liquidación al procedimiento previsto en

el art. 378 C.G.P., con más reajustes e intereses legales. Desestimando el resto de los rubros en reclamo" (fs. 864/873).

II) Por sentencia identificada como DFA-0005-000423/2019, SEF-0005-000123/2019, de fecha 26 de junio de 2019, el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 2° Turno, dispuso:

"Revócase la sentencia en cuanto amparó parcialmente la demanda y en su lugar se la desestima en todos sus términos, sin especial condenas" (fs. 916/921).

III) Contra el antedicho fallo, la parte actora interpuso el recurso de casación en estudio (fs. 924/932).

En tal sentido, sostuvo, en síntesis, lo siguiente.

- Recordó que el régimen laboral para los funcionarios municipales de la Intendencia Departamental de Rivera es de lunes a viernes en régimen de 8 horas diarias, con descanso semanal los días sábados y domingos. Sin embargo, adujo que, en su caso, debió cumplir las tareas sin límite horario, en régimen de dedicación total, según surge de Resolución Administrativa nro. 6.229/01 de 17/1/2001. Señaló que por tal actividad se le paga una compensación del sueldo nominal que al principio era de un 20%, incrementándose

en el 2009 un 10% más, siendo al final de la relación laboral de 40%.

Adujo que esa compensación no suplía en lo más mínimo el pago de las horas extras establecido por ley, ya que su jornada laboral iniciaba a la hora 7 y culminaba a la hora 24, en virtud de lo dispuesto en el art. 18 del Reglamento del Hogar Estudiantil.

Indicó que, además de no tener limitada su jornada laboral -por el hecho de residir en el Hogar Estudiantil-, tampoco gozaba del descanso semanal obligatorio de 48 horas.

- En el marco apuntado, señaló que el Tribunal infringió el art. 51 del Estatuto del Funcionario Municipal, en tanto establece el derecho de todos los funcionarios a gozar de un descanso semanal de 48 horas, siendo la interpretación que hace la Sala contraria a lo dispuesto en el art. 54 de la Constitución Nacional.

Manifestó que el Tribunal se equivoca al interpretar que la compensación que se le pagaba contemplaba también el descanso semanal. En realidad, la compensación salarial tiene su génesis en la Resolución nro. 6.229/01 (fs. 3 y 254), cuyo propósito fue compensar el trabajo sin límite horario y no el descanso semanal obligatorio.

- Refirió que los descansos semanales son créditos de naturaleza remuneratoria o salarial, de modo que no debió ampararse la caducidad.

- Le agravió que no se haya amparado la demanda en cuanto a las horas extras, pues la compensación que se le abonaba no era más ventajosa que el pago de las horas extras.

En este punto entendió que no es compartible el fundamento de que el Decreto 611/80 excluye al personal superior del derecho a la limitación de la jornada, en tanto no aplica a funcionarios de los Gobiernos Departamentales.

- Impugnó la desestimatoria recaída respecto del daño moral, lo cual, a su criterio, está debidamente probado; asimismo, se agravió en punto al rechazo de los daños y perjuicios derivados de las diferencias en su haber jubilatorio, de las diferencias generadas por el no pago de horas extras y descansos semanales.

IV) Conferido el traslado de precepto (fs. 935), fue evacuado por la Intendencia Departamental de Rivera, la que abogó por el rechazo de la impugnación (fs. 936/939).

V) Elevados los autos para ante la Suprema Corte de Justicia (fs. 946), fueron recibidos el día 16 de setiembre de 2019 (fs. 946).

VI) Por decreto nro. 1938, de fecha 23 de setiembre de 2019, se dispuso el pase a estudio de la causa (fs. 947vto.).

VII) En razón de que en las presentes actuaciones el Sr. Ministro Dr. Tabaré SOSA AGUIRRE suscribió la sentencia impugnada, se declaró inhibido de oficio para conocer en el grado (fs. 952), procediéndose al sorteo de precepto a fin de integrar la Corte, recayendo la suerte en la persona de la Sra. Ministra del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 1° Turno, Dra. Nilza SALVO (fs. 956), con quien se prosiguió el estudio de la causa (fs. 957); culminado el estudio, se acordó el dictado de sentencia para el día de hoy.

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia -integrada y por unanimidad-, hará lugar parcialmente al recurso de casación interpuesto en autos, por los fundamentos jurídicos que se expresarán, pues los agravios articulados respecto al rubro "descansos semanales trabajados", resultan eficientes para resolver en sentido contrario a lo decidido en segunda instancia.

II) El caso de autos.

Tramita en autos proceso de cobro de pesos y daños y perjuicios promovido por una ex funcionaria contra la Intendencia Departamental de

Rivera. Reclamó el pago de las horas extras y descansos semanales trabajados, más los daños y perjuicios generados a partir de tal incumplimiento estatutario (fs. 238 y ss.).

En primera instancia se amparó el reclamo por los descansos semanales trabajados, a razón de 6 días al mes por el período comprendido entre el 9/3/2013 y el 30/9/2014 (declaración de caducidad parcial mediante), con más incidencias en los rubros licencia, salario vacacional y sueldo anual complementario en lo que correspondiere y lo que hubiere dejado de percibir en su haber jubilatorio.

La condena referida se edificó sobre la idea de que el régimen "full time" que cumplía la actora, no comprendía el trabajo realizado los fines de semana.

A su vez, se desestimó la pretensión por cobro de horas extras, quebranto de caja y reparación del daño moral.

Por su parte, en segunda instancia, se revocó la condena y, en mérito de lo decidido, se desestimó la demanda en su totalidad.

Tal decisión motivó la interposición del recurso de casación en estudio, cuya fundamentación será objeto del análisis siguiente.

III) De la impugnación movili-

zada en autos.

En concreto, del libelo recursivo se pueden identificar los siguientes agravios:

1) los referidos al reclamo del pago de los descansos semanales trabajados;

2) los vinculados al reclamo del pago de las horas extras, sus incidencias y diferencias en el salario vacacional, licencia y aguinaldo;

3) los relacionados al reclamo por daño moral, lucro cesante futuro y daños y perjuicios por diferencias en el haber jubilatorio.

En el orden propuesto, serán analizados en lo sucesivo.

III.1) De los agravios referidos al reclamo del pago de los descansos semanales trabajados.

III.1.1) Del fundamento normativo.

En éste ámbito, no existe consenso entre los integrantes de la Corte.

III.1.1.1) A juicio de los Dres. Luis TOSI y Bernadette MINVIELLE -tal como lo sostuvieron en discordias extendidas en sentencias de la Corte nros. 1.319/2019, 1.228/2019, 1.209/2019 y 1.129/2019-, corresponde partir de la base de que el de-

recho al descanso semanal está consagrado expresamente en el art. 54 de la Constitución, disposición de alcance general, aplicable tanto a trabajadores privados como a funcionarios públicos.

El artículo 54 de la Constitución establece: "*La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (...) el descanso semanal (...)*".

A su vez, el derecho al descanso semanal ha recibido consagración en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En lo que respecta concretamente a los funcionarios de la Intendencia Departamental de Rivera, el derecho al descanso semanal está además previsto expresamente en el art. 51 del Estatuto del Funcionario, el cual dispone: "*Los funcionarios administrativos tendrán derecho al descanso mínimo de cuarenta y ocho horas semanales consecutivas, en la forma que se reglamentará*".

La Administración no ha indicado si dicha norma (incluida en un decreto del Gobierno Departamental con fuerza de ley en su jurisdicción) ha sido reglamentada. No obstante, la ausencia de

reglamentación en modo alguno impide su operatividad.

En suma, con tal enfoque, no cabe dudar respecto a la existencia del derecho al descanso semanal del cual era titular la funcionaria accionante.

III.1.1.2) Por su parte, a juicio de los Dres. Eduardo TURELL, Nilza SALVO y la suscrita, no corresponde acudir, a modo de sustento jurídico del reclamo, al art. 54 de la Constitución y demás normas de origen internacional, puesto que, si bien existen ciertas normas aplicables con independencia de si el trabajador es público o privado, ciertamente la Carta prevé expresamente la existencia de estatutos aplicables a los funcionarios públicos, brindando determinados lineamientos (artículos 59 y 63).

No resulta jurídicamente acertado trasladar sin más todas las normas que regulan el derecho del trabajo a los funcionarios públicos, quienes se encuentran vinculados al Estado por una relación estatutaria (ver más ampliamente fundamentos expresados en sentencias de la Corte nros. 1.319/2019, 1.228/2019, 1.209/2019 y 1.129/2019).

No obstante lo dicho, el derecho al descanso semanal se encuentra igualmente garantizado por el art. 51 del Estatuto de Funcionario de la Intendencia Departamental de Rivera, de modo que -en

el plano normativo- resulta suficiente con tal previsión para justificar la procedencia del reclamo.

III.1.2) Del análisis sustancial del agravio.

III.1.2.1) En la sentencia impugnada, el Tribunal revoca el fallo de primera instancia, que había condenado a la Intendencia enjuiciada a pagar a la actora los trabajos en días de descanso (de acuerdo al detalle allí indicado), en mérito a considerar que la accionante no tiene derecho a percibir suma alguna por tal concepto.

Como fundamento de la decisión, la Sala esgrime las siguientes dos razones:

a) el art. 51 del Estatuto del Funcionario Municipal de Rivera que invoca la actora no se aplica a su caso, desde que se le está pagando una compensación por encima del salario, la cual tiene su causa en las tareas asignadas sin límite de horario en régimen de dedicación total;

b) existía una evidente necesidad de que el servicio funcione de ese modo, porque es razonable inferir que el hogar estudiantil no puede estar sin director durante cuarenta y ocho horas consecutivas (fs. 920).

Pues bien, en lo que respecta al segundo argumento ensayado por el Tribunal de

Apelaciones, la Corte -por unanimidad- entiende que no puede en modo alguno servir de sustento para el rechazo de la reclamación de la actora, desde que no se trata de un fundamento jurídico, con base en normativa alguna, sino en todo caso de una razón de conveniencia u oportunidad, cuya valoración no corresponde efectuar al órgano jurisdiccional.

Por su parte, en lo que atañe al primer argumento expuesto por la Sala, éste sí de carácter jurídico, este Colegiado estima que no resulta ajustada a Derecho la razón indicada por el "ad-quem" para desaplicar en la especie lo dispuesto en el art. 51 del Estatuto citado.

Por tal razón, la Corte -por unanimidad de sus miembros-, estima que resulta de recibo el agravio de la actora, cuando expresa que la compensación que se le pagaba tenía su origen en el cumplimiento de tareas sin límite de horario (lo que surge, incluso, de las propias expresiones del Tribunal), por lo que resulta claro que la partida salarial en cuestión no compensaba el trabajo de la funcionaria en días de descanso semanal obligatorio, sino el trabajo sin limitación de horario.

En consecuencia, si el derecho al descanso semanal está consagrado -a juicio de los Dres. Luis TOSI y Bernadette MINVIELLE- en la Cons-

titución de la República y en diversos instrumentos internacionales, y si además -a juicio de la unanimidad de los integrantes de la Corte- existe una norma de rango legal que reconoce tal derecho a los funcionarios administrativos de la Intendencia de Rivera -art. 51 del Estatuto-, no puede aceptarse en modo alguno que se intente restringir tal derecho en base a una resolución administrativa que establece una compensación para el funcionario, por medio de la cual no se resarce el trabajo en día de descanso semanal, sino otra cosa distinta: el trabajo sin límite de horario, en régimen de dedicación total.

En base a tal razón, la Corte estima que la accionante tenía derecho al descanso semanal de cuarenta y ocho horas consecutivas.

III.1.2.2) En lo que respecta a la prueba de no haber podido gozar de ese descanso, es claro que es la Sra. RODRÍGUEZ quien tiene la carga probatoria (arts. 137 y 139 del CGP).

La Juez "a-quo" entendió que de la prueba rendida se desprendía que la actora permanecía la mayoría de los fines de semana en el hogar estudiantil y que cuando estaba allí se ocupaba de las tareas inherentes al cargo. Tomó en cuenta, para ello, que el hogar permanecía en funcionamiento los fines de semana, pues los estudiantes se quedaban allí.

En mérito a una prolija fundamentación, la sentenciante de primer grado llegó a la conclusión de que la accionante gozó únicamente de un fin de semana libre al mes, por lo que condenó a la Intendencia enjuiciada a abonar los descansos semanales no gozados en los restantes tres fines de semana de cada mes (fs. 870/871).

Por su parte, en segunda instancia, el Tribunal, además de entender que la reclamante no tenía derecho al descanso semanal (por las razones que ya fueron analizadas y que a juicio de la Corte no son de recibo), añadió igualmente que *"el descanso era posible"*.

En lo particular, señaló la Sala a fs. 920: *"No obstante, como bien lo advierte el fallo recurrido en valoración probatoria que se comparte, la reclamante coordinaba con otra persona para que ésta se quedase a cargo del hogar mientras ella se retiraba (por lo general al departamento de Colonia a visitar familiares), lo que demuestra que el descanso era posible"*.

En dicho marco, la recurrente adujo que la Sala infringió las reglas legales de valoración de la prueba, por cuanto: *"(...) lo que no advierte el Tribunal es que lo que no quedó demostrado (es) quien se quedaba a cargo del mismo cuando debía*

ausentarse, ergo, y como bien lo señala la Sentenciante de primera instancia, ante la ausencia de tal medio ad probationem tuvo a vía de promedio conforme a la prueba testimonial rendida en autos que la actora gozó únicamente de un fin de semana libre al mes” (fs. 926 vto./927).

La Corte, por unanimidad, estima que le asiste plena razón a la impugnante.

En efecto, resulta irrazonable o absurdo que el Tribunal afirme, por un lado, que comparte la valoración probatoria efectuada por la “aquo” (en el sentido de que la accionante solo podía gozar de un fin de semana libre al mes), y, por otro lado, concluya que el descanso era posible.

Tal ilogicidad pone en evidencia el vicio que denuncia la recurrente.

Cabe precisar que, por más que la actora no utilice en su libelo impugnativo expresiones tales como “absurdo evidente” o “arbitrariedad manifiesta”, para denunciar el vicio en la valoración de la prueba, igualmente se deduce de los términos de la recurrente al invocar un proceder ilógico o irrazonable en el razonamiento de la Sala, lo que se traduce como la alegación de una ponderación groseramente equivocada del material fáctico (cf. sentencia de la Corte nro. 1.094/2019).

Con tal enfoque, la Corte estima que el agravio fue articulado en términos atendibles en casación (arts. 270 y 273 del CGP), lo que habilita la revalorización de la prueba rendida en autos.

Al respecto, se comparten las apreciaciones realizadas por la magistrada de primera instancia y la conclusión a la que llega, de acuerdo con la cual la accionante gozó únicamente de un fin de semana libre al mes (aserto que, se reitera, el propio "ad-quem" hizo suyo), por lo que deben abonarse a la actora los descansos no gozados (los restantes tres fines de semana de cada mes), en términos que serán analizados en los apartados siguientes.

III.1.2.3) En cuanto al período objeto de condena, la recurrente entiende que debe hacerse lugar al reclamo desde la fecha de inicio de su actividad como Directora del Hogar Estudiantil (agosto de 2001), por lo que se agravia en relación a la solución dispuesta por la decisora de primera instancia, en cuanto dispuso que se le abonen los días de descanso semanal no gozado durante el período comprendido entre el 09/03/2013 y el 30/09/2014 (fs. 870 y 873).

La explicación de dicha limitación temporal surge del Considerando I) de la sentencia definitiva de primer grado, en la cual se señaló: "*Cabe acotar que ante lo resuelto por sentencia inter-*

locutoria dictada en oportunidad de celebrarse audiencia preliminar en carácter de despacho saneador los rubros se circunscriben al período comprendido entre el 09/03/2013 al 30/09/2014 fecha en la cual la actora se hubiere acogido al beneficio jubilatorio" (fs. 866).

En relación al punto, la recurrente manifiesta que dicha sentencia interlocutoria -la que quedó firme y pasó en autoridad de cosa juzgada- a la que hace referencia la "a-quo", claramente estableció que no se haría lugar a la excepción de caducidad respecto de los créditos de naturaleza remuneratoria, sino solamente respecto de los daños y perjuicios objeto de reclamo (créditos de naturaleza indemnizatoria). Por tanto, refiere que siendo los "descansos semanales" créditos de naturaleza remuneratoria o salarial, con independencia de la denominación que le den las partes, no se encuentran alcanzados por la caducidad.

Por lo cual, concluye la recurrente, corresponde el pago de los descansos semanales trabajados en los parámetros de la sentencia (6 días al mes), pero por todo el período laboral (agosto de 2001 a setiembre de 2014).

Pues bien, también en este punto la Corte -por unanimidad- habrá de amparar el agravio.

En efecto, de la lectura

del Considerando III) de la sentencia interlocutoria nro. 3.615, dictada con fecha 23 de noviembre de 2017 en ocasión de la audiencia preliminar, surge lo siguiente: *"Que a entender de la suscrita al haberse opuesto únicamente la excepción de caducidad no siendo aplicable de Oficio la prescripción y en el entendido que los créditos de naturaleza salarial en reclamo son pasibles de declararse prescriptos de acuerdo al art. 8 de la ley 16.226 en su actual redacción (...) no se hará lugar a la excepción de caducidad respecto de los créditos de naturaleza remuneratoria reclamados en el libelo intro-ductorio. Ahora bien los daños y perjuicios en reclamo sí se encuentran alcanzados por la caducidad pudiendo solo ser objeto de reclamo los posteriores al 09 de marzo de 2013 atento la fecha de promoción de la demanda"* (fs. 586).

Además, en la parte dispositiva de la referida interlocutoria, la Sra. Juez resolvió lo siguiente: *"Acogiendo la excepción de caducidad y en su mérito declarando extintos los daños y perjuicios únicamente que pudieren ser exigibles con anterioridad al 09 de marzo de 2013 conforme la fundamentación expuesta"* (fs. 587).

Surge de autos, asimismo, que la citada interlocutoria se encuentra firme.

Entonces, solamente se ha-

bían declarado caducos los créditos de naturaleza indemnizatoria que pudieron ser exigibles antes del 9 de marzo de 2013, pero no así los créditos de naturaleza salarial o remuneratoria, respecto a los cuales no se había dispuesto límite temporal alguno.

Sin embargo, la sentencia definitiva dictada por la propia "a-quo" soslaya la diferenciación que ella misma había hecho en la interlocutoria entre los créditos salariales e indemnizatorios (en el sentido de que solo respecto a estos últimos operaba la caducidad parcial), y termina restringiendo el período de la condena en relación al rubro descansos semanales no gozados, rubro de indiscutible naturaleza salarial.

Frente a tal decisión, alcanzada en la sentencia definitiva de primera instancia, la actora expresó sus agravios al interponer el recurso de apelación (fs. 877 vto./879).

El Tribunal de Apelaciones, dado que consideró que la accionante no tenía derecho a reclamar por los descansos semanales no gozados, lógicamente no se pronunció en relación a la extensión del período objeto de condena.

Así las cosas, la decisión definitiva de la Sede de primer grado, que acotó el período de condena, no se encuentra firme, dado que fue

recurrida en su momento por la actora, mediante agravios que volvió a reiterar en la presente etapa. Además, en tal contexto, dicha solución puede ser revisada en la presente instancia, en virtud de que ha sido demandado el Estado y por tanto no rige la limitación contenida en el art. 268 inc. 2° del C.G.P.

Y bien. En virtud de lo que fuera resuelto en la citada sentencia interlocutoria nro. 3.615/2017, es claro que resulta ilegítima la fecha fijada por la Sede como "dies a quo" del cómputo del período de condena por concepto de descansos no gozados, puesto que, tratándose inequívocamente de un rubro de naturaleza salarial, no rige a su respecto la caducidad (parcial) dispuesta en aquella interlocutoria, la que refería exclusivamente al reclamo por daños y perjuicios.

En suma, la Corte -por unanimidad-, estima que corresponde acoger el agravio de la actora y, en su mérito, condenar a la demandada a pagar los trabajos en días de descanso, a razón de seis días de labor mensual, en el período comprendido entre el 1/8/2001 y el 30/9/2014, por lo que anulará la recurrida en dicho punto.

III.1.2.4) Respecto a la forma en que deben pagarse los días trabajados en las jornadas de descanso semanal, este Colegiado -por unani-

midad- estima que también asiste razón a la actora cuando afirma que aquéllos deben pagarse doble. Ello, en virtud de lo dispuesto en el art. 8° inc. 1° de la ley nro. 7.318, disposición que se aplica incluso a los funcionarios públicos, por así surgir del art. 1° "eiusdem". Incluso, aún de entenderse que la mentada ley no resulta de aplicación directa a los funcionarios de los Gobiernos Departamentales, de todos modos, podría convocarse su aplicación al caso por vía analógica, en virtud de que el Estatuto del Funcionario de Rivera nada dice respecto a cómo deben pagarse los días de descanso no gozados.

III.1.2.5) En suma, la Corte, integrada y por unanimidad, habrá de amparar esta fase de la impugnación y, en su mérito, condenará a la demandada a pagar a la accionante los trabajos en días de descanso, de acuerdo a las siguientes pautas: a) pago doble (art. 8° inc. 1° de la ley nro. 7.318); b) a razón de seis días de labor mensual; c) en el período comprendido entre el 1/8/2001 y el 30/9/2014; d) descontándose los días correspondientes a los períodos en que la actora hubiere gozado de licencia anual reglamentaria; e) adicionándose las incidencias en los rubros licencia, salario vacacional y sueldo anual complementario en lo que correspondiere; f) condenándose también a la demandada a abonar a la actora lo que ésta hubiere dejado de

percibir en su haber jubilatorio, a computar desde el cobro de su primer haber jubilatorio, con un límite de quince años; g) difiriéndose la liquidación de los rubros al procedimiento previsto en el art. 378 del C.-G.P.; y h) adicionándose los reajustes e intereses legales.

III.2) De los agravios referidos al reclamo por horas extras, sus incidencias y diferencias en el salario vacacional, licencia y aguinaldo.

En tal sentido, los fundamentos a los que recurrió el Tribunal para desestimar el reclamo, son los siguientes:

a) la accionante era funcionaria presupuestada y como tal vinculada a la Administración por medio de una relación estatutaria, por lo cual no resulta de aplicación la ley nro. 15.996, pues el art. 10 de la norma excluye expresamente a los funcionarios públicos;

b) la actora reconoció en su demanda que se le pagaba una compensación del 40% de su sueldo nominal por realizar el trabajo prácticamente a tiempo completo;

c) si la compensación era insuficiente, como se expresa al demandar, debió reclamarla por otras vías. No se pueden reclamar horas extras

en el marco de una relación estatutaria, ya que en ese marco se deben previamente conceder con autorización jerárquica y por lo general siempre y cuando exista disponibilidad para el pago;

d) la reclamante desempeñó este régimen desde 2001 hasta su pase a retiro en 2014, sin jamás reclamar absolutamente nada durante esos 13 años, lo que permite convocar la teoría de los actos propios y presumir que desde el primero hasta el último día la pretensora estuvo en un todo de acuerdo con el régimen ofrecido, que aceptó libremente;

e) no le corresponde a la Sra. RODRÍGUEZ hora extra alguna porque, siendo Directora del Hogar Estudiantil y por ende personal superior, se le aplica el decreto nro. 611/980, que dispone que en la limitación de la jornada de trabajo no se halla comprendido el personal superior de los establecimientos de servicios.

En dicho marco, la recurrente ensayó agravios respecto a cada uno de los fundamentos de la Sala, los que serán analizados a continuación.

III.2.1) En relación al primer fundamento, la recurrente expresó que el Tribunal no valoró que cuando una actividad determinada no está limitada en forma expresa, como en el "sub judice", se apli-

ca el art. 332 de la Carta, que ordena recurrir a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas, en este caso, la ley nro. 15.996.

A juicio de la Corte -por unanimidad, aunque por diferentes fundamentos entre sus miembros-, esta fase de la impugnación no puede recibir el amparo jurídico que se reclama.

III.2.1.1) A criterio de los Dres. Eduardo TURELL, Nilza SALVO y la redactora, el agravio es de total rechazo, por las siguientes razones.

La cuestión se centra en determinar si le asiste razón a la impugnante en cuanto a si, al no existir previsión estatutaria al respecto, y al no aplicarse la ley nro. 15.996, dado que en su art. 10 prescribe expresamente que la norma no es de aplicación a los funcionarios públicos, corresponde (o no) aplicar a los funcionarios de la Intendencia Departamental de Rivera las normas y principios del derecho del trabajo.

Tal como señalaron los referidos Ministros, en fundamento particular al analizar el reclamo por descansos semanales trabajados (Considerando III.1.1.2 del presente fallo), al no existir previsión en el Estatuto de los Funcionarios de la Comuna demandada, no corresponde amparar el reclamo por cuanto,

si bien existen ciertas normas aplicables con independencia de si el trabajador es público o privado, la Carta prevé expresamente la existencia de estatutos aplicables a los funcionarios públicos, brindando determinados lineamientos (artículos 59 y 63).

Con tal enfoque, en referencia al descanso intermedio, pero perfectamente trasladables al presente caso, el Dr. Eduardo TURELL y la suscrita, en sentencia de la Corte nro. 1.209/2019, cuyas consideraciones la Dra. Nilza SALVO comparte, señalaron:

"...no resulta jurídicamente acertado transpolar sin más todas normas que regulan el derecho del trabajo a los funcionarios públicos, quienes se encuentran vinculados al Estado por una relación estatutaria.

En este sentido Sayagués Laso señala que '(...) resulta claro que el funcionario se encuentra en una situación estatutaria de origen constitucional, legal o reglamentario, según los casos. En efecto, los funcionarios están sometidos a un régimen jurídico cuya existencia es anterior al momento de su ingreso a la función pública, que ha sido creado unilateralmente por la entidad estatal y que, por lo tanto, puede modificar en cualquier momento, para adaptarlo a las necesidades de la Administración.

En el derecho público mo-

derno, ciertas normas fundamentales que regulan la condición de los funcionarios, figuran en los textos constitucionales; otras, el mayor número de ellas, en cuerpos orgánicos que reciben la denominación de 'estatutos del funcionario'; y en todo lo no previsto por la constitución o las leyes, rigen normas de carácter reglamentario.

La circunstancia de que ese régimen estatutario sea creado unilateralmente y pueda ser modificado en la misma forma, no significa que los funcionarios estén desamparados. Las normas citadas imponen deberes igual que confieren derechos y la administración debe exigir el cumplimiento de aquéllos así como respetar éstos...'. .

Asimismo, el citado autor señala que debe entenderse por 'estatuto del funcionario el conjunto orgánico de normas legales que regulan los derechos, deberes y obligaciones de los funcionarios públicos. Todo estatuto, pues, debe contener las disposiciones protectoras de los funcionarios relativos al ascenso, estabilidad, garantía de permanencia, derechos pecuniarios, etc., así como las que imponen obligaciones y deberes a fin de asegurar un correcto ejercicio de las funciones públicas' (cf. SAYAGUÉS LASO, Enrique, 'Tratado de Derecho Administrativo', T. I, FCU. 9a ed. Puesta al día a 2010 por Daniel Hugo Mar-

tins, Montevideo, setiembre de 2010. Págs. 272-273).

Sobre el vínculo de los funcionarios públicos y el Estado, y la posibilidad de aplicar normas derivadas del derecho del trabajo, esta Corte ha señalado en sentencia N° 748/2014: 'En lo que hace a los vínculos emergentes de la relación entre el Estado y los funcionarios públicos y a la invocada errónea interpretación que del Estatuto del Funcionario habría incurrido el Tribunal, se considera que no le asiste razón a los recurrentes.

Con respecto al ejercicio de la función pública, objeto de la relación funcional, la Corte en Sentencia No. 495/2014 -citando jurisprudencia anterior- se ha pronunciado al respecto, ocasión en la cual sostuvo: '(...) Ruben Correa Freitas - Cristina Vázquez al analizar el trabajo de los funcionarios públicos y el vínculo que existe entre la relación funcional y derecho general del trabajo han señalado que: (...) 'En este sentido, el funcionario público es un trabajador que, como tal, resulta alcanzado por las disposiciones que rigen el trabajo como hecho social y, en especial, el trabajo subordinado. Estas disposiciones se encuentran, en el estado actual de la evolución jurídica, en una zona que sería fronteriza entre el derecho público y el derecho privado, en cuanto alcanzan a sujetos y relaciones públicas y privadas y tutelan

intereses de ambos tipos. No constituyen una disciplina jurídica autónoma sino un 'régimen jurídico'.

Como señalan los citados administrativistas: 'La relación funcional es el vínculo jurídico especial que une al funcionario con la entidad estatal, por el cual aquél se obliga a realizar funciones públicas, en la forma y condiciones que el Estado establezca unilateralmente...', agregando de forma concluyente: 'En su carácter de sujeto de un vínculo en el cual la otra parte es una entidad estatal, el funcionario se encuentra sujeto, además, a las disposiciones que se le aplican en cuanto tal. Estas son normas de Derecho Público, de origen constitucional, legal o reglamentario e integran el estatuto material' (cfme. auts. cits., 'Manual de derecho de la función pública', pág. 47), (...)'.

De conformidad a lo señalado, no cabe sino concluir que la interpretación normativa efectuada por la Sala, resultó ajustada a tales parámetros, en tanto no obstante ser cierto que el vínculo existente entre el Estado y los funcionarios públicos es por esencia de naturaleza laboral, se encuentra sujeto asimismo a una regulación específica, emanada de disposiciones tanto de rango constitucional (artículo 204 de la Constitución) como legal (Estatuto de Funcionario Docente de A.N.E.P.), debiendo analizarse

en cada caso cuál es el marco regulatorio de su actividad.

Por ello, se comparte con el Tribunal que 'La falta de regulación del descanso intermedio en la legislación escolar, no habilita a considerar en una aplicación analógica la legislación laboral puesto que se ha entendido que '... algunas veces el intérprete considera que si bien el caso no reproduce la hipótesis de ninguno de los preceptos que tienen su origen en las fuentes formales debe empero resolverse de acuerdo con la disposición de alguno de ellos, en cuanto existe igual razón jurídica para aplicar al hecho imprevisto la solución que esa norma enlaza a otra análoga' (conf. García Maynes 'Lógica del Raciocinio Jurídico' págs. 36/37). Ello justifica la aplicación de la imposición de la Ley a un caso previsto en un supuesto no es la simple analogía de situaciones, sino la existencia de razones iguales para resolver uno u otro (Conf. García Maynez 'Introducción al Derecho' pág. 370)'.

Al tenor del cúmulo probatorio incorporado a la causa, se desprende que le asiste razón al Tribunal cuando sostiene que no se puede establecer una aplicación analógica de lo dispuesto para la actividad privada (Decreto No. 55/2000) en tanto los actores son funcionarios del Consejo de Educa-

ción Primaria (fs. 12 vto. punto 2.1) donde la Constitución establece las bases para un estatuto específico del funcionario público a regular por la Ley'.

El Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 5° Turno, en sentencia 350/2013, en relación a los funcionarios policiales, en términos que comparten quienes conforman la mayoría respecto el agravio analizado, también ha consignado: 'La parte actora pretende que el régimen de trabajo que le comprende sea el que a ella conviene y no el que resulta del ordenamiento jurídico.

Más allá de reconocer ciertos derechos a los trabajadores independientemente de que se desempeñen en el ámbito privado o en el público, la propia Constitución prevé que existan soluciones estatutarias aplicables a los funcionarios públicos, cuya reglamentación comete a la ley, fijando ciertas bases (v.g.: el funcionario estará para la función y no a la inversa) y sujetando la actividad a todo el régimen presupuestal constitucional de creación y dotación de cargos y funciones públicas, ingresos y egresos estatales, etcétera (artículo 86); previéndose incluso la existencia de estatuto especial para el personal policial, militar o diplomático (artículo 59 eiusdem).

Por consiguiente, no puede

partirse de la base de un tratamiento idéntico a los trabajadores privados, regidos por el Derecho Laboral, y los funcionarios públicos, regidos por el Derecho Público Constitucional y Administrativo, pues tales ordenamientos pueden consagrar soluciones disímiles, beneficios, deberes y tratamientos distintos, con perfecta adecuación a la Constitución.

La Sala ha expuesto reiteradamente que no corresponde extender sin más a los funcionarios públicos soluciones propias del Derecho Laboral privado, y menos aún en violación del régimen presupuestario constitucional (v.g. sentencias Nos. 49/2007, 136/2010, 51/2012, 96/2012).

La jurisprudencia de los Tribunales de Apelaciones es conteste en no admitir reclamos de funcionarios policiales o bomberos como el que motiva esta litis, por no hallarse comprendido en el régimen estatutario el pago de otras extras ni descansos intermedios fuera de los límites fijados por Convenios Internacionales del Trabajo, Ley Orgánica Policial (N° 13963, artículos 34, 38) y reglamentaciones específicas, que no asignan al actor derechos como el que postula, en virtud de su estado policial y condiciones concretas de trabajo (Cf. y más ampliamente, sentencias Nos. 40/2012 del Similar de 1er. Turno, 272/2011 del Homólogo de 4° Turno, 137/2010 y 336/2011

del Similar de 6° Turno)' (En igual sentido ver sentencia n° 117/2013 del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 6° Turno).

En un caso análogo al de autos, el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de 7° Turno en reciente sentencia N° 110/2018, reeditando jurisprudencia anterior, expresó:

'En lo que refiere a los trabajadores de ASSE no existe norma legal que consagre la percepción del descanso intermedio, el cual se encuentra consagrado para los trabajadores de la salud privada por Decreto 584/96, que en su artículo 19) establece: Todos los trabajadores en régimen de seis horas o más de trabajo diario, tendrá derecho a treinta minutos de descanso, sin excepción, entre la tercera y quinta hora de labor'.

La normativa general que ha consagrado este derecho para los trabajadores, se encuentra en el decreto reglamentario de la ley de limitación de la jornada N° 5.350 de 29 de octubre de 1957; decreto ley 14.320 y decreto ley 55/2000 que reforma parte del decreto reglamentario de la Ley 5.350.

Dichas normas refieren a la actividad desarrollada por los trabajadores de establecimientos industriales y comerciales, que corresponden a la actividad privada.

'Entiende el Tribunal que estas normas no pueden ser aplicadas directamente, sin más, a los funcionarios públicos, que es la categoría de los pretensores'.

'Resulta cierto que teoría publicista relevante (cfr., Cassinelli Muñoz, H. Régimen Jurídico General de los Trabajadores y Estatuto de los funcionarios Revista Der. Jur. y Adm, Tomo 58, pág. 230/23), sostiene que existe un núcleo duro de normas constitucionales referidas al trabajo que establecen garantías para todos quienes desempeñen tareas o funciones en régimen de subordinación, integrado por el artículo 54 de la Constitución que establece la limitación de la jornada'.

'Sin perjuicio de ello, las especiales características en que se desarrolla el trabajo asistencial impide aplicar el descanso intermedio en forma directa a estos trabajadores, sin normativa habilitante. En efecto, en materia de trabajo en el sector salud, resulta difícil la fijación de la media hora de descanso en forma sistemática y reglada, dadas las especiales condiciones en que se desarrolla dicha tarea'".

Por cuanto viene de decirse, extenso pero necesario, los Dres. Eduardo TURELL, Nilza SALVO y la suscrita, estiman que la pretensión ca-

rece de fundamento jurídico para ser amparada.

III.2.1.2) Por su parte, a juicio de los Dres. Luis TOSI y Bernadette MINVIELLE, asiste parcialmente razón a la recurrente, pese a lo cual, los referidos Sres. Ministros entienden que igualmente no corresponde el reclamo de horas extras, por las siguientes razones.

En primer lugar, coinciden con el Tribunal de Apelaciones cuando afirma que no le es aplicable a la accionante lo dispuesto en la ley nro. 15.996, dado que en su art. 10 prescribe expresamente que la norma no es de aplicación a los funcionarios públicos.

No obstante, ello no significa que tales funcionarios no tengan en ningún caso limitada su jornada y que no puedan en ninguna circunstancia cobrar por las horas extras que realicen.

En tal sentido, el derecho a la limitación de la jornada está previsto en el art. 54 de la Constitución de la República, disposición de alcance general -como fuera señalado previamente-, derecho del cual es posible derivar, como corolario, el de recibir algún tipo de remuneración por las horas que excedan de la jornada fijada legal o convencionalmente (siempre que se trate, efectivamente, de una jornada de horario fijo delimitado).

Entonces, frente a la ausencia de regulación expresa del referido derecho en lo que concierne a los funcionarios públicos en general y a los de la Intendencia de Rivera en particular, cabe aplicar lo dispuesto en el art. 332 de la Carta e integrar el vacío con los fundamentos de la legislación prevista para situaciones análogas, los principios generales de derecho y las doctrinas generalmente admitidas.

En este sentido, señalaron los Sres. Ministros, en discordia conjunta extendida en sentencia nro. 1.209/2019, en conceptos que -más allá de las referencias al descanso intermedio- resultan perfectamente trasladables al presente caso, lo siguiente:

"(...) consideramos que el derecho constitucional a la limitación de la jornada de los trabajadores subordinados, comprensivo del derecho al descanso intermedio, abarca a todos los trabajadores que se desempeñan en una relación de trabajo subordinado, ya sean públicos o privados.

Tal como lo sostuviera el Dr. Luis Tosi desde la Sala del Trabajo de 2° Turno en un fallo del año 2007:

'El funcionario público es un trabajador que, como tal, resulta alcanzado por las disposiciones que rigen el trabajo como hecho social y, en esencial, el trabajo subordinado' (Conf. Cristina

Vázquez, en el 'Manual de Derecho de la Función Pública', por ella escrito en coautoría con Ruben Correa Freitas, 1ª edic. pág. 47). En el caso, la relación básica de las partes es una relación de trabajo subordinado. Por ende corresponde la laboralización de su regulación jurídica'.

'Dicha laboralización emerge con toda claridad del análisis del propio régimen estatutario de los funcionarios públicos. Siguiendo a HORACIO CASSINELLI MUÑOZ, dicho estatuto tiene una doble faz; una formal (acto regla), y otra material (derivada de la Constitución, leyes, decretos y reglamentos). Y es por efecto de las normas de raigambre constitucional que se da pie a la mentada laboralización. La relación de trabajo es una sola, ya se trate de empleados públicos y privados. La propia Constitución vigente impone la igualdad de todo trabajo en beneficio ajeno, en una interpretación omnicomprendensiva de su parte dogmática (en especial, a través de su art. 8). Ningún trabajador público puede tener menos garantías que uno privado.

De conformidad con CARLOS SACCHI, '...En definitiva, pues, estamos con la tesis unitaria la cual... consiste en no aceptar que exista diferencia esencial entre ambos tipos de relación de empleo público y privado, dado que todos tienen las

mismas características en lo que hace a la prestación de servicios subordinados. Eso es lo que tiene que ver con la asimilación del trabajador público con el privado, en cuanto a la aplicación de los grandes principios del derecho del trabajo y también de normas constitucionales y legales de sustancia laboral (de derecho individual o colectivo del trabajo). Porque los grandes principios del derecho del trabajo... indudablemente tienen su fuente en el Derecho Constitucional...' (CARLOS SACCHI, en 'Responsabilidad laboral del Estado', Cuaderno del Coloquio N° 1, pág. 13)', (sentencia N° 314/2007).

El artículo 54 de la Constitución establece: 'La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (...) la limitación de la jornada (...)' . Como lo ha enseñado el Profesor Cassinelli Muñoz, en cita extensa, pero necesaria por su claridad:

El artículo consagra una competencia de la ley formal, cuyo ejercicio es debido ('ha de ...'), a la vez que implica la inherencia de los derechos allí mencionados a la situación descrita de los beneficiarios, en virtud del uso del verbo 'reconocer' (1).

Respecto de los trabajadores privados que se encuentren comprendidos en el ar-

título, esto es, que se hallen en la relación de trabajo o servicio como obreros o empleados, la competencia legislativa no presenta dificultades. La legislación que se dicte quedará colocada bajo la Constitución y será a su vez reglamentada, en cuanto sea necesario para su ejecución, por actos del Poder Ejecutivo.

Respecto de los funcionarios públicos, en cambio, surge el problema de la correlación entre este artículo 54 y los artículos que prevén la existencia de actos jurídicos especiales, los Estatutos de los funcionarios, cuya sanción no compete siempre a la ley (4). Es necesario resolver, pues, la coordinación entre la competencia de la ley ordinaria, consagrada en el art. 54, y la competencia del estatuto formal; establecida en los arts. 59, 62, 63, 107 y 206.

Habría dos maneras muy sencillas, pero erróneas, de eliminar este problema. La primera, excluir del ámbito del art. 54 a los funcionarios públicos; la segunda, excluir de los estatutos formales la regulación de la jornada de trabajo.

El error de la primera solución ya ha sido señalado por mí en otra ocasión (5). Deriva de una falsa valoración de la relación entre la norma general y la norma especial: la exigencia de reglas especiales para los funcionarios públicos no excluye la aplicación a éstos de las reglas generales

para todas las personas, o para todos los trabajadores, o para todos los habitantes, en todos los puntos en que no haya contradicción con un texto especial.

La segunda solución podría apoyarse en el silencio que guarda el art. 61 sobre la regulación de la jornada de trabajo; silencio significativo, porque el artículo sienta, en cambio, la reglamentación del derecho al descanso semanal de los funcionarios. Sin embargo, el error queda de manifiesto si observamos que el art. 61 enumera, en realidad, un contenido mínimo necesario del Estatuto, pero no excluye la regulación de otros aspectos que integren, como los allí enunciados, el concepto material de 'estatuto de los funcionarios. El estatuto formal debe reglamentar, para los funcionarios de carrera, el derecho al descanso semanal que la ley formal debe a su vez reconocer a todos los empleados u obreros; pero puede, además, reglamentar el derecho a la limitación de la jornada, en cuanto atañe a los funcionarios de que se trate, dentro de las normas legales que rigen la materia sin discriminar entre el sector público y el privado (Horacio Cassinelli Muñoz: 'Alcance de la legislación sobre limitación de la jornada respecto de los funcionarios públicos', en 'Derecho Constitucional y Administrativo - Estudios publicados, compilados por Carlos Sacchi', La Ley Uruguay, 2010, págs. 985-986.

Originalmente publicado en: Revista de Derecho Jurisprudencia y Administración, t. 61, págs. 21 y sgtes.).

Agrega más adelante el eminente ius-publicista en la misma obra:

*'La tradición legislativa uruguaya engarza perfectamente, en lo que atañe a la limitación de la jornada, con el sistema constitucional expuesto. Ya la ley 5350 declaraba en su artículo 2: 'Esta ley comprende a los obreros y empleados en trabajos realizados por el Estado', y desde entonces la legislación sobre los límites de jornada laboral no ha hecho excepción de los funcionarios, lo que está de acuerdo, además, con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que Uruguay ha ratificado. Y si se presenta un caso de duda interpretación de la ley debe tender a su aplicación indiscriminada, porque tal es el principio constitucional e internacional vigente entre nosotros' (Horacio Cassinelli Muñoz, ob. cit., pág. 987)'.
'(...)'*

'Consideramos que cualquier persona que preste servicios en una relación de trabajo subordinado tiene, por expreso mandato constitucional, derecho a la limitación de su jornada laboral, lo que comprende el derecho al descanso intermedio.

Ese derecho constitucional se encuentra consagrado en el artículo 54 de la Carta, disposición en la cual se comete al legislador su reglamentación por vía legal. Y para el caso de ausencia de reglamentación legal específica para cierto sector de trabajadores, el derecho debe aplicarse igual recurriendo a la regulación análoga por imperio del artículo 332 de la Carta: 'Los preceptos de la presente Constitución que reconocen derechos a los individuos (...) no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación respectiva, sino que ésta será suplida, recurriendo a los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas'".

En función de lo señalado -siempre a criterio de los Dres. Luis TOSI y Bernadette MINVIELLE- en ausencia de una norma de rango legal que expresamente contemple el derecho de los funcionarios de la Intendencia demandada a la limitación de la jornada y a recibir una remuneración de las horas extras, esto es, de aquellas que excedan de la duración de la jornada cuyo régimen horario haya sido delimitado por vía legal o convencional, corresponde acudir a los fundamentos de las leyes análogas, principios generales y doctrinas más recibidas.

Sentado lo anterior, co-

rresponde suplir, a efectos de la resolución del caso, la ausencia de reglamentación legal de los referidos derechos respecto de los funcionarios de la Intendencia Departamental de Rivera.

A este respecto, señala Alejandro CASTELLO: "*(...) si se adopta la posición que entiende que el art. 54 de la Constitución no es programático y que el art. 332 consagra el principio de aplicación automática respecto a los arts. 54 y 72 de nuestra Constitución, puede concluirse que los trabajadores pertenecientes a aquellas actividades que actualmente no tienen una regulación expresa de orden legal, convencional o de cualquier otra índole que disponga la limitación de la duración de la jornada de trabajo, igualmente gozarían de la misma por la vía de la aplicación del art. 332 de la Carta que ordena recurrir al fundamento de las leyes análogas, las doctrinas más recibidas y los principios generales de derecho para hacer efectivos aquellos derechos consagrados y reconocidos por la norma constitucional. En tal caso, la duración máxima de la jornada debería ser de 8 horas diarias, ya que éste es el estándar que imponen las soluciones a nivel nacional (Ley N° 5.350) como internacional (CIT N° 1 y N° 30).*

Lo dicho anteriormente se torna trascendente si se tiene presente que en la ac-

*tualidad existe una multiplicidad de 'servicios' del sector terciario de la economía que ocupan importante cantidad de personal y representan un alto valor agregado en el producto bruto de los países, los cuales formalmente no son ni industria ni comercio, por lo que quedan abarcados fácilmente por la Ley N° 5.350 y los Convenios Internacional del Trabajo N° 1 y 30" (cf.: "Jornada de trabajo", en RASO DELGUE, Juan (Director), *Derecho del Trabajo*, Tomo II, FCU, Montevideo, 2012, pág. 17).*

De acuerdo con lo apuntado por el referido autor, ante la ausencia de regulación expresa de la duración de la jornada de los funcionarios de la Comuna accionada, corresponde acudir a las soluciones establecidas a nivel nacional por la ley nro. 5.350 y a nivel internacional por los CIT N° 1 y N° 30.

El estándar que imponen dichos instrumentos es una duración máxima de la jornada de 8 horas diarias, pero con una serie de exclusiones para diversas hipótesis.

Al respecto, expresa Alejandro CASTELLO: "Como se podrá apreciar, tanto las normas legales internas como los Convenios internacionales del trabajo de OIT, fijan como principio general el límite de 8 horas diarias de trabajo, pero en todos los casos se admiten regímenes diferentes, que permiten

sobrepasar ese límite diario, sin que ello sea considerado como hora extra (...)" (cf.: ob. cit., pág. 20).

En lo que interesa particularmente para la solución del presente caso, resulta relevante destacar la excepción prevista en el art. 2° lit. a) del Convenio Internacional del Trabajo N° 1 (ratificado por nuestro país por decreto-ley nro. 8.950).

El referido art. 2° del CIT N° 1° dispone: *"En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:*

a) **las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza**" (los destacados no son originales).

En la especie -a juicio de los Dres. Luis TOSI y Bernadette MINVIELLE- la accionante, al haberse desempeñado como Directora del Hogar Estudiantil de Rivera, ocupaba un cargo que debe ser calificado como "de dirección"; en consecuencia, resulta de aplicación a su respecto, en vía analógica, la exclusión prevista en el literal a) del art. 2° del CIT N° 1. O

sea, su actividad no se halla comprendida en la limitación de la jornada de trabajo. Por consiguiente, no tiene derecho a reclamar por concepto de horas extras.

Pues bien, las diferentes razones expresadas por los miembros de la Corte (Considerando III.2.1.1 y III.2.1.2) resultan suficientes para desestimar el agravio de la recurrente.

No obstante lo cual, entiende este Colegiado -por unanimidad- que la solución a la que se llega se ve reforzada si se toma en consideración la compensación especial que percibía la actora, aspecto que se analizará a continuación.

III.2.2) El segundo fundamento ensayado por el Tribunal para desestimar el reclamo de horas extras, consiste en señalar que la actora reconoció en su demanda que se le pagaba una compensación del 40% de su sueldo nominal por realizar el trabajo prácticamente a tiempo completo.

Al respecto, la recurrente manifestó que si bien es aceptada la validez de este tipo de acuerdos, doctrina y jurisprudencia son contundentes en que, para ser válidos, deben ser más ventajosos para el trabajador, es decir, no ser inferior al mínimo exigido por ley.

Sostuvo entonces que, en la especie, la compensación que se le pagaba a la accio-

nante por cumplir tareas sin límite de horario no era más ventajosa, por la particular tarea que hacía y cantidad de horas que prestaba su fuerza de trabajo.

En este punto, a juicio de la Corte -por unanimidad e iguales fundamentos entre sus miembros- se estima que no le asiste razón a la recurrente.

Véase que la reclamante, en virtud de la resolución que la designó como Directora del Hogar Estudiantil, cumplía tareas sin límite de horario en régimen de dedicación total, en contrapartida de lo cual cobraba una compensación especial, que inicialmente fue del 20% y que luego se aumentó hasta el 40% de su salario nominal (véase fs. 3, 9 y 27/74).

El pago de dicha compensación salarial, cuyo monto era significativo, se justificaba, precisamente, por el régimen de dedicación total y sin limitación de horario en el que se desempeñaba la funcionaria.

En efecto, dicha partida representa un beneficio recibido por la funcionaria como contrapartida del sacrificio que implicaba el hecho de tener un régimen de dedicación total y sin limitación de horario.

Dicho argumento, entonces, resulta consistente con lo señalado anteriormente, res-

pecto a que la promotora no tenía derecho al cobro de horas extras, por lo que este sector del reclamo no puede prosperar.

III.2.3) Lo expuesto exime de analizar los restantes agravios de la actora en relación al rubro en examen, dado que, en mérito a lo expresado, la Corte -por unanimidad- considera que la ex funcionaria accionante no tiene derecho a reclamar por el pago de horas extras.

III.3) De los agravios referidos al reclamo por daño moral, lucro cesante futuro y daños y perjuicios por diferencias en el haber jubilatorio.

La Corte -por unanimidad de sus miembros-, considera que estos agravios finales expresados por la recurrente a fs. 931 y vta. no cumplen con la carga de la debida argumentación establecida por el art. 273 del C.G.P., por lo que no pueden prosperar.

Corresponde desestimar el agravio por cuanto no cumple con las exigencias formales de admisión.

En el caso, la recurrente incumplió con la carga de alegar cuál era el concreto motivo de agravio y en qué sentido no compartía la valoración de la prueba realizada en segunda instancia.

En tal sentido, expresó la

Corte: "(...) la recurrente no cumplió con los requisitos exigidos por el artículo 273 del C.G.P., al no haber explicitado de qué manera las mencionadas normas resultaron infringidas por la decisión del Tribunal".

"...corresponde reiterar lo sostenido por la Corte en sentencia N° 125/2008 en cuanto a que: (...) basta citar la opinión del Prof. Vescovi, quien expresa en su valioso estudio sobre 'El recurso de Casación': '(...) El requisito fundamental del recurso, se ha dicho, consiste en individualizar el agravio, de modo que a través de los motivos pueda individualizarse, también, la violación de la ley que lo constituye. En nuestro Derecho, la ley lo exige expresamente, siguiendo el derecho comparado y el Tribunal juzgará este requisito al resolver la admisibilidad del recurso. La primera exigencia consiste en citar concretamente cuál es la norma de derecho que se entiende violada ('infringida') o 'erróneamente aplicada' (Ob. Cit. Ed. 1996. pág. 107)'.

Como lo ha sostenido reiteradamente esta Corporación, en lo que respecta a la forma de interposición del recurso de casación regulada por el artículo 273 del Código General del Proceso, la impugnación debe ser autosuficiente en cuanto a la expresión de los motivos concretos que fundan su interposición, no bastando la remisión a consideraciones efec-

tuadas en otras oportunidades procesales (Sentencia Suprema Corte de Justicia N° 144/991, entre otras), (cf. sentencia N° 545/2013)''";(cf. sentencias nros. 302/2015 y 646/2017, entre muchas otras).

IV) De las costas y costos.

En razón de la correcta conducta procesal desplegada por las partes, no se impondrán condenas procesales en el presente grado (arts. 56.1 y 279 del C.G.P.).

Por los fundamentos expresados y normas citadas, la Suprema Corte de Justicia, integrada y por unanimidad,

FALLA:

I) **AMPÁRASE EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO, EXCLUSIVAMENTE EN LO QUE RESPECTA AL RUBRO "DESCANSOS SEMANALES TRABAJADOS" Y, EN SU MÉRITO, CONDÉNASE A LA INTENDENCIA DEPARTAMENTAL DE RIVERA A PAGAR A LA SRA. SELVA RODRÍGUEZ PERAZZA LOS TRABAJOS EN DÍAS DE DESCANSO, CONFORME A LAS PAUTAS DISPUESTAS EN EL CONSIDERANDO III.1.2.5) DEL PRESENTE FALLO.**

II) **COSTAS Y COSTOS EN EL ORDEN CAUSADO.**

III) **ESTÍMANSE LOS HONORARIOS FICTOS EN 20 BPC.**

IV) **NOTIFÍQUESE Y, OPORTUNAMENTE, DEVUÉLVASE.**

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

DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. EDUARDO TURELL
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

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

DRA. NILZA SALVO
MINISTRA

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

