

//tencia N° 225

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR FELIPE HOUNIE

Montevideo, primero de agosto de dos mil dieciséis

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: **"BAMEULE, Tomás c/ SADÍA URUGUAY S.A. (Grupo Brasil Foods BRF). Proceso laboral ordinario. Ley 18.572. Casación"**, IUE 2-33620/2015, venidos a conocimiento de la Suprema Corte de Justicia en virtud del recurso de casación interpuesto por la parte actora contra la sentencia identificada como SEF 0511-000059/2016, dictada por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno.

RESULTANDO:

I) Por sentencia definitiva de primera instancia N° 47/2015, el titular del Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 14° Turno, Dr. Pedro Hackenbruch, amparó la demanda y condenó a la demandada a abonarle al actor la suma de \$13.408.456,50 por concepto de indemnización por despido (suma que incluye el reajuste, los intereses legales y el 10% por concepto de multa), (fs. 315-325vto.).

II) En segunda instancia entendió el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno, integrado por los Sres. Ministros, Dres. Rita Patrón, Sylvia de Camilli y Adolfo Fernández de la Vega,

órgano que, por sentencia definitiva identificada como SEF 0511-000059/2016, dictada el 30 de marzo de 2016, revocó la sentencia apelada en lo que hace al monto de la diferencia de indemnización por despido y, en su lugar, condenó a la demandada a pagarle al actor por tal concepto la suma de \$3.429.425 al 10 de setiembre de 2015, más los reajustes e intereses que se generaren hasta la fecha de pago (fs. 369-373vto.).

III) El representante del actor interpuso recurso de casación (fs. 380-384vto.).

Sostuvo, en lo medular, lo siguiente:

El tribunal "ad quem" interpretó en forma errónea la cláusula 11ª del contrato de fs. 2-3.

No se pactó que en caso de desvinculación y a los efectos de la indemnización por despido se tomara en cuenta la antigüedad que el trabajador generó en Argentina. Lo que se pactó fue que se le reconocería la antigüedad para el cálculo según la legislación argentina, haciéndose referencia a "antigüedad" y a "legislación argentina".

La tesis del Tribunal sería admisible si en el contrato se hubiera hecho referencia a la "antigüedad en Argentina", pero, en realidad, la cláusula vincula dos conceptos que se

traducen en "antigüedad para el cálculo, según legislación argentina" (fs. 383). Lo que se quiso fue eliminar el tope de seis meses que prevé la legislación uruguaya para el pago de esa indemnización.

El Tribunal soslaya que el giro gramatical utilizado en las cláusulas 10^a y 11^a es diferente.

Además de su claro tenor literal, tres razones coadyuvan en el sentido antes indicado: 1) la regla "in dubio pro operario"; 2) las cláusulas ambiguas extendidas por una de las partes deben interpretarse en su contra (art. 1304 del C. Civil); 3) la interpretación de la Sala deja sin sentido uno de los términos de la norma (legislación).

En definitiva, solicitó que se casara la sentencia recurrida y que, en su lugar, se confirmara el pronunciamiento de primer grado.

IV) El representante de la demandada evacuó el traslado del recurso de casación abogando por su rechazo (fs. 400-408vto.).

V) Por providencia del 4 de mayo de 2016, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno resolvió conceder el recurso para ante la Suprema Corte de Justicia (fs. 410).

VI) El expediente se recibió en la Corte el 17 de mayo de 2016 (fs. 415).

VII) Por providencia N° 714/2016 se dispuso el pasaje a estudio sucesivo y se llamaron los autos para sentencia (fs. 416).

VIII) Una vez cumplidos los trámites de estilo, se acordó dictar sentencia en el día de la fecha.

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia acogerá el recurso de casación interpuesto y, en su lugar, mantendrá firme la sentencia de primera instancia.

II) En el caso, Tomás Bameule ingresó a trabajar el 1° de enero de 1995 para la Empresa Quickfood (luego adquirida por el Grupo Brasil Foods BRF), en Argentina.

El 18 de diciembre de 2013, la demandada le propuso hacerse cargo de la gerencia de su filial en Uruguay (Sadía Uruguay S.A.), ofrecimiento que aceptó.

A fs. 2 luce agregado el contrato de trabajo firmado por las partes en ocasión de su traslado a nuestro país.

Con fecha 10 de marzo de 2015, mientras se encontraba trabajando en Uruguay, la empleadora decidió despedirlo, al tiempo que, por concepto de indemnización por despido, le depositó la

suma de \$641.638, equivalente a dos meses de sueldo.

Por su parte, Tomás Bameule alegó que la indemnización debía liquidarse de acuerdo con el criterio previsto por las partes en cláusula 11ª del contrato de trabajo, que, en el punto, remite a la legislación argentina.

Concretamente, la norma contractual previó que: *En caso de desvinculación se le reconocerá la antigüedad para el cálculo de la indemnización según legislación argentina (fs. 3).*

En tal sentido, el art. 245 de la ley 20.744 de Argentina establece que: *En los casos de despido dispuestos por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación si éste fuera menor (...).*

En este marco normativo y en función de su antigüedad laboral, el accionante afirma que corresponde liquidar 21 meses de indemnización y no 2 como hiciera la empleadora, quien formuló la liquidación tomando como fecha de ingreso el 1º de octubre de 2013, que fue cuando asumió sus tareas

en Uruguay, y no el 1º de enero de 1995, que fue cuando comenzó a trabajar en Argentina.

Al respecto, el juez "a quo" entendió que la indemnización por despido debía liquidarse de acuerdo con la previsión contractual, que remite a la ley argentina y, en consecuencia, ordenó pagar las diferencias resultantes sobre un total de 20 mensualidades.

A su vez, la Sala de Trabajo entendió que debía liquidarse de acuerdo con la ley de nuestro país, por lo que revocó la decisión de primer grado y, en su lugar, ordenó abonar las diferencias resultantes sobre un total de 6 mensualidades, que es el máximo previsto por el decreto-ley 14.188.

III) La interpretación de la cláusula 11ª del contrato de trabajo.

En esencia, el debate es de puro derecho y se limita a interpretar el alcance de la cláusula contractual relacionada y, a partir de ello, decidir si el fallo recurrido se ajusta o no al marco normativo en la materia.

Este Colegiado ha señalado que la interpretación de los contratos es "quaestio iuris" y que, por ende, es pasible de ser analizada en casación.

En tal sentido, en sentencia N° 21/2016, expresó: *Toda cláusula contractual debe interpretarse dentro del proceso de negociación, procurando establecer la voluntad de las partes resultante de los elementos textuales y extratextuales aprobados; la interpretación de los contratos no puede limitarse a su tenor literal porque su objeto es la manifestación de voluntad de las mismas (cf. Gamarra, Tratado, t. 18, 1977, pág. 217), (cf. Sentencia N° 141/98).*

La interpretación tiene por finalidad constatar el significado de la voluntad de los contratantes, saber lo que aquéllos quisieron, y al comprobar lo que las partes acordaron, se sabrá cuáles son los efectos jurídicos (tal la regulación que rige los actuales negocios).

En tal sentido, la interpretación judicial del contrato es una actividad ajustada por una serie de preceptos que fijan los criterios que deben presidir dicha labor, y de estos métodos o criterios lógico-jurídicos el Magistrado no puede apartarse.

El Juez, frente al conflicto, presume que la voluntad contractual es la que se refleja en el texto, pero el cuestionamiento mismo de una de las partes que dio vida al negocio le obliga a

recabar todos los elementos que confirmarán o no aquella voluntad reflejada en el texto y que indubitavelmente le permitirán la interpretación y calificación consecuente de los actos jurídicos realizados por los intervinientes (cf. Sentencia N° 270/2004).

En el caso, ya sea que se recurra a una interpretación atendiendo a los elementos textuales como a los extratextuales del negocio, la solución anulatoria de la decisión hostigada se impone.

En primer lugar, las partes no acordaron, simplemente, que en caso de despido, a los efectos de su liquidación, se tomaría en cuenta la antigüedad que el trabajador tenía en Argentina, sino que se acordó algo distinto: *se reconocerá la antigüedad para el cálculo según legislación argentina.*

Entonces, en este primer enfoque textual o literal, la unidad interpretativa necesariamente conduce a vincular los conceptos de "antigüedad" y "cálculo de la indemnización" con el giro gramatical "según legislación argentina".

La postura de la demandada, que acompañó la recurrida, termina por desligar los dos primeros conceptos del tercero.

La referencia a la "legislación argentina", o más precisamente, al "cálculo

de la indemnización según legislación argentina", no puede obviarse, pues es lo que, en último grado de análisis, termina por definir las bases de la liquidación indemnizatoria, de acuerdo con la antigüedad del trabajador.

En segundo lugar, un análisis contextual del acuerdo celebrado confirma tal aserto.

En este sentido, véase que en la cláusula 10^a (que refiere a las "vacaciones"), las partes hicieron referencia a la "antigüedad en Argentina", mientras que en la cláusula 11^a refirieron a la "antigüedad para el cálculo de la indemnización según legislación argentina".

La diferencia no es casual, pues, ¿qué sentido tendría acordar que el cálculo de la indemnización por despido se haría según la legislación argentina si la intención era la de efectuar la liquidación de acuerdo con la legislación del país de destino?

Evidentemente, ninguno.

El idioma castellano es rico en recursos gramaticales y lingüísticos, de modo que si la intención de las partes hubiera sido acordar algo diferente a lo que, literalmente, surge de la norma contractual, ninguna dificultad habrían tenido para

concretarlo.

En realidad, la interpretación "integral" del contrato que reclama la parte demandada al evacuar el traslado del recurso de casación en estudio (fs. 40lvto.) termina por reforzar la posición del trabajador, pues, como viene de verse, es justamente esa técnica de interpretación la que, entre otras consideraciones, conduce a deducir la real voluntad de las partes, que no fue otra que establecer un privilegio indemnizatorio acorde con el previsto en la legislación argentina.

La demandada alegó que lo que el actor pretende es aplicar en forma mixta la ley uruguaya y la ley argentina, tomando lo que más lo favorece de cada una de ellas (fs. 404 *in fine*).

No le asiste razón.

En el caso, a juicio de los Sres. Ministros, Dres. Jorge Larrieux, Jorge Chediak y Elena Martínez, así como también para el redactor, resulta aplicable el Tratado sobre Derecho Civil Internacional de 1940.

Recientemente, en sentencia N° 341/2016, esta Corte entendió que el contrato de trabajo ingresa en la categoría de "Prestación de Servicios" (art. 38 inc. 4 del mencionado Tratado). Para estos casos, la ley que rige la relación jurídica

internacional es aquella correspondiente al domicilio del deudor al tiempo de celebración del contrato; en el caso, Uruguay.

Incluso, de entenderse aplicable el art. 40 del Tratado (tal como postula la demandada), la solución es la misma, pues el lugar donde se ejecutó el contrato de trabajo fue, nuevamente, Uruguay.

Empero, este marco normativo internacional no obsta a que las partes puedan acordar beneficios salariales, indemnizatorios o condiciones de trabajo de nivel superior al previsto en el país de destino.

En este punto, cabe subrayar que su implementación puede concretarse, o bien recurriendo a la fórmula de acordar expresa y directamente el privilegio o condición más beneficiosa para el trabajador (previendo que por indemnización por despido se abonará, por ejemplo, el equivalente a 20 salarios, sin hacer referencia a ninguna legislación en particular), o bien pactando la misma bonificación a través de la fórmula de remitir a normas laborales de diversa fuente (por ejemplo, la ley argentina o de cualquier otro país).

No vemos impedimento alguno para ello, pues, en este ámbito y siempre que se

acuerden mayores privilegios para el trabajador, rige plenamente el principio de autonomía de la voluntad.

En tercer lugar, en el proceso de interpretación se trata de buscar la voluntad común concreta, o sea aquella que representa la situación que las partes han tenido en su pensamiento cuando han acordado determinada previsión.

Ello tiene relación con el principio de la primacía de la intención sobre la expresión (art. 1299 del Código Civil), pues la interpretación literal del contrato debe ceder ante una interpretación sistemática.

Como sostuvo la Corte, citando a Gamarra: *El intérprete no debe examinar sólo el texto del negocio, sino, además, la declaración que comprende el comportamiento de las partes, las circunstancias ambientales, es decir, que todos los datos de la interpretación deben ser sometidos a un análisis global y totalizador y de esa operación deducirse la voluntad contractual* (Gamarra. "Tratado de Derecho Civil Uruguay", Tomo 18, pág. 225), (Sent. N° 54/95), (sentencia N° 2433/2010).

En este enfoque, el elemento contextual de la relación de trabajo trabada entre las partes deja en evidencia que la interpretación que postulamos resulta acorde con ella.

En efecto, sin perjuicio del alto salario base y nominal que se le pagaba al actor (U\$S9.500 mensuales), también se le abonaban otras prestaciones adicionales, a saber: alquiler de la casa (monto inicial de U\$S4.000 mensuales por el primer año); automóvil; 1/12 bono; colegio de los hijos; pasaje de avión ida y vuelta, Uruguay-Argentina, para él y su familia; costo de mudanza; cobertura médica de MP para todo el núcleo familiar; seguridad perimetral en la vivienda; servicios públicos (UTE, ANTEL, OSE, gas, internet) por 2 años; TV cable; tributos domiciliarios; saneamiento; tickets de alimentación por valor \$6.952 mensuales (fs. 67vto. y 261vto.-262).

Este escenario privilegiado permite ilustrar y auxiliar al intérprete, pues, evidentemente, la cláusula 11^a se inscribe en un contexto de beneficios salariales que la inmensa mayoría de los trabajadores no tiene. En otras palabras, la previsión contractual que contiene una solución indemnizatoria equivalente a un mes de sueldo por cada uno de los años de servicio o fracción mayor a tres meses no puede analizarse aisladamente, sino dentro de un contexto en el cual las partes acordaron una multiplicidad de privilegios salariales.

Al respecto, cuando se trata de interpretar y aplicar el derecho, las

circunstancias particulares generalmente deciden el conflicto, pues el examen de las circunstancias del caso amplía la esfera de libertad del intérprete, otorgando mayor discrecionalidad al juez.

Al decir de Gamarra: (...) *la interpretación judicial es interpretación en concreto o interpretación aplicativa (...); muchas veces no es la interpretación (en abstracto) de la norma [en el caso, contractual] la que vuelve "difícil" el caso, con sus zonas de oscuridad y penumbra, sino la especial importancia que asumen las circunstancias del caso* ("Las circunstancias del caso concreto en la interpretación y aplicación de la Ley", en Doctrina y Jurisprudencia de Derecho Civil, T. II, Año II/2014, Ed. F.C.U., págs. 92 y ss.).

Aunado a ello, un enfoque lógico y hasta de sentido común conduce a la misma solución.

En efecto, en supuestos como el de autos, no es de esperar que a un trabajador de sólida formación, que trabajó durante más de 18 años en su país y para una misma empresa, se le proponga trabajar en el extranjero donde, en punto a la indemnización por despido, la previsión legislativa es menos favorable que la de su país de origen e, igualmente, termine optando y conformándose con una

solución que lo perjudica.

Ello no es esperable que acontezca porque no es una conducta razonable.

Finalmente, el principio protector, en su regla "in dubio pro operario", también milita en el sentido apuntado.

Este principio enseña que si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley (las normas contractuales tienen fuerza de ley entre las partes), los jueces decidirán en el sentido más favorable al trabajador (Plá Rodríguez, *Curso de Derecho Laboral*, Tomo 1, Vol. 1, Ed. Idea, 1990, pág. 40).

Ante una duda interpretativa, corresponde optar por aquella que resulte más favorable al trabajador.

En suma, a juicio de la Corte, la Sala incurrió en error al interpretar la norma contractual, restringiendo su alcance literal y omitiendo ponderar el contexto fáctico en el cual prosiguió la relación de trabajo en Uruguay, lo cual conduce a casar la sentencia hostigada y, en su lugar, a mantener la correcta decisión alcanzada en primera instancia.

IV) La conducta procesal de las partes no justifica imponer, en esta etapa, especiales condenaciones en gastos causídicos (art. 279

del C.G.P.).

Por los fundamentos
expuestos, la Suprema Corte de Justicia,

FALLA:

Cásase la sentencia recurrida
y, en su lugar, confírmase la sentencia de primera
instancia.

Sin especial condenación
procesal.

Publíquese y devuélvase.

DR. RICARDO C. PÉREZ MANRIQUE
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. JORGE T. LARRIEUX RODRÍGUEZ
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

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

DR. FELIPE HOUNIE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DR. FERNANDO TOVAGLIARE ROMERO
SECRETARIO LETRADO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA