

DECRETERO DE SENTENCIAS

//tevideo, 29 de marzo de 2016.

No. 109

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: “BRENALCOR S.A. con ESTADO. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. Acción de nulidad” (Ficha No. 848/2012).

RESULTANDO:

I. En este proceso, la actora BRENALCOR S.A., dedujo pretensión anulatoria contra la resolución dictada el 20.9.2011, por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, por la que se dispuso: “*Sancionar a BRENALCOR S.A. con multa de 150 UR (CIENTO CINCUENTA UNIDADES REAJUSTABLES) por infracción a los artículos 7, 8, 54, 72 y 332 de la Constitución, CIT No. 111, y Dec. 680/997*”. (A.A. fs. 140 a 146).

II. Como fundamento de su pretensión alegó que no hubo, en el caso, el terror psicológico en el ámbito laboral (mobbing) y, menos aún, que fuera una conducta ejercida en forma sistemática, tal como se establece en la resolución impugnada.

Adujo que no se analizó la prueba existente, por lo que no se aplicó el principio de la sana crítica ni el de razonabilidad. Asimismo, cuestionó que se le restara validez a los testimonios vertidos durante la actuación inspectiva -los cuales fueron claramente espontáneos- y afirmó que existió prejujuamiento por parte de las inspectoras actuantes, todo lo cual la colocó en un estado de indefensión.

Señaló que de las declaraciones tomadas a los trabajadores no surge que hayan existido malos tratos o humillaciones al personal, por parte de la Sra. Fabiana Menéndez. Afirmó que la Administración confunde: “*el hostigamiento moral y los malos tratos*” con el carácter fuerte que pueda tener un empleador y el hecho de que le exija a sus empleados un rendimiento satisfactorio.

Asimismo, señaló que la Administración no tomó en cuenta determinados hechos y elementos que surgían de las declaraciones vertidas por los testigos propuestos por la denunciante y que la empresa mencionó al evacuar la vista, por lo que se violó el principio de igualdad entre las partes y el debido proceso.

A su vez, aseguró que los relatos sobre la existencia de malos tratos, gritos y actos de humillación son totalmente falsos, en tanto, los hechos no se dieron en la forma como fueron declarados. En cambio, lo que sí existió fueron correctivos al desempeño de la denunciante, pero siempre manteniendo respeto hacia su persona, en el marco del poder disciplinario inherente a todo empleador.

Por último, señaló que si bien es cierto que el carácter de la Sra. Menéndez es fuerte y pudo haber subido el tono de voz, ello de ningún modo puede ser catalogado de acoso moral.

En definitiva, solicitó la anulación de la resolución resistida.

III. Conferido traslado, la Administración demandada defendió la validez del acto, argumentando que el mismo fue dictado en el ejercicio de las potestades que le fueron conferidas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en atención al interés general y dentro del límite de su competencia.

Indicó que las actuaciones se iniciaron a raíz de la denuncia por acoso laboral realizada en diciembre de 2009, por la Sra. Silvana BRUSTIA ante el Ministerio demandado.

Rechazó en todos sus términos las afirmaciones realizadas por la actora en su demanda y consideró que las pruebas producidas confirman la veracidad de la denuncia y la violación de los derechos fundamentales de la trabajadora.

Afirmó que de las actuaciones llevadas a cabo por la Inspección General del Trabajo, surge acreditada la existencia de conductas que se inscriben en lo que se denomina *mobbing* o acoso en el ámbito de trabajo. En tal sentido, señaló que se pudo constatar la reiteración de actitudes que menoscaban los derechos de los trabajadores por el destrato constante y reiterado hacia los mismos, como puede ser el hecho de considerarlos “*inútiles*” o tratarlos a los gritos la mayor parte del tiempo, todo lo cual, no se justifica por el carácter fuerte que el empleador pueda tener o por el ejercicio del poder de dirección. Señaló también que, el temor que se presenta como manifiesto en el personal de la empresa, es otro elemento que revela la existencia del acoso referido.

Asimismo, destacó que la existencia de los malos tratos hacia el personal fueron comprobados, no solo por parte de la principal denunciada (Sra. Fabiana Menéndez), sino también por parte de otro funcionario (Sr. Cáceres) de la empresa, sin que ésta haya actuado para impedir o mitigar tal situación o instrumentado políticas preventivas para lograr un mejor relacionamiento entre su personal.

Citó doctrina respecto al concepto de "mobbing" y concluyó que en el caso, se configuraron tales conductas de acoso en la empresa BRENALCOR SA.

Por último, consideró que, sin perjuicio de no haber sido cuestionado por la actora, el monto de la multa aplicada lo fue conforme a la Ley N° 15.903, al Decreto Reglamentario 186/2004, por lo que se ajusta a Derecho y es proporcional a la gravedad de la falta cometida.

En definitiva, solicitó el rechazo de la demanda impetrada.

IV. Consta además que: a) abierto el juicio a prueba, se produjo la certificada a fs. 32, agregándose por cuerda separada los antecedentes administrativos (carpeta de tapas verdes, en 225 fojas); b) la actora alegó de bien probado (fs. 34) y también la demandada (fs. 39); c) el Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, por dictamen No. 626/14, aconsejó desestimar la pretensión anulatoria (fs. 43); y d) llamados los autos para sentencia, previo pase a estudio de los Sres. Ministros en forma sucesiva, la misma se acordó en legal forma.

CONSIDERANDO:

I. En el aspecto formal, se ha cumplido adecuadamente con las exigencias que, según la normativa vigente, habilitan a ingresar al examen de la pretensión anulatoria (Constitución arts. 317 y 319 y Ley No. 15.869 de 22.6.87 arts. 4 y 9).

1. El 20.9.2011 la Inspección General de Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante: IGTSS), dictó una resolución (sin número), por la que dispuso "*Sancionar a BRENALCOR S.A. con multa de 150 UR (CIENTO CINCUENTA UNIDADES REAJUSTABLES) por infracción a los artículos*

7, 8, 54, 72 y 332 de la Constitución, CIT No. 111, y Dec. 680/997". (A.A. fs. 140 a 146).

2. Esa decisión fue útilmente recurrida por BRENALCOR S.A., mediante la interposición de los recursos de revocación y jerárquico, en subsidio. (A.A., fs. 163). Por resolución de fecha 17.10.2011, el Inspector General de Trabajo y Seguridad Social dispuso confirmar en todos sus términos la resolución originaria. (A.A. fs. 158). Y, por su parte, el Ministerio demandado, dictó una resolución el 27.10.2012, mediante la cual desestimó el recurso jerárquico interpuesto. (A.A. fs. 189).

3. La demanda anulatoria fue deducida el 1.11.2012 (nota de cargo, fs. 11 *infolios*).

II. Como se ha señalado, el objeto de este proceso es resolver sobre la pretensión anulatoria deducida contra la resolución dictada el 20.9.2011 por la IGTSS, mediante la cual se resolvió aplicar a BRENALCOR S.A. una multa de 150 UR (CIENTO CINCUENTA UNIDADES REAJUSTABLES) por infringir los artículos 7, 8, 54, 72 y 332 de la Constitución, CIT No. 111, y Dec. 680/997". (A.A. fs. 140 a 146).

Los argumentos sustentados por las partes litigantes han sido explicitados y *brevitatis causae* corresponde atenerse a lo expresado (resultandos II y III).

III. Conforme a los antecedentes administrativos, las presentes actuaciones se originaron a partir de la denuncia presentada por la Sra. Silvana BRUSTIA el 8.12.2009. (A.A. fs. 4 y ss.).

En dicha ocasión, expresó que siendo Licenciada en Ciencias de la Comunicación y trabajando para la Agencia de Marketing JOB BTL sufrió

la vulneración de sus derechos fundamentales en su dignidad básica como persona, maltrato y acoso moral en su lugar de trabajo en diversas circunstancias que detalló, por lo que se vio obligada a renunciar.

Esta denuncia provocó que la IGTSS resolviera realizar una actuación inspectiva en el local de la empresa denunciada, así como diversas entrevistas, para lo cual sugirió una serie de preguntas. (A.A. fs. 11). Dicha actuación, se llevó a cabo el 28.12.2009 según consta a fs. 13 y ss. de los antecedentes, donde en acta se documentaron las entrevistas realizadas por las inspectoras actuantes al personal que allí se encontraba.

Posteriormente, las funcionarias de la IGTSS elaboraron un informe en el que consignaron que: *“Del interrogatorio realizado a los trabajadores, surge que la mayoría de ellos desconoce los hechos denunciados, sin embargo, en la conversación mantenida con las suscritas, manifestaron no estar dispuestos a realizar declaraciones sobre la situación que se vive con la denunciada, en virtud del riesgo que ello implicaría para el mantenimiento de su fuente laboral.*

Se trata de una empresa que tal cual como surge de lo expresado por varios trabajadores, se está bajo tensión permanente por la actividad que se realiza, y hay una renovación permanente del personal.

Se pudo constatar asimismo, que la mayoría de los interrogados no sintió las garantías suficientes para manifestar libremente sus vivencias”. (A.A. fs. 22).

Se confirió vista a la empresa, así como también a la denunciante (A.A. fs. 23), la que fue evacuada a fs. 29 y 34, respectivamente.

A fojas 64 de los antecedentes, el Inspector General resolvió la realización de una audiencia, a efectos de diligenciar la prueba testimonial

propuesta por la denunciante; luego de varias modificaciones de fecha se produjeron dos audiencias: los días 30.11.2010 (A.A. fs. 95 y ss.) y 11.2.2011 (A.A. fs. 107 y ss.).

Luego, se otorgó una nueva vista a las partes interesadas, la que fue evacuada por la actora (A.A. fs. 112 y ss.) y la denunciante (A.A. fs. 125 y ss.).

Finalmente, el 20.9.2011 se dictó el acto encausado. (A.A. fs. 140 y ss.).

IV. Tras el análisis de los hechos del caso y de la normativa vigente, el Tribunal, por unanimidad de votos de sus integrantes y compartiendo lo aconsejado por el Procurador del Estado en lo Contencioso Administrativo, se pronunciará por el rechazo de la pretensión anulatoria y, en consecuencia, confirmará el acto impugnado, por los fundamentos que se explicitan a continuación.

V. En el caso a estudio, resulta preciso analizar si los hechos denunciados por la Sra. Silvana BRUSTIA -que encuadran dentro del concepto de “*mobbing*” o acoso laboral- efectivamente se produjeron mientras trabajaba en la empresa actora; en caso afirmativo, la multa establecida por la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social estará justificada, por lo que habrá que concluir en que el acto impugnado fue dictado conforme a Derecho.

VI. La motivación del acto, consignada en la propia resolución que se resiste, refiere en el Considerando 13 que, del análisis de las actuaciones, surge acreditada “*una situación de mobbing contra el denunciante. (...) Esto es, se habrían constatado palpablemente la*

existencia de destratos, burlas, tonos de voz elevados por encima de lo normal o lo deseable en un ambiente laboral”. (A.A. fs. 145).

A fin de precisar el concepto y su interpretación por la jurisprudencia, es útil reproducir algunas de las muchas expresiones de nuestros Tribunales de Apelaciones.

Así, el Tribunal de Apelaciones en lo Civil de Primer Turno (Sent. N° 163 del 25.9.13) ha señalado que el concepto ha ido evolucionando desde que el psicólogo Heinz Leymann investigó el fenómeno de la violencia en el trabajo y lo describió como *"el encadenamiento de un largo período de actos hostiles, realizados por una o varias personas, respecto de una tercera ... con el fin de hostigar y que producen un daño de magnitud"* (Heinz Leymann “La Persecución en el Trabajo” p. 27) y la psiquiatra Marie-France Hirigoyen sugirió la expresión “acoso moral en el trabajo” para las *"vejaciones, humillaciones, agresiones, llevadas a cabo por individuos perversos que, por lo general, persiguen dominar a otro individuo y conforman una situación de violencia grave* (Hirigoyen, Marie-France, El acoso moral en el trabajo, Buenos Aires, Paidós, 2008).

"En nuestro país, con mucha anterioridad a que surgiera el acoso laboral como tema específico, nuestra doctrina laboralista (De Ferrari, Pla Rodríguez, Barbagelata) venía sosteniendo con firmeza la defensa de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito del trabajo subordinado, enfatizando el deber de respeto a la dignidad humana y de protección contra toda conducta que la agreda en el ambiente de trabajo, aun cuando la agresión no provenga del empleador".

Actualmente el concepto de acoso laboral se ha perfilado claramente y *"existe amplia coincidencia en que consiste en cualquier conducta abusiva*

y reiterada que atenta contra la integridad psico-física de un trabajador, poniendo en riesgo su salud y su empleo" (Sent. N° 235 y 236 del 18.12.13). En palabras de Abajo Olivares es una forma de "tortura silenciosa" que opera como "una lenta alternativa al despido" (Abajo Olivares, Francisco Javier. Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral, Buenos Aires, 2004), citado en sentencias del Tribunal N° 235 y 236 del 18/12/13.

"Se han escrito en nuestro medio muchos trabajos que definen el acoso laboral y describen los graves efectos que tiene sobre quien lo sufre (Barbagelata, H.H. Derecho del Trabajo, Montevideo, 2004, F.C.U. Marquez, Martha. "Acoso moral en el trabajo" en Revista de Derecho Laboral, tomo 210 p. 314-342; Mangarelli, Cristina "Acoso moral. Concepto y Prevención" en Revista Derecho Laboral N° 225, págs. 105/109; González Pondal, Tomás. Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral, Montevideo, 2010; Gari, Pedro. Manual de Derecho colectivo del trabajo, Montevideo, 2012; Sotelo Márquez, Ana. Acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de los derechos fundamentales, Montevideo, F.C.U; Salaberry, E. y Martínez de las Heras, A. "Hostigamiento laboral o acoso moral en el lugar de trabajo" en L.J.U. tomo 128 (2003) – Doctrina p.111-116; Cano, Jacqueline y Roo, Rafael "Acoso laboral (Mobbing) Consecuencias en la salud. Aspectos médico-legales" en Medicina Legal Coord.Guido Berro Rovira, Montevideo, 2013, F.C.U; entre otros)".

En términos generales, los autores coinciden en que el acoso moral en el trabajo se configura cuando se reúnen los siguientes aspectos: a) reiteración de conductas hostiles; b) llevadas a cabo por un individuo o por

un grupo; c) de gravedad suficiente para lesionar bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento jurídico (como la dignidad, la intimidad, el honor, la integridad física o psíquica); y d) susceptibles de causar daño al trabajador o perjudicar el ambiente del trabajo.

En ese contexto, el Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 2do. Turno, sostiene que *“por mobbing o acoso en el lugar de trabajo hay que entender: cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo”... “El acoso moral o “mobbing” tiene un carácter sistemático, receptivo y recurrente” Son “comportamientos hostiles, vejatorios o de persecución psicológica realizados por colegas (mobbing horizontal) o por el empleador (mobbing vertical) dirigidos a marginar y aislar al sujeto pasivo en el ámbito de trabajo o provocar un despido o renuncia. (...) “El acosador frecuentemente es el empleador o un subordinado que ejerce una posición jerárquica sobre la víctima”* (Sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2do. Turno N° SEF-0013-00378/2014-2 de 16.12.2014).

VII. Como el acoso en el ámbito del trabajo es una práctica lamentablemente extendida y nuestro país ha legislado recientemente estableciendo principios claros: la Ley N° 18.561 del 11/9/09 previó el acoso sexual en el trabajo y lo hizo sobre la base de que el acoso representa una forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales.

Como se ha dicho en otra sentencia del Tribunal de Apelaciones en lo Civil de Primer Turno sobre el acoso laboral, *"importa señalar que es abiertamente violatoria del imperativo moral y jurídico de respetar los derechos de la persona humana, entre los que debe tenerse presente el derecho a una vida libre de violencia y de discriminación de cualquier tipo, a lo cual se agrega la protección del trabajador subordinado.*

Esos derechos han sido ampliamente reconocidos en el ámbito internacional e ingresa en nuestro ordenamiento con rango constitucional por vía del art.72 y, específicamente para quienes se desempeñan en relaciones de trabajo subordinado, resulta de la protección especial ordenada por los arts. 51 y siguientes (Declaración Universal de los Derechos Humanos arts. 1 y 7, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos art. 7, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales arts .6 y 7; Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes art. 1, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre arts. 14 y 29, Protocolo de San Salvador art. 7, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer -Belem do Para- art. 3, entre otros). También la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) vino indirectamente a regular el tema dado que el acoso es una forma de discriminación y sobre ese tema no sólo existen convenios (sobre discriminación en el empleo y ocupación, sobre igualdad de oportunidades y trato y sobre no discriminación de trabajadores con responsabilidades familiares) sino también la Declaración de OIT de 1998 sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo incluye como uno de cinco principales

principios la no discriminación laboral". (Sent. T.A.C. 1° SEF 3-202/2014 de 19.11.14)

VIII. En su denuncia, la Sra. BRUSTIA aseguró haber sido víctima de varias situaciones de destrato en su lugar de trabajo, por parte de la Directora Fabiana MENÉNDEZ, las cuales describió en forma detallada. Y, fue precisamente respecto de esta persona sobre quien la IGTSS -en el marco de la actuación inspectiva- versó el interrogatorio que realizó a varios trabajadores.

Las preguntas versaron sobre lo siguiente: *"Si: 1) Ha escuchado a la Sra. Fabiana Menéndez dirigirse: a) con malos modos al personal. b) en forma insolente, con agresiones verbales. 2) En caso afirmativo en qué ocasión y si se puede describir situaciones. 3) Ha escuchado a la Sra. Fabiana Menéndez dirigirse con expresiones irrespetuosas y/o humillantes, gritos insultos a la Sra. Silvana Brustia. 4) En caso afirmativo en qué situaciones se configuran estos actos"*.

Veamos algunas respuestas brindadas por los empleados cuya identidad lógicamente fue reservada:

"Fabiana es una persona con carácter fuerte y avasallante"; "yo sé que tiene mal carácter"; "Sí noté que ambas tenían una situación tirante"; "Este es un trabajo que genera tensiones" (A.A. fs. 14).

"En realidad insultos no, subida de tono sí, le hablaba muy fuerte. En alguna oportunidad le hablaba fuerte que no sólo la oí con Silvana. Un día Silvana se fue llorando de la oficina, había pasado mal un presupuesto y Fabiana le habló mal" (A.A. fs. 15).

"Como todo jefe lo normal, no sé si son malos modos. Estoy tan acostumbrada ya, se trabaja muy sobre presión"; "No, no me arriesgaría a

decir que sí”; “*En eso sinceramente no me arriesgaría a decir que sí*” (A.A. fs. 18. El subrayado no se encuentra en el texto original.).

Otros trabajadores dijeron desconocer la situación; no obstante, a fs. 22 de los antecedentes administrativos las inspectoras actuantes, advirtieron (en línea con el último testimonio citado) que: “*Del interrogatorio realizado a los trabajadores, surge que la mayoría de ellos desconoce los hechos denunciados; sin embargo, en la conversación mantenida con las suscritas, manifestaron no estar dispuestos a realizar declaraciones sobre la situación que se vive con la denunciada, en virtud del riesgo que ello implicaría para el mantenimiento de su fuente laboral.*”

Se trata de una empresa que tal cual como surge de lo expresado por varios trabajadores, se está bajo tensión permanente por la actividad que se realiza, y hay una renovación permanente del personal.

Se pudo constatar asimismo, que la mayoría de los interrogados no sintió las garantías suficientes para manifestar libremente sus vivencias”. (El subrayado no se encuentra en el texto original).

Luego, a fs. 95 y ss. luce el testimonio de la Sra. Verónica ZUFFO ex trabajadora de la misma empresa, quien textualmente expresó: “*Antes de empezar a trabajar se me pidió que me hiciera un test de embarazo*”, “*también se lo hicieron a otra chica, Cecilia*”; que MENENDEZ se dirigía a los trabajadores: “*a veces con gritos, a veces por correos, decía las cosas en letra mayúscula cuando rezongaba, y uno temía por lo que se venía venir. Fue una de mis peores experiencias laborales, y yo he trabajado en distintos lugares*”; “*A todo el personal. Los gritos eran subidas de tono*”; “*Me fui porque no soporté más el maltrato*”; “*He conocido gente que no compartí pero que conocí y todos renunciaron por el maltrato*”.

En similar sentido pueden leerse las declaraciones de otros ex trabajadores de la empresa, como el de la Sra. Verónica LORENZI (A.A. fs. 97) y el Sr. Pablo RIVERON (A.A. fs. 107).

IX. A juicio del Tribunal, la prueba testimonial recabada en vía administrativa y la rendida en autos, resultan contundentes y sellan la suerte de la actora, pues acreditan en forma acabada la veracidad de la denuncia presentada por la Sra. BRUSTIA sobre la situación de “*mobbing*” que sufrió siendo empleada de la parte accionante.

Por su parte, BRENALCOR S.A. no produjo prueba que fuera capaz de rebatir la recaba por la IGTSS, limitando su defensa a intentar desacreditar los testimonios vertidos, acusando el presunto mal desempeño laboral de los declarantes.

Claro está que, aun siendo cierto el bajo rendimiento, ello de ningún modo justifica los malos tratos denunciados y testimoniados por diversos trabajadores.

Es evidente que no puede compartirse, máxime cuando no produjo prueba en autos, el intento de justificación ensayado, por cuanto expresó a fs. 7 infolios que “*no es lo mismo hostigamiento moral, mal trato, humillaciones, etc., y tener un carácter fuerte del empleador el cual le exige a los trabajadores tener un buen rendimiento pero siempre basado en el respeto*”.

X. En los casos como el presente, los actos atribuidos a la parte empleadora no resultan comúnmente explícitos, puesto que no surgen de un modo claro e inequívoco, sino más bien -salvo excepciones- emergen de una construcción indiciaria dada por una conducta más o menos oculta.

A ello debe agregarse que, cuando la fuente laboral y, por ende, el medio de vida de los trabajadores se encuentra en juego -como lo advirtieron las inspectoras actuantes- la individualización de las situaciones denunciadas en concreto no siempre resulta posible, en virtud de los riesgos que genera. Y, ello precisamente impregna al procedimiento de una nota característica, en particular con lo que tiene que ver con la producción de la prueba.

Siendo así, a juicio de la Sede, lo emergente de la inspección realizada *in situ* por parte de las funcionarias del Ministerio demandado, así como las declaraciones posteriormente producidas en el procedimiento, adquieren una fuerza probatoria central en el trámite.

En efecto, esta base probatoria testimonial es muy sólida y debe encuadrarse además, en las circunstancias de hecho que originaron las actuaciones: esto es, una hipótesis de acoso laboral.

XI. En el caso de *infolios*, son por cierto las máximas de la experiencia bien fundadas, las que indican que de los hechos constatados -y ante la inexistencia de un solo contraindicio a favor de la actora- es posible concluir que la empresa es responsable de los mismos, resultando ciertamente reprochable su conducta, por atentar contra los derechos inherentes a la personalidad humana (Constitución de la República artículos 7, 8, 54, 72 y 332).

En efecto, existen indicios de tal magnitud que examinados en conjunto producen la certeza sobre el hecho investigado, lucen graves y concurren armónicamente a indicar el mismo hecho, suministrando un caudal de sólidas y lógicas presunciones que convergen para formar el

convencimiento en un mismo sentido: que la falta que se imputa a la actora por parte de la demandada existió.

XII. A esta altura, conviene recordar que mediante el razonamiento indiciario, es posible que el Juez o el administrador lleguen, partiendo de uno o más hechos secundarios probados, a concluir que ha quedado probado el hecho primario que tiene relación precisa y directa con aquél o aquellos y que funda el fallo.

A diferencia de las presunciones legales -tanto las absolutas como las relativas- donde el fundamento de la conclusión presumida es una norma jurídica, la clave en el razonamiento indiciario o en las presunciones de hombre o judiciales, como también se suele llamar a los indicios, está en las máximas de la experiencia. Éstas, reflejando regularidades empíricamente observadas permiten conectar un hecho conocido con el hecho desconocido. (Cfme. GASCÓN ABELLÁN, Marina: “Los hechos en el Derecho. Bases argumentales de la prueba”, Marcial Pons, Madrid, 2004, pág. 151).

Así, como enseña TARUFFO, el indicio demuestra un hecho secundario, que sirve para establecer, mediante un razonamiento inferencial, la verdad del hecho principal. (TARUFFO, Michele: “La prueba de los hechos”, Trotta, Madrid, 2002, pág. 456).

Es fundamental que, como sucede en el caso de infolios, exista una pluralidad de indicios, que tengan relación con el hecho a probar, que tengan armonía y concordancia.

También es menester que el enlace entre los indicios y los hechos constitutivos de la hipótesis se ajusten a las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia de modo que se eliminen las posibilidades

alternativas, las hipótesis alternativas. Y, es fundamental, que no existan contraindicios que posibiliten desbalancear el razonamiento en sentido contrario. (GONZÁLEZ LAGIER, Daniel: “Hechos y argumentos. Racionalidad epistemológica y prueba de los hechos en el proceso penal” en AA. VV. “El Derecho en acción. Ensayos sobre interpretación y aplicación del Derecho”, ARA, Lima, 2010, págs. 312 a 321).

A partir de lo reseñado, debe concluirse que en la especie, el obrar de la Administración no merece reproches.

XIII. Finalmente, en relación con el *quantum* de la sanción ante una falta considerada gravísima, ha de tenerse presente que éste no fue objeto de agravio.

En definitiva, por las razones expuestas, lo establecido en el artículo 309 de la Constitución de la República, el Tribunal, por unanimidad,

FALLA:

Desestímase la pretensión anulatoria y, en su mérito, confírmase el acto administrativo impugnado.

Sin especial condena procesal.

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

Oportunamente, devuélvanse los antecedentes administrativos agregados; y archívese.

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

Dr. Marquisio (Sec. Letrado).