

//tencia No.286

MINISTRO REDACTOR:

DOCTOR FELIPE HOUNIE

Montevideo, cuatro de noviembre de dos mil quince

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: **"AMORENA ÁLVAREZ, Alejandro y otros c/ PARTRY S.A. y otros. Proceso laboral ordinario. Ley N° 18.572. Casación"**, IUE 289-259/2011, 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 0511-000027/2015, dictada a fs. 1469/1473 vto. por el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno.

RESULTANDO:

I) A fs. 49/81 vto. comparecieron los actores entablado demanda laboral contra Partry S.A., Gestión Ambiente S.A. y Consorcio Eco-Tecno.

Sostuvieron que sus tareas consistían en la recolección de residuos, limpieza e higiene ambiental. La naturaleza de estas actividades las ubican dentro del sector servicios, por lo cual rige el régimen de descanso semanal regulado en el decreto-ley 14.320 (36 horas de descanso consecutivo, sobre la base de 44 horas de trabajo semanales), y no el que se les ha aplicado: el previsto en la ley 7.318 (24 horas

de descanso consecutivo, sobre la base de 48 horas de trabajo semanales). Reclaman el pago de los descansos impagos, daños y perjuicios preceptivos, reajustes e intereses.

A fs. 327, la parte demandada promovió incidente de acumulación de autos, el que fue resuelto favorablemente, por lo que se acumuló al presente el expediente caratulado: "Fajar, Tomás y otros c/ Partry S.A. y otros. Demanda laboral. Proceso ordinario", IUE 290-275/2011.

II) Por sentencia definitiva de primera instancia N° 15/2014 (fs. 1400/1420), dictada el 17 de marzo de 2014 por la Dra. Susana Moll, titular del Juzgado Letrado de Primera Instancia de Maldonado de 9° Turno, se acogió parcialmente la demanda y se condenó a la parte demandada a pagar a los actores el rubro descanso semanal, más un 10% por indemnización de daños y perjuicios preceptivos (ley 10.449), el reajuste desde la exigibilidad de cada rubro, los intereses y la multa prevista en la ley 18.572; esta última, a partir de la vigencia de la ley.

III) En segunda instancia, entendió el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno, integrado por los Sres. Ministros, Dres. Adolfo Fernández de la Vega, Gabriela Merialdo y Rita Patrón, órgano que, por sentencia definitiva identificada como

SEF 0511-000027/2015, dictada el 3 de febrero de 2015, revocó la sentencia recurrida y, en su lugar, desestimó la demanda (fs. 1469/1473 vto.).

IV) La parte actora interpuso recurso de casación (fs. 1477/1486). Luego de justificar la procedencia formal de su medio impugnativo, identificó como norma de derecho infringida al decreto-ley 14.320.

Sostuvo, en lo medular, lo siguiente:

Para las actividades comprendidas en el sector servicios de la economía, corresponde aplicar el régimen de descanso semanal previsto en el decreto-ley 14.320, en un todo de acuerdo con el artículo 54 de la Constitución. El ordenamiento jurídico reglamenta expresamente la duración del trabajo para la industria (8 horas diarias y 48 horas semanales, ley 5.350 de 1915) y para el comercio (8 horas diarias y 44 semanales, decreto-ley 14.320 de 1974).

El decreto del Poder Ejecutivo del 29 de octubre de 1957 definió el ámbito de aplicación objetivo de esas normas, señalando que se entiende: a) por establecimiento comercial aquel cuya actividad consiste en la compraventa de mercaderías, sin efectuar transformaciones para aumentar su valor; b) por establecimiento industrial aquel cuya actividad consiste

en las actividades propias de las minas, canteras, etcétera, y "en general la de establecimientos que se dedican a adquirir mercaderías para transformarlas y darles mayor valor".

Sin embargo, pese a que la normativa cumple con el designio constitucional, omite toda referencia al sector servicios de la economía. Si bien la ausencia de regulación expresa no deja lugar a dudas sobre la aplicación efectiva de la limitación de la jornada al personal de ese sector, genera incertidumbre al momento de determinar si al sector servicios se le aplica el régimen de la industria o el del comercio.

Ante este vacío legal, la jurisprudencia ha adoptado soluciones diversas.

Una reciente sentencia del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 1^{er} Turno se inclina por aplicar al sector servicios la normativa de duración de la jornada del sector comercio por dos órdenes de argumentos: a) en primer lugar, porque hay actividades del sector servicios que tienen regulada la duración del trabajo en forma similar a las del sector comercio, o sea, 8 horas diarias y 44 semanales (ley 11.887 sobre personal de escritorio de los establecimientos industriales, ley 12.468 sobre gastronómicos, etc.); b) en segundo lugar, porque, ante la imprevisión de la ley, existen dos alternativas: aplicar el sistema

de la industria, de 48 horas semanales de trabajo (o sea, 24 horas de descanso semanal), o el sistema del comercio, de 44 horas semanales de trabajo (o sea, 36 horas de descanso semanal). Y como el régimen más beneficioso para el trabajador es el del comercio, en aplicación del principio de la norma más favorable, ha de preferirse el sistema del comercio para el sector servicios.

A las normas señaladas en el literal "a", relacionadas con actividades del sector servicios con limitación de 8 y 44 horas, debe agregarse la sanción de la ley 18.197, en la cual se dispone que el personal dependiente de los edificios de propiedad horizontal o de las empresas que los administran, que se desempeñe en establecimientos instalados en zonas balnearias y que efectúe determinadas tareas, se regirá por el régimen de 44 horas semanales de labor, con 36 horas consecutivas de descanso, en forma rotativa. Dicha norma es interpretativa; no creó el régimen de 44 horas semanales, sino que vino a reafirmar la aplicación del decreto-ley 14.320 al sector servicios.

Prestigiosa jurisprudencia sostiene que, ante este vacío normativo, corresponde llenarlo a través de la aplicación del principio de la norma más favorable, emanación del principio protector, siguiendo el particularismo de la disciplina, máxime si

se tiene en cuenta el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales y el principio de primacía de la disposición más favorable a la persona humana.

En definitiva, solicitó que se casara la sentencia recurrida y se confirmara el pronunciamiento de primera instancia.

V) La parte demandada evacuó el traslado del recurso de casación oportunamente conferido a fs. 1573/1589, abogando por su rechazo.

VI) Por providencia identificada como SEI 0511-000018/2015, dictada el 29 de julio de 2015, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 4° Turno resolvió conceder el recurso para ante la Suprema Corte de Justicia (fs. 1599).

VII) El expediente se recibió en la Corte el 12 de agosto de 2015 (fs. 1603).

VIII) Por providencia N° 1130/2015 se dispuso el pasaje a estudio y se llamaron los autos para sentencia (fs. 1604).

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

CONSIDERANDO:

I) La Suprema Corte de Justicia casará la sentencia recurrida, por entender que

aplicó erróneamente el régimen de descanso semanal, de acuerdo con las consideraciones que se desarrollarán a continuación.

II) En cuanto a la objeción acerca de la admisibilidad del recurso.

La parte demandada postuló la inadmisibilidad del recurso de casación por dos motivos concurrentes: 1) por haber sido presentado fuera de plazo; 2) por no alcanzar el monto habilitante de la casación previsto en el artículo 269 numeral 3 del C.G.P.

Ambos cuestionamientos son de franco rechazo.

1) En cuanto a la tempestividad del recurso.

La sentencia definitiva de segunda instancia fue notificada a la parte actora el 20 de mayo de 2015 (fs. 1474) y el recurso de casación se presentó el 3 de junio de 2015 (fs. 1487), esto es, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la notificación. Ese es el plazo previsto para la interposición del recurso en el artículo 18 de la ley 18.572, en la redacción dada por el artículo 7 inciso 6 de la ley 18.847. Si bien la ley no especifica si se trata de días hábiles o corridos, tal aspecto se encuentra regulado en el artículo 94 del C.G.P. (por ser

un plazo que no excede de 15 días se cuentan los días hábiles), (cf. Luis María Simón, *Régimen de los plazos y potestades de instrucción del tribunal y procedimiento probatorio en la ley N° 18.572, en Nuevas especialidades del proceso sobre materia laboral. Ley N° 18.572, FCU, 1ª ed., 2010, págs. 108/109*).

Huelga decir que la ley prevé que el plazo de presentación se compute desde el día siguiente a la notificación de la sentencia definitiva y no desde la fecha de un presunto conocimiento previo. Por ello, la argumentación de la parte demandada, en base al alegado conocimiento previo de la sentencia por medio del sistema público de gestión de expedientes, no resiste el menor análisis.

2) En cuanto a la admisibilidad del recurso por razón de cuantía.

En el caso -tal como fuera precedentemente reseñado en el resultando I de esta decisión-, a instancias de la parte demandada, se promovió un incidente de acumulación de autos que tramitó en pieza separada (IUE 290-31/2012) y que fue resuelto favorablemente por sentencia interlocutoria N° 3385/2012, por la cual se dispuso la acumulación al presente de los autos caratulados: "Fajar, Tomás y otros c/ Partry S.A. y otros. Demanda laboral. Proceso ordinario", IUE 290-275/2011.

Ahora bien, la parte demandada afirmó a fs. 1577 vto./1578 que ninguna de las dos demandas acumuladas en autos alcanzaban el mínimo habilitante de 4.000 unidades reajustables.

Respecto de la demanda presentada por Alejandro Amorena y otros a fs. 49/81 vto., afirmó que el monto del asunto ascendía a 3.938 unidades reajustables, tomando como referencia el valor de la unidad reajutable de agosto de 2011 (\$ 519,17).

También sostuvo que el monto a considerar era el de la reclamación contenida en la demanda y que no correspondía sumar el monto de lo reclamado en el proceso acumulado.

Pues bien, bajo las coordenadas conceptuales que invoca la propia recurrente, surge la ostensible sinrazón de su planteo. En efecto, si se suman los importes cuya condena se solicitó en la demanda de fs. 49/81 vto. (20.713 + 189.602 + 175.450 + 127.090 + 80.829 + 111.945 + 127.090 + 91.821 + 131.813 + 52.647 + 103.326 + 95.598 + 121.759 + 92.783 + 48.809 + 84.441), se llega a un total de \$ 2.087.806.

Dicho importe, al mes de la presentación de la demanda (agosto de 2011), equivalía a 4.016,94 unidades reajustables (\$ 2.087.806 dividido 519,75), cifra que excede el mínimo legal

habilitante de la casación de 4.000 unidades reajustables aplicable a procesos como el de autos (artículos 268 y 269 numeral 3 del C.G.P.).

De igual modo, el monto del asunto que surge de la demanda presentada por Tomás Fajar y otros excede las 4.000 unidades reajustables. Y ello porque, si bien los importes sumados de las pretensiones acumuladas ascienden a 3.937,99 unidades reajustables (\$ 2.046.773 dividido 519,75), no hay que olvidar que corresponde computar el reajuste generado en el período comprendido entre la exigibilidad y la presentación de la demanda (cf. sentencias de la Corte N^{os} 200/2004 y 426/2011). Y es evidente que el reajuste del monto del asunto excederá las 62 unidades reajustables, que, como vimos, es la diferencia requerida para alcanzar el mínimo legal.

En la demanda no se computó el reajuste de los montos reclamados. Adviértase que cada una de las liquidaciones contenidas en ambas demandas (confeccionadas por el mismo abogado) incluyen un rubro denominado con poca precisión: "Reaj. Int. Legales Art. 16 Ley 18.572". Así, en la liquidación de Tomás Fajar, quien ingresó a la empresa el 15 de febrero de 2010, se indicó "8,5% Reaj. Int. Legales Art. 16 Ley 18.572 \$ 2.502" (fs. 79 vto. del expediente IUE 290-275/2011). Tal porcentaje corresponde, únicamente, al

interés legal del 6% estatuido en la ley 18.572 (artículo 16), habiéndose multiplicado el número de meses en la empresa por el interés legal mensual (0,5%).

En definitiva, el cuestionamiento de la admisibilidad en virtud del monto del asunto tampoco es de recibo, pues de ambas demandas surge que, al momento de su presentación, la cuantía de cada asunto excedía las 4.000 unidades reajustables.

III) En cuanto al sector de actividad de las empresas demandadas.

La parte demandada controvertió, desde un inicio, que su actividad (recolección de residuos, barrido de calles y limpieza) pudiera encuadrarse en el sector "servicios" de la economía, postulando que correspondía al sector industrial.

Dentro de la clásica tripartición de los sectores de la economía en industria, comercio y servicios, es esta última categoría la que presenta mayor dificultad en su conceptualización. Sin perjuicio de ello, se señaló en un certero estudio sobre el tema que, *pese a las dificultades conceptuales antes indicadas, es posible señalar que existen ciertas actividades que, a priori, podrían ser calificadas como "servicios" sin demasiadas vacilaciones, como sería el caso de vigilancia, limpieza (...)*, (Alejandro Castello, *Descanso semanal*, capítulo en obra colectiva: *Derecho*

del Trabajo, Juan Raso Delgue -Director-, Alejandro Castello -Coordinador-, *Derecho del Trabajo*, T. II, FCU, 2012, pág. 53).

En todo caso, se trata de un punto que fue definitivamente zanjado por los tribunales de mérito, desde que tanto en primera como en segunda instancia se coincidió en que la actividad de la parte demandada pertenece al sector "servicios" de la economía.

IV) En cuanto al régimen de descanso semanal aplicable al sector servicios.

Tal como lo ejemplifica el presente caso, en nuestro medio se ha discutido, tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, si los trabajadores del sector servicios se rigen, de regla, por el régimen previsto en la ley 7.318 o, en su lugar, por el del decreto-ley 14.320.

El artículo 1 de la ley 7.318 del 10 de diciembre de 1920 establece:

Declárase obligatorio un día de descanso después de seis días de trabajo o cada seis días, para todo patrón, director, gerente o encargado u obrero de un establecimiento industrial o comercial y sus dependencias, cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado, laico o religioso, aunque tenga un carácter de enseñanza

profesional o de beneficencia.

Este régimen de descanso semanal (24 horas de descanso cada seis de trabajo o, en su caso, rotativo, 5 días de trabajo y uno de descanso) supone una jornada de trabajo de 48 horas semanales.

Tradicionalmente se ha considerado que el régimen de descanso semanal previsto en la ley 7.318 es el que se aplica, en principio, a toda la actividad privada (cf. Héctor Hugo Barbagelata, *Derecho del Trabajo*, T. I, volumen 2, FCU, 2ª ed., 1999, pág. 57; Américo Plá Rodríguez, *Curso de Derecho Laboral*, T. III, volumen I, Ediciones Idea, 1988, págs. 55/60; Alejandro Castello, obra citada, T. II, pág. 52).

Desde larga data está planteada la discusión sobre si a aquellas actividades del sector servicios que no tienen regulación expresa se les aplica el régimen general de la ley 7.318 o el del comercio.

El artículo 1 del decreto-ley 14.320 estableció un régimen de descanso semanal para el sector comercio de "semana inglesa": *El Personal de los establecimientos comerciales de cualquier naturaleza, realizará un trabajo efectivo máximo de cuarenta y cuatro horas semanales de labor con treinta y seis horas consecutivas de descanso, salvo las excepciones previstas en la presente ley.*

Como señala Castello, existen casos en que el régimen de descanso semanal de actividades del sector servicios está regulado por norma legal expresa, como es el caso de las peluquerías, del transporte, de la hotelería, de los escritorios y administraciones, etc. (obra citada, pág. 53). En otros casos, la solución la proporciona el decreto del Poder Ejecutivo del 29 de octubre de 1957, que establece que el régimen de comercio se aplica a diversas actividades pertenecientes al sector servicios (dependencias comerciales de establecimientos industriales, compañías de teléfonos, entre otras).

Sin embargo, en la mayor parte de las actividades, no existe una norma que regule cuál es el régimen de descanso semanal de este sector.

La Corte considera que el régimen de descanso semanal aplicable al sector servicios es, de regla, el establecido en el decreto-ley 14.320. Diversos argumentos militan en favor de esta conclusión.

1) En primer término, y revalidando conceptos sostenidos en la sentencia N° 309/2003 de este Colegiado, el decreto-ley 14.320 establece un régimen de descanso semanal de 36 horas consecutivas para los establecimientos comerciales "de cualquier naturaleza". Y ello comprende no sólo la

actividad de compra y venta de mercaderías, sino cualquier actividad económica que implique intercambio o intermediación de cualquier índole o naturaleza, ya sea respecto de productos o de servicios.

En esta línea argumental, se interpreta que hay una norma que regula el régimen de descanso del sector servicios, que no es otra que el artículo 1 del decreto-ley 14.320. No se trata de que exista más de un régimen de descanso semanal aplicable, sino de interpretar, extensivamente, el ámbito de aplicación del régimen del sector comercio.

En este marco, la Sra. Ministra, Dra. Elena Martínez postula una definición económica del concepto de "establecimiento comercial", teniendo en cuenta que la norma amplía su alcance al referir a "establecimiento de cualquier naturaleza", expresión que no puede limitarse, exclusivamente, a la distinción "público o privado", como, restrictivamente, lo hace la Sala, sino que debe entenderse referida a cualquier actividad económica con una finalidad lucrativa que suponga prestación o intercambio de bienes o servicios.

Como refiere Alejandro Castello: (...) puede señalarse que con el uso vulgar y corriente de la expresión "comercio", generalmente se comprende no solamente a la operación de compraventa de

mercaderías (comercio strictu sensu) sino también a cualquier tipo de actividad económica que implique un intercambio o intermediación de cualquier naturaleza, grado o forma entre productores y consumidores o usuarios, es decir, se abarca no solamente al fenómeno de intercambio de mercadería por un precio sino también [al de intercambio de] un producto o servicio por un precio ("Régimen jurídico de jornada de trabajo y descanso semanal aplicable al sector servicios", en obra colectiva: "Temas prácticos de derecho laboral", FCU, 1999, págs. 35/36).

2) En segundo término, y en una línea argumental diversa de la anterior, se ha sostenido -en posición que el redactor comparte- que, al no existir una regulación expresa con vocación general respecto del sector servicios, existe un vacío normativo a resolver.

En tal sentido, la Sra. Ministra, Dra. Rosina Rossi, en sentencia N° 62/1997 del Juzgado Letrado del Trabajo de 8° Turno, expresó:

(...) no existe normativa expresa que determine la duración del trabajo para el sector servicios de la economía. La dilucidación del punto es de medular trascendencia, y no solo en lo que respecta al sub-causa, en tanto, como es sabido, la mayor parte de la población económica activa se ubica en

el sector servicios de la economía del país.

Dicha laguna normativa deberá colmarse a través de lo dispuesto por los artículos 332 de la Constitución y 16 del Código Civil, en tanto integran el ordenamiento jurídico laboral. Y el artículo 16 del Código Civil determina el camino a seguir en la subsanación del vacío remitiendo prioritariamente a los fundamentos de las leyes análogas.

Pero en la búsqueda del fundamento de normas análogas, se hallan, sin lugar a dudas, tanto aquellas disposiciones que regulan la duración máxima del trabajo en la industria y en el comercio, por cuanto ambas apuntan a precaver la higiene mental y física del trabajador.

¿Cuál escoger?

Varios motivos inclinan (...) a colmar el vacío en punto a la duración máxima del trabajo semanal del personal de [una empresa del sector servicios] con las normas propias de los establecimientos comerciales.

Decididamente, debe ubicarse en primer lugar, por su trascendencia, el principio protector en su enunciado de la norma más favorable.

Efectivamente, la especialidad del derecho laboral está presente en su mecanismo

analógico, y el grado de dicha especialidad se proyectará a través del juego de sus principios liderando éstos la búsqueda de la norma de igual ratio.

La expresión del principio protector en la regla de la norma más favorable consiste en que, en el caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable al trabajador aunque no sea la que hubiese correspondido de acuerdo a los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas (Plá Rodríguez, Américo en "Los principios del Derecho del Trabajo", pág. 47).

Como expresa el citado Profesor, en oportunidad de analizar la aplicación de esta regla, la cuestión de saber si una norma es más favorable o no, no depende de la apreciación subjetiva de los interesados, sino que ello debe ser resuelto objetivamente en función de los motivos que han inspirado las mismas (op. cit. p. 61).

Como se señalara, el motivo inspirador en las disposiciones, lo constituye la protección del tiempo de descanso y ocio del trabajador, que es mayor en el sector comercial (36 horas) que en el industrial (24 horas).

Aquellas actividades que no encuadran dentro de la industrial o comercial pero que poseen reglamentaciones concretas, optan también por

el régimen más favorable al trabajador, cual es, el de los establecimientos comerciales.

Así por ejemplo el personal de los talleres que funcionan dentro del local comercial destinados a la confección o arreglo de mercaderías (Decreto del 29 de octubre de 1957, artículo 34 literal "a").

El personal de escritorios u oficinas de los establecimientos industriales a pesar de estar insertos en los mismos, difieren en su régimen de trabajo semanal, optándose por el del sector comercial.

También puede señalarse que cuando una actividad aglutine las características de ambos tipos de establecimientos -comercial e industrial- se registrarán por el sistema del comercio (artículo 34 literal "c" del decreto del 29 de octubre de 1957).

La actividad de la demandada no consiste en la transformación de mercaderías, sino en la intermediación en tanto organiza y vende servicios (...).

Los servicios constituyen actividades económicas de naturaleza no industrial y como tales -de acuerdo al concepto amplio del decreto del 29 de octubre de 1957, artículo 34- estarán alcanzados por las normas correspondientes a los

establecimientos comerciales (Larrañaga Zeni, Nelson, "Reglamentación del Trabajo en el Uruguay", p. 18), (sentencia citada por Alejandro Castello en: "Régimen jurídico de jornada de trabajo y descanso semanal aplicable al sector servicios", en obra colectiva: "Temas prácticos de derecho laboral", FCU, 1999, págs. 39/41).

Por último, cabe señalar que la posición sustentada por la Sala, que cuenta con sólidos apoyos doctrinarios, no explica, satisfactoriamente, por qué los servicios que están comprendidos en el régimen general sobre descanso semanal para la actividad privada se rigen por la ley 7.318.

La Sala sostiene que la ley 7.318 reguló el régimen de descanso semanal para todos los sectores de la actividad privada, excepto para aquellos que tienen un régimen propio.

Por ello, sostuvo que la actividad de recolección y clasificación de residuos, barrido de calles y limpieza, comprendida en el sector servicios sin régimen propio, debía regirse por la ley 7.318.

Ahora bien, el artículo 1 de esta ley, que regula su ámbito de aplicación, definió a qué trabajadores abarcaba mediante la técnica de referir a la naturaleza del establecimiento en donde

aquellos prestaran sus servicios. Y mencionó, únicamente, dos tipos de establecimientos: los industriales y los comerciales, agregando luego: "cualquiera que sea la naturaleza del establecimiento, público o privado, laico o religioso, aunque tenga un carácter de enseñanza profesional o de beneficencia".

Sobre estas bases, cuando en forma posterior en el tiempo aparecen leyes que consagran un régimen de descanso semanal para el comercio, utilizando la misma técnica legislativa de referir a los trabajadores de "establecimientos comerciales" (primero, la ley 8.737; luego, el decreto-ley 14.320 que la sustituyó), parece claro que el ámbito de la ley 7.318 quedó limitado a los "establecimientos industriales".

Entonces, ¿cómo sostener que la ley 7.318 regula al sector servicios cuando sólo quedó vigente su referencia a quienes trabajan para establecimientos industriales? No parece correcta una interpretación que pretenda comprender, en un texto que únicamente refiere a la noción de establecimiento industrial, a los establecimientos de servicios.

La opción interpretativa de la Sala en cuanto a que la ley 7.318 también se aplica al sector "servicios", a pesar de que el sector "comercio" quedó fuera de su ámbito, no surge

debidamente justificada ni parece acertada, atento a las marcadas diferencias que existen entre la actividad industrial y la de los servicios en general. Ningún mecanismo de interpretación jurídica del artículo 1 de la ley 7.318 habilita a considerar que la referencia a "establecimiento industrial" puede comprender al sector servicios de la economía.

Ello evidencia, a juicio del redactor, la existencia de un vacío normativo que requiere recurrir al mecanismo de integración ya referido.

3) A juicio del Sr. Ministro, Dr. Ricardo Pérez Manrique, cabe señalar que, en caso de duda, se impone aplicar la solución normativa más favorable al trabajador.

En tal sentido, en la discordia extendida en la sentencia N° 897/2014 de la Corte, citando el pronunciamiento N° 686/1994, que convocara la opinión vertida por Plá Rodríguez en Revista de Derecho Laboral, N° 100, pág. 638, explicitó el alcance de dicha solución en los siguientes términos:

En rigor, se trataría de una forma de aplicación del principio protector del derecho del trabajo que deriva "de su propia razón de ser". Si en definitiva, el derecho laboral busca establecer en beneficio del trabajador una "desigualdad

jurídica" favorable para compensar la "desigualdad económica" que sufre, es lógico que este principio se aplique a todos los ámbitos de nuestro derecho.

Asimismo, en la discordia extendida en la sentencia N° 131/2015 de la Corte, sostuvo que: *Los principios, todos, a pesar de no ser fuente formal en nuestro ordenamiento jurídico cumplen, entre otras, una función normativa en tanto el art. 332 de la Constitución y el art. 16 del Código Civil recurren a ellos como instrumentos de solución de los vacíos normativos, en la medida que conforman el elenco de "doctrinas generalmente admitidas" o "doctrinas más recibidas", respectivamente (Plá Rodríguez, Américo, Op. cit. págs. 22 y ss.; Barretto Ghione, Hugo. "Principios de igualdad y protección en el proceso laboral uruguayo", en Rev. Derecho Laboral No. 237 pág. 63).*

Pero también cumplen una función interpretadora en tanto orientan al operador a la hora de desentrañar el sentido de la regla de derecho objetivo. En tal sentido, la jurisprudencia, ocupa el rol de garantía en la construcción del derecho a través del proceso interpretativo (Ferrajoli, Luigi. "El derecho como sistema de garantías", en R.U.D.P. 2/1999 pág. 210; Habermas, Jurgen. Derecho y democracia: entre factibilidad y validez. Pág. 305).

Expresaba Couture que el

surgimiento de un derecho procesal del trabajo "es solo una etapa dentro de una vasta obra de política legislativa de amparo al trabajador y aseguramiento de ciertos resultados mínimos de justicia dentro de este tipo especial de relación jurídica en la cual está en juego la más noble de todas las sustancias del derecho: la persona humana" ('Nociones de derecho procesal del trabajo' en Estudios de Derecho Procesal Civil. T. I, pág. 275).

Se ha señalado también que "La gestación y posterior alumbramiento del Derecho del Trabajo, a mediados del pasado siglo, generó un fenómeno distinto: un derecho protectorio, consecuencia del esquema principista, que alteró el tradicional sistema decimonónico civil de la autonomía de la voluntad e igualdad de las partes, para blindar y proteger al 'hiposuficiente', al más débil de la relación contractual. Esta circunstancia vertebral se trasladó al procedimiento laboral que, de suyo, posee también principios propios y, a la vez, distintos del procedimiento civil" (Vitantonio, Nicolás J. R. "Los principios del procedimiento laboral", en ARTS.VV. – Principios Procesales – Director Jorge W. Peyrano – Coordinadores Sergio Barberio y Marcela García Solá – Editorial Rubinzal Culzoni y Ateneo de Estudios del Proceso Civil, Santa Fé, 2011, Tomo II, págs. 351/378).

La especialidad del derecho laboral procesal no puede ser interpretada, caprichosamente y desconectada de las razones que la construyen. Si la construyen objetivos de protección y si la misma prevé expresamente su integración, debe entenderse, razonablemente que ésta, habilitará importar todos aquellos institutos que funjan en sentido protector. Así y sólo así el proceso será uno de los caminos por donde los derechos nazcan y se desarrollen (Boleso, Héctor Hugo. Acceso efectivo y realización de derechos en el proceso laboral).

En igual sentido, la Corte integrada, en la sentencia N° 12/2015, recogiendo la opinión expuesta por la Sra. Ministra, Dra. Lina Fernández, expresó: (...) *es sabido que las normas laborales de fuente autónoma son, a menudo, ambiguas en su redacción, lo que dificulta su interpretación por parte de los órganos jurisdiccionales (...).*

Y refiriéndose a la aplicación por parte del intérprete del principio *in dubio pro operario*, como derivación del principio protector, de rango constitucional, señaló que: *Dicho principio encuentra su ámbito de aplicación en situaciones como la planteada en autos. Plá Rodríguez enseña que es un criterio atinente a la actividad interpretativa de una norma, procurando una solución*

*favorable al trabajador (Plá Rodríguez, Américo, Curso, t. 1, Vol. 1, pág. 38 y siguientes; Principios, págs. 31 y siguientes: 3a. edición actualizada, Depalma, 1998, págs. 84 y siguientes). Ante dos interpretaciones posibles, ha de optarse por la más favorable al trabajador. ...En similar sentido, Barbagelata destaca el particularismo que es propio de las fuentes en materia de derecho del trabajo. El ilustre jurista afirma que, entre las particularidades de las fuentes, se ubica: "la relativa al funcionamiento del ordenamiento jurídico en que se integran". En efecto, las normas que forman el sistema establecen sus prelación en función de su propósito protector, que se manifiesta en los principios de conservación y sobrepujamiento de los niveles mínimos asegurados por las distintas categorías de aquellas (cf. Barbagelata, Héctor Hugo, en *El particularismo del Derecho del Trabajo y los Derechos Humanos Laborales*, F.C.U., págs. 32 y 33). Por lo tanto, los aparentes concursos de normas en la materia laboral han de resolverse en aplicación de los criterios de la norma más favorable y del sobrepujamiento, en sentido expansivo de derechos a favor del trabajador (...).*

Finalmente, el Sr. Ministro, Dr. Ricardo Pérez Manrique advierte que, en el caso, la propia Sala, se plantea la duda respecto a que

el giro de las demandadas por el reciclaje de material hospitalario y de espacios verdes pueda tratarse de un proceso de transformación y, por ende, industrial, lo que coadyuva, aún más, en el sentido de considerar aplicable el decreto-ley 14.320 y no el régimen general previsto en la ley 7.318.

V) La conducta procesal de las partes no justifica imponer, en esta etapa, especiales condenaciones en gastos causídicos (artículo 279 del C.G.P.).

Por los fundamentos expuestos, la Suprema Corte de Justicia,

FALLA:

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

Sin especial condenación procesal.

Y devuélvase.

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

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

DR. RICARDO C. PÉREZ MANRIQUE
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