

//tencia N°

MINISTRA REDACTORA:

DOCTORA ELENA MARTINEZ

Montevideo, veintisiete de marzo de dos mil veinticinco

VISTOS:

Para sentencia definitiva, estos autos caratulados: **"BUENO, ANNA C/ MSHC LLC Y OTROS - PROCESO LABORAL ORDINARIO - CASACIÓN", IUE: 2-70163/2023.**

RESULTANDO:

I) Por sentencia definitiva N° 4, de fecha 27 de febrero de 2024, el Juzgado Letrado del Trabajo de la Capital de 13° Turno, falló:

"Desestimando la demanda sin especial condenación..." (fs. 541-596).

II) Por sentencia definitiva N° 185, de fecha 11 de setiembre de 2024, el Tribunal de Apelaciones del Trabajo de 2° Turno, resolvió:

"Confírmase la sentencia definitiva apelada, salvo en cuanto desestimó la pretensión por diferencias de salario en bono CBI, en lo que se revoca y en su lugar, condénase a la parte demandada a pagar a la actora el referido rubro conforme liquidación del considerando III.

Costas y costos en el orden causado..." (fs. 699-765).

III) Contra este último fallo,



la parte demandada interpuso recurso de casación (fs. 768-788 vto.), ocasión en la cual planteó los siguientes cuestionamientos.

Explicó que, como parte de la remuneración, MICROSOFT otorga a muchos de sus empleados compensaciones variables, adicionales y voluntarias por encima del salario base de cada empleado. Lo anterior en función de diferentes tipos de parámetros. Dentro de estas compensaciones variables se encuentra el llamado Bono CBI.

Dicho bono se abona con carácter anual y se corresponde con el compromiso y el impacto que el trabajo del empleado haya generado en MICROSOFT.

El Bono CBI no se calcula en base a parámetros, factores, o criterios numéricos, sino que se determina en base a los criterios de cada líder, de acuerdo con el desempeño del empleado a lo largo de cada año fiscal y por el cual se mantienen varias instancias de seguimiento, intercambio y evaluación final. Repercute también sobre el monto asignado al empleado la distribución del presupuesto que se realice en cada área. Lo anterior significa que el Bono CBI es naturalmente variable, basado en factores cualitativos que son evaluados por cada líder.

En este marco de libertad,



MICROSOFT cuenta con total discreción para determinar quiénes son los empleados que resultan elegibles para la percepción de partidas adicionales, así como las pautas y las condiciones para su obtención.

En definitiva: 1) el Bono CBI es una partida que se abona anualmente en función del impacto que el empleado haya generado en la empresa; no se prevén patrones, ni fórmulas numéricas, sino que el rubro se determina en función de parámetros cualitativos; 2) para su generación y otorgamiento, se toma el período de un año para evaluar el impacto que efectivamente pudo haber generado; 3) en caso de que los empleados accedan a la percepción del bono, el importe no es igual para todos, ni tampoco es el mismo monto cada año; 4) también incide en la determinación del monto el presupuesto asignado al área en la que el colaborador trabaja; en el presente caso, Braverman, líder de la actora y de su área en general, debe distribuir entre los distintos empleados a su cargo un importe de Bono CBI sin exceder su presupuesto.

En otras palabras, es absolutamente libre la facultad de la empresa de acordar sobre este tipo de partidas, siempre y cuando se respeten principios básicos como el de no discriminación y respeto a los derechos adquiridos.

La recurrente recordó que



la actora manifestó en su demanda que la empresa le abonó por este concepto en el 2022, el equivalente a un 66% del Bono CBI, indicando que la empresa incumplió con dicho pago en la medida que debió abonarle el 100% del Bono CBI. En realidad, la actora en ninguna parte de su demanda explica o indica a qué corresponde el 66% al que refiere, o sobre qué monto o sobre qué base toma dicho porcentaje. Tampoco explica a qué correspondería el supuesto 100% que a su criterio le hubiera correspondido.

Luego de aclarar lo anterior, la impugnante centró su batería de agravios en varios aspectos, a saber:

a) La sentencia desconoció la política interna de MICROSOFT con relación al Bono CBI, atentando así contra la libertad de la empresa. En tal sentido, expresó que cada empresa tiene la libertad de otorgar discrecionalmente a sus empleados las partidas que considere pertinentes, en la medida de que excedan a las partidas dispuestas efectivamente por ley. Asimismo, quedó acreditado que la accionante recibió por este concepto que reclama el importe más alto de toda su carrera laboral.

Además, está determinado que ningún empleado tiene garantizado un porcentaje o importe de bono. No existe una operación matemática



lineal para la determinación del bono, por lo que cualquier exigencia, como la impuesta por el Tribunal, deviene en un requisito que resulta imposible de acreditar por parte de la empresa.

No puede perderse de vista que, en la liquidación formulada por la actora a fs. 57, se limitó a tomar el porcentaje del bono efectivamente pagado por la empresa en el año 2022, a lo que sumó un 34%, pero no dio explicación alguna acerca de su medición del 66%. Resulta insólita la afirmación del Tribunal de segundo grado cuando señala que existe una conexión entre porcentajes y el monto que efectivamente cobra un empleado por concepto de bono. A tales efectos se fundó en lo declarado por los testigos Braverman y Gallardo, quienes hicieron referencia a que el monto que le correspondía a Bueno era de un 90% y que dicho monto fue aprobado. De acuerdo con lo anterior, y siguiendo el razonamiento del Tribunal, entonces debería entenderse que el monto que efectivamente percibió la trabajadora de \$581.000 se corresponde al 90% que supuestamente fue asignado y aprobado.

b) Adujo que la sentencia recurrida desconoció las características del bono de acuerdo con la doctrina y jurisprudencia. En tal sentido, con el fin de incentivar a sus empleados, una empresa es libre de implementar los sistemas



remuneratorios que entienda pertinentes.

No puede perderse de vista que los bonos constituyen partidas voluntariamente otorgadas por la empresa de manera discrecional y de la forma que ésta establezca.

c) Indicó que se vulneró el art. 117 del CGP. La actora jamás expresó, ni acreditó por qué le correspondería un bono superior en concepto de CBI. No logró documentar, ni fundar por qué le correspondería un importe mayor en concepto de Bono CBI. Tampoco pudo fundamentar a qué correspondería el porcentaje del 66% al que refiere.

d) Dijo que se vulneraron los arts. 139 y 140 del CGP, por cuanto el Tribunal de segundo grado realizó una inversión de la carga de la prueba e hizo recaer en MICROSOFT la carga de probar los hechos constitutivos del reclamo de la actora. En forma errónea, el “*Ad Quem*” concluyó que MICROSOFT debía acreditar por qué la actora no percibió el dinero que reclama. En realidad, MICROSOFT efectivamente acreditó que dicha partida se otorga en función del impacto y compromiso del empleado con la empresa.

En definitiva, peticionó que se suspenda la ejecución de la sentencia y se acoja el recurso interpuesto, desestimando la demanda en dicho rubro.



IV) Conferido el traslado de ley (fs. 790), la parte actora lo evacuó y bregó por el rechazo del recurso de casación interpuesto (fs. 793-796).

V) Por interlocutoria N° 125, de fecha 8 de noviembre de 2024, el Tribunal de segunda instancia dispuso la suspensión de la ejecución provisional de la sentencia y resolvió franquear el recurso de casación interpuesto (fs. 826).

VI) El 15 de noviembre de 2024, las actuaciones fueron recibidas en esta Corte (fs. 830).

VII) Por decreto N° 1.853, de fecha 21 de noviembre de 2024, se dispuso el pasaje del expediente a estudio (fs. 832).

VIII) Celebrado el acuerdo de ley (fs. 838), se designó a la Sra. Ministra Dra. Elena Martínez para redactar la presente sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I) A juicio de la mayoría de la Suprema Corte de Justicia, conformada por los Sres. Ministros Dres. Bernadette Minvielle, Elena Martínez, John Pérez y Tabaré Sosa, corresponde amparar el recurso de casación interpuesto y, en virtud de ello, anular la recurrida y desestimar el reclamo de la parte actora por



concepto de diferencia de salario en Bono CBI, absolviendo a la parte demandada de su pago, en base a los fundamentos que se expresarán.

Por su parte, la Sra. Ministra Dra. Doris Morales extenderá discordia, por entender que corresponde desestimar el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

II) A modo de introducción.

Inicialmente, corresponde precisar que el recurso de casación versa sobre un único rubro (diferencia salarial por adeudo parcial del Bono CBI), el cual fue objeto de decisiones discordantes en ambas instancias de mérito.

Así, para el juzgador de primer grado no correspondía amparar el reclamo de la actora; en cambio, para el Tribunal de Apelaciones correspondía acoger el mencionado rubro salarial, por lo cual despachó condena en tal sentido.

Ahora bien, a fin de justificar el fallo anulatorio anunciado, se empezará por señalar qué fue lo que dijo cada parte en sus actos de proposición.

II.1) Lo alegado por la actora en su demanda.

La actora reclamó despido abusivo, y dicha finalidad abusiva, dijo, “*quedará al*



descubierto al relatarse la sucesión de hechos de los cuales fue víctima". Y luego de describir diversos episodios, señaló: "el no pago del 100% del bono que premia el comportamiento de los empleados de Microsoft (CBI)". Allí explica que mantuvo reuniones con Braverman, quien "le señala que no cobraría el 100% del bono (denominado internamente en la empresa 'CBI') y al ser consultado el porqué de ello, respondió simplemente que la actora no habría sido de los mejores ni de los peores dentro de su equipo, pero no le informó razón alguna para el no cobro del 100% del Bono".

Al percibir que el no pago del 100% podía responder a otros hechos ajenos a su rendimiento, decidió conversarlo con un experimentado colega de trabajo como forma de lograr alguna orientación sobre cómo proceder (Roberto Icasuriaga). Éste le sugirió a la accionante que se reuniera con Gallardo, superior directo de Braverman.

Por último, en cuanto a la partida en cuestión, indicó que su liquidación se realiza de la siguiente manera: el jefe del área debe analizar cómo fue el desempeño de cada empleado (evaluaciones que quedan registradas en una herramienta llamada Connect) y determinar cuánto de ese bono se le debe abonar. El pago se realiza en el mes de setiembre y se deben observar tres pilares: a) logros que



contribuyen en el equipo, en el negocio y/o en los clientes; b) contribución al éxito de otro; c) cómo impactan en el empleado las ideas y la contribución de otros (fs. 80 y vto.).

El pago de dicho bono se centra en la evaluación que realiza su superior directo. Todo ello en base a ciertas métricas que eran conocidas por los empleados. No refiere a una cantidad de ventas o performance alguna. Refiere al comportamiento de cada empleado respecto de su trabajo y equipo.

En todos sus años como empleada, la actora dijo que jamás percibió menos del 95% del bono. Empero, en 2022, al ser evaluada por Braverman, se le abonó únicamente un 66% del total del bono, sin dársele explicación alguna.

A fs. 58 expresó que el 66% del bono es \$581.000, el 100% es \$880.303, en consecuencia lo adeudado asciende a \$299.303, más incidencias.

II.2) De lo que argumentó la parte demandada al contestar la demanda.

Expresó que, con relación a la comunicación que tuvo la actora con Icasuriaga, fue a los efectos de explicarle cómo canalizar cualquier planteo que la accionante tenga en el marco de su relación laboral.



Señaló que no se le adeuda a la actora suma alguna en concepto de diferencia de Bono CBI.

Luego de explicar cómo funciona el bono y la instancia de evaluación de desempeño que tuviera la trabajadora accionante y su líder Braverman, explicitó -al igual que lo dicho por la reclamante en su demanda- que justamente no se evalúa la cantidad de ventas o performance. Así, repasó lo actuado en “Connect” y los intercambios existentes.

A su juicio, la determinación del Bono CBI, como beneficio voluntario de la empresa, se realizó en base a motivos objetivos, debidamente comunicados y en línea con los parámetros establecidos en la política respectiva.

Manifestó que no puede perderse de vista que el 66% que invoca la trabajadora, no fue comunicado por la empresa en ningún momento, sino que deriva de cálculos que Bueno realizó. Más precisamente, indicó que *“notará la Sede que en ningún momento la actora explica cómo llegó a este porcentaje. En tal sentido, la actora falla en su deber de explicar y acreditar los hechos que invoca, ya que se limita a invocar un porcentaje de bono, sin explicar en qué se origina ni cómo lo calcula, y a considerar unilateralmente que le correspondía un monto mayor al*



que percibió" (fs. 312 vto.).

Por último, argumentó que no puede perderse de vista que el bono cobrado por la actora en el año 2022 fue el más alto de su historia laboral.

II.3) De lo argumentado por la Jueza de primer grado para desestimar el reclamo.

En lo específico, en cita extensa pero obligada, dijo la sentenciante "A Quo":

"Observa la sede que conforme surge de la prueba documental aportada, a la trabajadora no se le determinaba un cierto porcentaje, sino una suma de dinero concreta. En el año 2022 por concepto de Bono CBI la accionante percibió la suma de \$581.000.

Interrogado el Sr. Luciano Braverman quien fue el encargado de evaluar a la Sra. Bueno y sugerir el monto del bono explicó a fojas 432 '... yo no determino el bono final...' '... el manager hace una propuesta que no necesariamente es la final...' '... yo me senté con la actora le leí sus resultados le justifiqué las razones por las que tuvo esos resultados, es una conversación de unos 15 minutos que pasa con cada uno de los empleados de Microsoft y se informa los resultados que van más allá del bono, hay un incremento del sueldo, un componente de acciones que se le comunica



en ese momento. La actora tenía 9 meses en el rol, no había cumplido un año en ese rol cuando fue el proceso de evaluación...'. A fojas 435 agregó que la actora no cobró el 100% del bono '... por el proceso de calibración con todo el equipo y en ese proceso se analiza el impacto que ella tuvo, se compara con el resto de participantes, lo ordena y la propuesta mía fue del 90% para una persona que estaba 9 meses en el rol y considere que era lo que reflejaba el impacto de ella el tiempo que estuvo en el rol...'.

Puede verse entonces que la actora mantuvo una reunión con su superior en la cual este la informo sobre el monto que percibiría por concepto de bono CBI y los motivos por los cuales arribo a esa conclusión. Conforme puede desprenderse de la declaración del testigo los motivos se basan fundamentalmente en el hecho de que la trabajadora desempeño dicha función por el término de 9 meses y no completó un año entero de funciones. Manifestó el testigo que en función de ello, propuso para la Sra. Bueno un monto equivalente al 90% del bono CBI y si bien la sede no tiene certeza en términos de porcentajes ya que no hay elementos en autos para establecer si efectivamente la actora percibió el 90% o el 66%, lo cierto es que percibió más que el año anterior.

De la prueba documental se



desprende que la trabajadora recibió por concepto de bono CBI la suma de \$145.000 pesos más que el año anterior.

Se entiende la que trabajadora haya tenido mayores expectativas en percibir un monto superior pero en opinión de la proveyente no se evidencia a partir de la prueba diligenciada, que el monto percibido por la trabajadora haya sido otorgado con la intención de perjudicarla o que la determinación del mismo haya estado rodeada de irregularidades o motivos espúreos. Acreditó el demandado a criterio de la sede, que el mismo obedeció exclusivamente al tiempo de trabajo de la actora en ese rol, que conforme se vio fueron 9 meses.

Por otro lado considera la proveyente que la trabajadora tuvo varias instancias a través de las cuales planteo su disconformidad con el monto recibido, fue escuchada y se le explicaron los motivos. Por ejemplo la Sra. Gabriela Gallardo a fojas 441 manifestó ‘... en la conversación que tuve largo y tendido con la actora preocupada por su futuro en la compañía ella me comentó que el CBI no era el adecuado y que no había sido el que ella esperaba, yo le dije que eso no está alineado a resultado sino a una comparación con sus pares entendiendo a cuento ella dio respecto de sus pares y lo que dieron a la compañía...’. Agregó a



fojas 442 que el Sr. Braverman decidió el CBI y ella fue quien lo aprobó.

Por su parte la Sra. Paola Vidal comentó sobre el punto a fojas 451 ‘... le mencione que había tenido una conversación con Luciano y con Gaby y que ambos estaban dispuestos a tener una segunda conversación con ella para explicarle más detalles respecto a cómo se determinó su bono CBI...’ ‘... también le mencione que con mucho gusto podría acompañarla en esa conversación si deseaba tenerla. Cuando converse con Luciano y Gaby no identifique que algo se hubiera hecho fuera del procedimiento o fuera de los lineamientos que otorgamos a nuestros managers para la determinación de este bono...’.

Igual consideración que la manifestada por la testigo realiza la sede sobre el punto de controversia, debido a que como se señaló anteriormente no se evidencia en autos que el monto recibido por la Sra, Bueno haya sido el resultado de una maniobra desajustada a los procedimientos, teniendo a perjudicar a la trabajadora o injusta. Por tanto en opinión de la suscrita nada se le adeuda por concepto de bono CBI” (fs. 576-578).

II.4) La posición diversa que sostuvo el Tribunal de Apelaciones, que pavimentó la condena impugnada.



En lo específico, otra vez en cita extensa pero obligada, la Sala de segundo grado señaló:

"Este agravio se entiende de recibo por la Sala. La explicación de la composición de bono, su determinación y cálculo, y en definitiva acreditar su correcto pago, es carga de la parte demandada, en tanto partida que integra la remuneración de la trabajadora. No es la actora quien debe probar que le corresponde percibir por el bono más de lo que se le pagó; es la demandada la que debe demostrar que abonó correctamente o lo debido por concepto de bono CBI, porque además tiene o debe tener en su poder toda la información que le permitiría con detalle explicarlo y justificarlo.

Existe entre lo señalado en la contestación de la demanda y las declaraciones de los testigo Braverman y Gallardo, contradicciones que dejan sin sustento la defensa de la empleadora.

Como se vio en la síntesis realizada supra, de la contestación parece surgir que no se manejan porcentajes a la hora de establecer el bono: 'en la medida que este es un bono que mide el impacto del colaborador, no se incluyen métricas o elementos numérico, sino que se basa en juicios de valor' (fs. 309v), 'Al momento de comunicar el pago del bono CBI a



un empleado, no se le indica un porcentaje, sino únicamente un juicio de valor, y se le indica el monto a percibir por este concepto' (fs. 312v).

Sin embargo, como lo destaca la apelante en el recurso, declaró el testigo Braverman: 'P. Podría decirnos por qué motivo la actora no cobró el 100% del bono CBI. R. Por el proceso de calibración con todo el equipo y en ese proceso se analiza el impacto que ella tuvo se compara con el resto de participantes, lo ordena y la propuesta mía fue de 90% para una persona que estaba 9 meses en el rol y consideré que era lo que reflejaba el impacto de ella el tiempo que estuvo en el rol' (fs. 435, véase también fs. 432).

Y declaró la Sra. María Gabriela Gallardo (gerente general para América Latina del sector público, en ello educación): 'El bono CBI, no es un bono, es un pago que se da que se tiene en cuenta el desempeño en el año y factores cualitativos que están alineados con los valores de la compañía con cómo son expresados por la persona que recibe el CBI, por comparación respecto de sus pares en el equipo y eso. No está asociado a resultados el CBI. ... P. Quién decidió el importe del último CBI de la actora Ud. o Luciano Braverman. C. El CBI lo decide Braverman y yo aprobé. ... P. Ud. recuerda si aprobó o modificó la propuesta



del CBI de Braverman. R. No, no lo recuerdo. Aprobar seguramente, en el proceso lo que existe es como si fuera una métrica' (fs. 441 y 443).

Resulta entonces que hay una traducción numérica a porcentaje para determinar el importe del bono que debe recibir el empleado. El Sr. Braverman declaró que su opinión fue que la actora, con nueve meses en el rol de Education Leader, debía recibir el 90% del bono, y la Sra. Gallardo señala que seguramente aprobó esa propuesta.

Pues bien, el porcentaje tiene relación con un total en pesos. Es la demandada la que debió explicar en la generación del bono cuál era el total determinado como posible para la actora (o para ella en el conjunto del equipo, o en general cómo se distribuía y se distribuyó el monto global asignado para el equipo entre los empleados que lo integraban). No habiéndolo hecho, corresponde estar a lo señalado por la accionante, es decir, que lo percibido representa el 66% del total de lo previsto para su bono CBI abonado en setiembre 2022.

Carece de incidencia que lo cobrado por bono CBI en esa oportunidad fuera más que en los años anteriores, o incluso significativamente más, porque ello parece tener relación con el nuevo cargo que desempeñaba y eventualmente otros factores (el



presupuesto del bono CBI según el área, según lo alegado por la demandada, fs. 308), y por tanto la comparación solo entre montos no es procedente, porque no son términos comparables para derivar una conclusión correcta.

No es la actora la que debe demostrar que no recibió el 90% del bono CBI y solo el 66%, es la demandada la que debe acreditar que pagó correctamente esta parte del salario de la Sra. Bueno.

No es relevante tampoco el hecho de que la actora hubiera estado nueve meses y no todo el año fiscal en el nuevo rol, porque el testigo Braverman indica que este elemento lo consideró para estimar el 90% como bono para la actora (véase su declaración transcripta supra). Con todo, si el 90% correspondía a un año, el 66% corresponde a 9 meses. Puede esto explicar lo abonado. Pero en este caso debió también la demandada abonar por bono CBI lo correspondiente a los tres meses que en el mismo año fiscal la accionante estuvo en el cargo o rol anterior, o al menos considerar de alguna manera ese trabajo a la hora de abonar el bono, nada lo que se alegó haya así ocurrido" (fs. 714-719).

Pues bien, delimitado lo dicho por cada parte y lo resuelto en cada instancia de mérito, seguidamente se pasará a analizar la razón de la



impugnación sometida a decisión de la Corte.

III) Del análisis de los agravios.

En síntesis, la parte demandada argumentó que la sentencia recurrida: i) desconoció la política interna de MICROSOFT con relación al Bono CBI, atentando así contra la libertad de la empresa; ii) desconoció las características del bono de acuerdo con la doctrina y jurisprudencia (los bonos constituyen partidas voluntariamente otorgadas por la empresa de manera discrecional de la manera que esta establezca); iii) vulneró el art. 117 del CGP, en tanto la actora jamás expresó ni acreditó porqué le correspondería un bono superior en concepto de CBI, o sea, no logró documentar ni fundar por qué le correspondería un importe mayor en concepto de Bono CBI ni pudo fundamentar a qué correspondería el porcentaje del 66% al que ésta refiere; iv) transgredió también los arts. 139 y 140 del CGP, por cuanto realizó una inversión de la carga de la prueba al hacer recaer en MICROSOFT la carga de probar los hechos constitutivos del reclamo de la actora.

A criterio de la mayoría de la Corte, conformada por los Sres. Ministros Dres. Bernadette Minvielle, John Pérez, Tabaré Sosa y la redactora, le asiste razón a la recurrente respecto a



que el reclamo formulado en la demanda, con relación al llamado “bono CBI”, fue claramente insuficiente desde el punto de vista expositivo, incumpliendo con las exigencias del art. 117 del CGP, lo que debió haber determinado la desestimatoria de la pretensión actoral.

Cabe partir de la base de que no está discutido cuál es el hecho generador del Bono CBI, ni los parámetros a tener en cuenta por el evaluador, ni el derecho de la actora a la percepción del bono, ni el hecho de que ella efectivamente lo percibió en 2022, ni la cifra que cobró por tal concepto.

Lo que es litigioso es si la cantidad abonada por la empresa en 2022 fue correcta. Esto es, si lo pagado respondió a los criterios que correspondía tener en cuenta (posición de la demandada), o si, por el contrario, lo abonado fue menos de lo que debió haberse abonado por tal concepto, lo que generaría un saldo pendiente de pago, con las respectivas incidencias (posición de la actora).

La accionante afirmó en su demanda que, en todos sus años como empleada, jamás percibió menos del 95% del bono, pero en cambio en 2022 se le abonó únicamente un 66% del total del bono, sin dársele explicación alguna.

Más precisamente, en el



párrafo 110 de su demanda se señala: *“en todos sus años como empleada de Microsoft, la actora jamás percibió menos del 95% del bono. Sin embargo, en 2022 al ser evaluada por el Sr. Lucano Braverman, se le abonó únicamente un 66% del total del bono, sin dársele explicación alguna a la actora de cuál era el porqué de esto, y sin que hubiera cualquier información al respecto registrada en la plataforma Connect”* (fs. 80 vto.).

Ahora bien, tal como correctamente advirtió la demandada en su contestación de la demanda, la actora afirma haber cobrado sólo el 66% del bono que supuestamente le hubiera correspondido, pero no explica cómo llegó a ese porcentaje, esto es, qué lo origina, ni cómo lo calcula, ni por qué entiende que debería haber cobrado un monto mayor al que percibió.

O sea, la enjuiciada señaló en su contestación y reitera ahora en su recurso de casación, que el 66% que invoca la accionante no fue comunicado por la empresa en ningún momento, sino que deriva de cálculos que, sin explicar, realizó la actora.

Lo expresado por la accionada resulta de recibo, desde que la promotora no explicó en su demanda por qué medio le comunicaron que iba a recibir solo el 66% del bono, ni ofreció prueba



alguna tendiente a acreditar tal extremo.

Esto es, la reclamante adujo que en 2022 cobró un 66% del bono en cuestión cuando, en realidad, debió haber cobrado el 100%, pero no aclaró cómo llegó a concluir que cobró un 66% y por qué entiende que se le adeuda un 34%.

Tampoco lo explica el Tribunal de Apelaciones.

No se constata en el escrito de demanda argumento alguno del cual se pueda inferir cómo concluye que se le abonó un 66% del Bono CBI y que, en consecuencia, restaría un saldo pendiente de pago.

Con tal perspectiva, la mayoría de la Corte considera que la accionante no cumplió adecuadamente con la carga de la debida alegación prevista en el art. 117 del CGP, aplicable al proceso laboral en virtud de lo previsto en el artículo 8 de la Ley N° 18.572, incumplimiento que de por sí sella la suerte de su reclamo. Y ello con independencia de quién tenía la carga de probar la composición del bono y la corrección o no de su pago, por ser un aspecto ontológicamente anterior.

Justamente, respecto a la carga de la debida alegación o teoría de sustanciación de la demanda, ha sostenido este Colegiado en sentencia



Nº 55/2021, en conceptos que, con sus naturales adaptaciones, pueden ser trasladados al presente caso:

"Se exige una precisa relación de los hechos jurídicos relevantes que dieron nacimiento al derecho que se hace valer (LJU c. 10.170 -TAC 3º 5/X/83-) y, asimismo, debe tenerse en cuenta que los datos omitidos impiden el necesario control de la demandada afectando el derecho a la defensa. Por ello, es de esencia la articulación en la demanda (...)

Cuando el actor en su demanda afirma (en conceptos de GUASP - (Derecho Procesal Civil, T. I, 3ª. Ed. Madrid, 1968, pág. 314) el dato lógico, objeto de argumentación que por primera vez se incorpora al proceso, constituye el objeto de una auténtica alegación de introducción, la cual es la más importante e incluso -subraya- en realidad, puede considerarse como el único tipo de alegación indiscutible.

En el mismo sentido, en la Obra Colectiva sobre el CGP se definió: 'Debe destacarse la indudable trascendencia práctica de que el acto de proposición cumpla cabalmente con los postulados de la teoría de la sustanciación. Ello significa que cada petición debe presentarse con el relato de los hechos históricos que la sustentan y de las consecuencias jurídicas que pretenden extraerse de los mismos. No



basta entonces con una mera invocación genérica respecto de lo que se pretende, sino que en todos los casos deben aducirse los hechos relevantes que den sustento a la acción o la excepción propuesta' (cfme. 'Código General del Proceso Comentado', Obra Colectiva, T. 3, Ábaco, pág. 40). (...)

En definitiva, si el actor desea tener éxito debe exponer en su demanda los antecedentes de hecho de los que surja la relación jurídica litigiosa; debe aportar la suma de los hechos constitutivos. La mención ordenada de los que sean importantes tiene superlativo interés para identificar el proceso (Ídem., págs. 95-96).

Es un valor entendido que, por el principio de auto responsabilidad, la ambigüedad u oscuridad de la demanda obre en disfavor del demandante, como consecuencia lógica del 'onus' de claridad que gravita sobre este (cfme. TAC 8º, Sentencia No. 148/94, RUDP 3/1995, c. 148)" (en la misma línea se ha pronunciado, por ejemplo, el TAC 2º Turno, en sentencia N° 230/2020; por igual, ver en doctrina: Klett, Selva, Baluga, Cecilia, Almeida, Rodrigo, Rodríguez, María Isabel, "Actividad probatoria", en Especialidades de los procesos de materia laboral, IUDP, FCU, 2021, págs. 152-153).

En la especie, como se



dijo, la parte actora no se desembarazó de la carga que pesaba sobre ella, al no haber explicado, con la necesaria precisión y suficiencia, las razones por las que entiende que cobró sólo el 66% del bono y que por ende se le adeuda el 34% restante.

En definitiva, el déficit expositivo determina que no se haga lugar al reclamo planteado, por incumplimiento de lo dispuesto en el art. 117 del CGP.

El amparo del presente agravio de la recurrente determina que corresponda hacer lugar al recurso interpuesto y anular la sentencia impugnada en cuanto amparó el rubro en cuestión. Resulta por ello innecesario pronunciarse respecto a los restantes agravios planteados por la demandada en su escrito recursivo.

IV) De las costas y costos.

La correcta conducta procesal de ambas partes determina que las costas y los costos de la presente etapa se distribuyan en el orden causado (art. 688 del CC y arts. 56.1 y 279 del CGP).

En suma, por los fundamentos expuestos, y en atención a lo establecido en los arts. 268 y concordantes del Código General del Proceso, la Suprema Corte de Justicia, por mayoría de sus integrantes naturales,



FALLA:

I) SE AMPARA EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO Y, EN SU MÉRITO, SE ANULA LA RECURRIDA EN CUANTO CONDENÓ A LA DEMANDADA A PAGAR A LA ACTORA EL RUBRO “DIFERENCIAS DE SALARIO EN BONO CBI” Y, EN SU LUGAR, SE MANTIENE FIRME EN EL PUNTO EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA POR EL CUAL SE DESESTIMÓ EL REFERIDO RECLAMO; SIN ESPECIAL CONDENA PROCESAL.

II) SE FIJAN LOS HONORARIOS FICTOS EN 20 BPC.

III) SE NOTIFIQUE A DOMICILIO, SE PUBLIQUE Y, OPORTUNAMENTE, SE DEVUELVA.

DR. JOHN PÉREZ BRIGNANI
PRESIDENTE DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. ELENA MARTÍNEZ
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

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

DR. TABARÉ SOSA AGUIRRE
MINISTRO DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DRA. DORIS MORALES
MINISTRA DE LA SUPREMA
CORTE DE JUSTICIA

DISCORDE: por cuanto, entiendo que corresponde desestimar el recurso de casación interpuesto,



conforme con los fundamentos que a continuación se expresan.

1.- Los agravios articulados por la parte demandada refieren únicamente a la pretensión de diferencias de salario por el Bono CBI, que fue amparado por la Sala.

2.- Sobre el punto, el Tribunal expresó: *“Este agravio se entiende de recibo por la Sala. La explicación de la composición de bono, su determinación y cálculo, y en definitiva acreditar su correcto pago, es carga de la parte demandada, en tanto partida que integra la remuneración de la trabajadora. No es la actora quien debe probar que le corresponde percibir por el bono más de lo que se le pagó; es la demandada la que debe demostrar que abonó correctamente o lo debido por concepto de bono CBI, porque además tiene o debe tener en su poder toda la información que le permitiría con detalle explicarlo y justificarlo.*

Existe entre lo señalado en la contestación de la demanda y las declaraciones de los testigos Braverman y Gallardo, contradicciones que dejan sin sustento la defensa de la empleadora.

Como se vio en la síntesis realizada supra, de la contestación parece surgir que no se manejan porcentajes a la hora de establecer el bono: ‘en la medida que este es un bono que mide el impacto



del colaborador, no se incluyen métricas o elementos numérico, sino que se basa en juicios de valor' (fs. 309v), 'Al momento de comunicar el pago del bono CBI a un empleado, no se le indica un porcentaje, sino únicamente un juicio de valor, y se le indica el monto a percibir por este concepto' (fs. 312v).

Sin embargo, como lo destaca la apelante en el recurso, declaró el testigo Braverman: 'P. Podría decirnos por qué motivo la actora no cobró el 100% del bono CBI. R. Por el proceso de calibración con todo el equipo y en ese proceso se analiza el impacto que ella tuvo se compara con el resto de participantes, lo ordena y la propuesta mia fue de 90% para una persona que estaba 9 meses en el rol y consideré que era lo que reflejaba el impacto de ella el tiempo que estuvo en el rol' (fs. 435, veáse también fs. 432).

Y declaró la Sra. María Gabriela Gallardo (gerente general para América Latina del sector público, en ello educación): 'El bono CBI, no es un bono, es un pago que se da que se tiene en cuenta el desempeño en el año y factores cualitativos que están alineados con los valores de la compañía con cómo son expresados por la persona que recibe el CBI, por comparación respecto de sus pares en el equipo y eso. No está asociado a resultados el CBI. ... P. Quién decidió



el importe del último CBI de la actora Ud. o Luciano Braverman. C. El CBI lo decide Braverman y yo aprobé. ... P. Ud. recuerda si aprobó o modificó la propuesta del CBI de Braverman. R. No, no lo recuerdo. Aprobar seguramente, en el proceso lo que existe es como si fuera una métrica' (fs. 441 y 443).

Resulta entonces que hay una traducción numérica a porcentaje para determinar el importe del bono que debe recibir el empleado. El Sr. Braverman declaró que su opinión fue que la actora, con nueve meses en el rol de Education Leader, debía recibir el 90% del bono, y la Sra. Gallardo señala que seguramente aprobó esa propuesta.

Pues bien, el porcentaje tiene relación con un total en pesos. Es la demandada la que debió explicar en la generación del bono cuál era el total determinado como posible para la actora (o para ella en el conjunto del equipo, o en general cómo se distribuía y se distribuyó el monto global asignado para el equipo entre los empleados que lo integraban). No habiéndolo hecho, corresponde estar a lo señalado por la accionante, es decir, que lo percibido representa el 66% del total de lo previsto para su bono CBI abonado en setiembre 2022.

Carece de incidencia que lo cobrado por bono CBI en esa oportunidad fuera más que



en los años anteriores, o incluso significativamente más, porque ello parece tener relación con el nuevo cargo que desempeñaba y eventualmente otros factores (el presupuesto del bono CBI según el área, según lo alegado por la demandada, fs. 308), y por tanto la comparación solo entre montos no es procedente, porque no son términos comparables para derivar una conclusión correcta.

No es la actora la que debe demostrar que no recibió el 90% del bono CBI y solo el 66%, es la demandada la que debe acreditar que pagó correctamente esta parte del salario de la Sra. Bueno.

No es relevante tampoco el hecho de que la actora hubiera estado nueve meses y no todo el año fiscal en el nuevo rol, porque el testigo Braverman indica que este elemento lo consideró para estimar el 90% como bono para la actora (véase su declaración transcripta supra). Con todo, si el 90% correspondía a un año, el 66% corresponde a 9 meses. Puede esto explicar lo abonado. Pero en este caso debió también la demandada abonar por bono CBI lo correspondiente a los tres meses que en el mismo año fiscal la accionante estuvo en el cargo o rol anterior, o al menos considerar de alguna manera ese trabajo a la hora de abonar el bono, nada lo que se alegó haya así ocurrido" (fs. 714/719).



A continuación corresponde analizar cada uno de los agravios formulados por la parte demandada.

3.- Agravio sobre el incumplimiento del artículo 117 del CGP.

3.1.- A juicio de la suscrita, no le asiste razón a la parte demandada sobre el punto.

Como ha expresado prestigiosa doctrina, el actor tiene la carga de plenitud e integridad del libelo pretensivo. Dicha carga de plenitud e integridad debe cumplirse a cabalidad en el relato fáctico, donde no debe soslayarse ninguno de los hechos principales para la suerte de la pretensión. La ausencia, o falta de los hechos que pudieron haber fundado una solución favorable al actor, tiene como consecuencia que el juzgador no pueda tomar en cuenta el hecho no invocado, so pena de incurrir en vicio de incongruencia (cf.: KLETT, Selva, en *"Proceso ordinario en el Código General del Proceso"*, T. I, FCU, Montevideo, 2014, págs. 239 y 241 a 242).

Si el actor desea tener éxito debe exponer en su demanda los antecedentes de hecho de los que surja la relación jurídica litigiosa; debe aportar la suma de los hechos constitutivos. La mención ordenada de los que sean importantes tiene



superlativo interés para identificar el proceso (cf: VESCOVI, E. “et alters”, en *“Código General del Proceso, comentado, anotado y concordado”*, T. 3, Abaco, Buenos Aires, 1998, págs. 95 y 96).

El artículo 117 numeral 4 del CGP dispone que la demanda contendrá *“La narración precisa de los hechos en capítulos numerados”*. En ese sentido, el Código se adhiere a la teoría de la sustanciación, en virtud de la cual exige la exposición detallada de los acontecimientos y circunstancias que sirven de fundamento a la petición, por lo que no es suficiente la simple invocación de la relación jurídica sustancial que vincula a las partes (teoría de la individualización). La narración de los hechos debe realizarse con claridad y en forma ordenada, a los efectos de facilitar su subsunción dentro de la norma, y en definitiva aplicar su consecuencia jurídica, si coincidiera con la hipótesis prevista por ella (Cfm. sentencia N° 212/2022 de la Suprema Corte de Justicia).

Concluyendo sobre este primer aspecto, debe entenderse que la demanda debe cumplir con la carga que le impone la teoría de la sustanciación, sin que pueda asumirse una postura reticente, contradictoria o ambigua.

3.2.- A mi juicio, la parte actora en su escrito introductorio cumplió a cabalidad



con la teoría de la sustanciación.

En su demanda expresó que, el pago del Bono CBI se realizaba de la siguiente manera: el Jefe del área debe analizar cómo fue el desempeño de cada empleado (en base a evaluaciones que quedan registradas en una herramienta llamada Connect), y determinar cuánto de ese bono se le debe abonar. El pago se realiza una vez al año en el mes de setiembre. Para el análisis que se debe llevar a cabo se utilizan tres pilares: i) logros personales que contribuyen en el equipo, en el negocio y/o en los clientes; ii) contribución al éxito de otro; iii) como impactan en el empleado las ideas y la contribución de otros.

El pago de este bono se centraba en la evaluación de cada empleado, realizada por su superior directo. Al finalizar el año fiscal de MICROSOFT (setiembre de cada año), se abonaba este bono, a partir de una evaluación realizada siguiendo determinadas métricas que valoraban el comportamiento de cada empleado, su contribución al equipo de trabajo y su impacto en otros compañeros.

Estas métricas eran conocidas por los empleados de MICROSOFT. Consistían en la evaluación de la conducta de los colaboradores en cuanto a su compromiso y/o dedicación respecto del equipo de trabajo. No consistía en una evaluación de



cantidad de ventas o performance en las mismas, sino que estaba centrada en lo comportamental de cada empleado respecto de su trabajo y su equipo.

En todos sus años como empleada de MICROSOFT, la actora jamás percibió menos del 95% del Bono. Sin embargo, en 2022 al ser evaluada por el Sr. Luciano Braverman, se le abonó únicamente un 66% del total del bono, sin dársele explicación alguna a la actora de cuál era el porqué de esto, y sin que hubiera cualquier información al respecto registrada en la plataforma Connect.

Las devoluciones realizadas por el Sr. Braverman jamás le indicaron a la actora ningún aspecto para mejorar. Lo cual estaba en línea con lo registrado en la plataforma, de la cual no surgió en ningún momento aspecto alguno en el que la actora debiera trabajar o mejorar, que justificara el no pago de la totalidad del bono.

Ante esta situación, la actora planteó el asunto a la Sra. Gabriela Gallardo, pero tampoco recibió de su parte explicación a justificación alguna del por qué no corresponderle el 100% de la partida que reclama.

La actora formula liquidación a fs. 58, detallando que se le abonó la suma de \$581.000, que le correspondía un total de \$880.303, por



lo cual, solicita que se condene a la parte demandada por el saldo adeudado, esto es, la suma de \$299.303.

3.3.- En base a lo expresado por la actora en su demanda (fs. 80/81), entiendo que ningún extremo de la pretensión resulta oscuro, contradictorio, ni carente de alegaciones fácticas, por el contrario, de la recta lectura del libelo introductorio se logra identificar con precisión cuáles fueron los hechos determinantes que justifican la pretensión y que determinaron la vulneración del derecho invocado de la actora. En tal sentido, resulta claro que la accionante alega que, la empresa abonaba un bono todos los años, que el sistema de evaluación era totalmente genérico e impreciso, que no se le brindó ninguna explicación a la actora de cuál fue el motivo que justificara que se le abonó un 66% en lugar del 100%, ni tampoco se registró ninguna información en la plataforma Connect, la cual se utilizaba por parte de los jerarcas para registrar las evaluaciones de los trabajadores que tienen a su cargo, que solicitó explicaciones a sus superiores sin obtener una respuesta concreta.

En tal sentido, entiendo que resulta sencillo identificar la pretensión de la trabajadora en base a los hechos invocados en su demanda, el reclamo se centra en que se le abonó a la



Sra. Bueno una parte del Bono CBI (66%) cuando a su entender correspondía que se abone el 100%. Ello se ve reforzado con la liquidación que surge a fs. 58, en la cual la actora expresa que le fue abonada la suma de \$581.000, adeudando la demandada un total de \$299.303.

Por otra parte, corresponde destacar que la demandada en su escrito de contestación de demanda (fs. 263/320), nada dijo sobre el supuesto incumplimiento de la teoría de la sustanciación por parte de la actora, recién en la presente etapa procesal lo expresa como punto de agravio.

En definitiva, entiendo que corresponde desestimar el presente punto de agravio, en virtud que de la lectura de la demanda se logra concluir que la actora realizó un relato circunstanciado de los hechos, cumpliendo con la teoría de la sustanciación (art. 117 nral. 4 del CGP).

4.- Agravios que refieren al desconocimiento de la política interna de Microsoft con relación al Bono CBI, atentando así contra la libertad de la empresa y sobre las características del bono.

4.1.- Atento a la vinculación de los planteos realizados por la parte demandada, entiendo que los presentes agravios resultan conciliables y pueden analizarse conjuntamente.



En lo que respecta a la naturaleza salarial del reclamado Bono CBI, se comparte el criterio que propugna la parte actora. En tal sentido, ha expresado el TAT 3º Turno en sentencia N° 267/2012: *“Las gratificaciones pueden definirse como aquellas sumas de dinero de tipo variable, otorgadas voluntariamente por el empleador a sus trabajadores a modo de premio o incentivo para lograr la mayor dedicación y rendimiento de éstos (Plá Rodríguez, ‘Curso...’, tomo 3 volumen 2, páginas 73-80; y ampliamente en ‘El Salario en el Uruguay’, tomo 2, páginas 73-83). La gratificación que se pagaba por la institución financiera demandada adquirió el carácter de habitual y permanente, lo que le otorga naturaleza salarial. Como lo advierte el autor citado (op. Cit. Página 78), este concepto supone una apreciación prudencial de los hechos, ya que es muy difícil dictar normas generales que puedan seguirse con prescindencia de las particularidades de cada caso. Si se produce una reiteración constante desde que ha ingresado el trabajador o desde cierta época se repite tal partida o gratificación, puede calificarse ella de normal o habitual. Por ende era carga de la parte demandada el demostrar en el ámbito funcional la irregularidad, la no permanencia de la gratificación, no pesa sobre la parte actora; sino que tal omisión y las consecuencias que de*



ello derivan le son propias a aquélla (...)".

Por su parte, ha expresado el TAT 1º Turno en sentencia N° 12/2013: *"Así, deben distinguirse dos aspectos: uno, el origen del bono y otro, la modalidad de concreción o ejecución. Se trata de un beneficio que en su origen ha tenido la voluntad del empleador, pero que se genera en el marco de la relación de la relación jurídica de trabajo regulada por un derecho netamente protector y vigilante. Así, más allá de su naturaleza salarial o no, le reporta al trabajador una compensación por la entrega de su fuerza de trabajo. De allí que la libertad del empleador se encuentra limitada por las pautas que provocan los derechos fundamentales que no tienen origen contractual pero que son inescindibles al trabajador y por ende se incorporan con él a la relación contractual. En tal sentido la discrecionalidad del empleador no es absoluta como plantea el recurrente. Primero, atendiendo a las fuentes de reconocimiento del derecho al justo salario - el bloque de constitucionalidad de los derechos humanos - y del poder de dirección y administración del trabajo- el contrato de trabajo y la consecuencia de la asunción de los riesgos por parte del empleador. Segundo, por cuanto discrecionalidad no significa lo que parece atribuirle el recurrente. En efecto, discrecionalidad no es arbitrariedad, sino un espacio de*



actuación del titular de la potestad cuyas fronteras están pautadas por la razonabilidad. Lo que en el caso significa que, si bien el empleador puede crear unilateralmente un beneficio especial al trabajador - como el bono o premio - no estará exento de justificar las razones objetivas que lo llevan a administrarlo de uno u otro modo. Justamente por cuanto existe un derecho fundamental a custodiar - el salario justo - en la medida que su forma de percepción será el elemento determinante para la determinación de su naturaleza y eventual incidencia en otros beneficios”.

4.2.- Aplicando los conceptos antes expuestos, se desprende de los presentes autos que la demandada abonaba con regularidad y permanencia el Bono CBI en forma anual, revistiendo el mismo de naturaleza salarial (ventaja económica derivada de la prestación de la tarea abonada por el empleador) que lo torna procedente. La demandada arguye que la empresa cuenta con total libertad y discrecionalidad para otorgar el Bono, sin embargo, como fue destacado en la sentencia antes transcripta, discrecionalidad no puede confundirse con arbitrariedad, si bien el empleador decide crear el beneficio, no puede otorgarlo con carencia de justificación y objetividad, de forma deliberada sin cumplir con parámetros concretos y claros.



Se comparte con el Dr. Plá Rodríguez, que este tipo de gratificación o premio, al tener como ocurre con el que ocupa, carácter normal y permanente por repetirse a lo largo de años, debe atribuírsele naturaleza salarial, por cual pasa a integrar el salario y da derecho a exigir su pago llegada la época, cuando omite en la forma habitual, ya que la discrecionalidad no puede llevar a anular el beneficio y como tal, debe computarse a los efectos de liquidar los demás rubros (cfr. *"Curso de Derecho Laboral"*, T. III, Vol. II, págs. 73 y ss.).

Por lo tanto, entiendo que no le asiste razón a la recurrente en virtud que desconoció la naturaleza salarial de la presente gratificación en análisis y no probó que el pago del Bono se verifique con parámetros claros y de forma objetiva, lo cual era su carga, tal como se analizará a continuación en el siguiente punto de agravio.

5.- Agravio sobre la inversión de la carga de la prueba.

5.1.- Para finalizar, entiendo que corresponde rechazar el último punto de agravio ya que no se trata de ninguna inversión de la carga de la prueba sino simplemente de la aplicación del principio de que quien está en mejores condiciones de probar un hecho y por la disponibilidad del medio



probatorio es necesariamente quien está gravado con la carga del mismo (Anuario de Jurisprudencia Laboral 1992, c. 1408, pág. 344; AJL 1994-95 c. 1160-1165, 1166, 1167 pág. 438-439; AJL 1996-97 c. 1673 pág. 841; AJL 1999 c. 1183 pág. 499; AJL 2000 c. 1219, 1220, 1221 pág. 551; AJL 2006 c. 399 pág. 241, etc.).

La empleadora tenía la carga de acreditar que el monto abonado por concepto de Bono CBI era correcto y que los parámetros utilizados para abonarlo resultaban objetivos y transparentes, lo cual no se verificó en el caso de autos, por lo cual, si no lo hizo, debe soportar las consecuencias de su omisión y no puede pretender que el trabajador no percibía el reclamo realizado en su demanda.

Los criterios que rigen la distribución de la carga de la prueba *“deben interpretarse en el sentido de que los deberes procesales de colaboración y moralidad no toleran que la parte que esté en las mejores condiciones de aporte probatorio se acolchone en la pasividad, e imponen al justiciable que en un caso concreto puede suministrar la prueba con menores gravámenes, dilaciones y gastos, la carga probatoria con preferencia a la que ‘ex lege’ aparece como adjudicataria”* (De Midón, *“A propósito del onus probandi: la parte en mejores condiciones de suministrar la prueba bajo la lupa del proceso justo”*,



en RUDP 1/1993, pág. 39).

Así lo ha sostenido reiteradamente nuestra doctrina y jurisprudencia laboral. Así, el TAT 3º Turno en sentencia N° 16/2009 expresó: *“El jornal que se afirmó en la demanda y fuera controvertido por la parte demandada, corresponde que sea atendido en tanto no emerge conforme disponibilidad del medio probatorio de cargo de la parte demandada prueba documental eficiente que contrarreste aquél extremo (antecedente, sentencia 41/002). Como ya se expresó, siguiendo al Profesor Plá Rodríguez, ‘la prueba del pago del salario se hace normalmente por recibo y para que sirva de medio cancelatorio de determinado crédito laboral, debe estar expresamente individualizado y precisado en su dimensión’ (Curso, T. 3 vol. 2 págs. 228-229, Anuario 1993 c. 801, 803, 808. En la medida que se carece de aporte probatorio por el demandado en torno al extremo que nos ocupa, en aplicación del principio protector ‘in dubio pro operario’, sólo cabe pasar por lo manifestado por el actor (antecedentes de la Sala, sentencias N° 124/97, 126/03, 26/04, etc.” (AJL 2009 c. 583 págs. 409-410).*

En tal sentido, la demandada debió explicar la composición del bono, su determinación, cálculo y acreditar que su pago fue correcto. No es la parte actora quien debe probar tales



extremos.

Por otra parte, tal como lo destaca la Sala en su fundada sentencia, de la declaración de los testigos Braverman y Gallardo surgen contradicciones con lo alegado por la demandada. En tal sentido, se logra concluir que, al momento de determinar el bono, se traducía a un porcentaje. El testigo Braverman expresó claramente que la actora debía recibir a su criterio el 90% del bono.

Al contrario, la parte demandada en su contestación de demanda expresó que no se manejan porcentajes a la hora de establecer el bono: *“en la medida que este es un bono que mide el impacto del colaborador, no se incluyen métricas o elementos numérico, sino que se basa en juicios de valor”* (fs. 309 vto.), *“Al momento de comunicar el pago del bono CBI a un empleado, no se le indica un porcentaje, sino únicamente un juicio de valor, y se le indica el monto a percibir por este concepto”* (fs. 312 vto.).

En definitiva, la empleadora no probó que el rendimiento de los trabajadores se medía objetivamente ni cómo ni por qué fue concretamente que en el año 2022 la actora no habría alcanzado los parámetros requeridos para que se le abone el 100% del Bono CBI. Tampoco se alegó ni probó que la determinación precisa del bono estuviera claramente establecida en



alguna normativa interna de la empresa, que fuera conocida por todos sus trabajadores. Siendo así parece claro que esa falta de explicación y de prueba acerca de la forma de establecer el *quantum* del bono determina que en los hechos funcione de forma absolutamente discrecional, potestativa por parte del empleador. Sin embargo, habiéndose tornado un beneficio regular y permanente, que por tanto se trasformó en una partida salarial, en modo alguno ello podía depender absolutamente de la mera y exclusiva voluntad del empleador, sin que al menos estuviera determinada objetivamente la forma de evaluación del rendimiento y los parámetros utilizados para determinar una cifra concreta.

Y a diferencia de lo que sostiene la demandada, es claro que no era la actora quien tenía que explicar cuáles eran los supuestos, cómo se generaba el bono, sino que era la propia empleadora quien tenía la carga de hacerlo en tanto era quien lo administraba y determinaba cuando se daban o no esos supuestos para su generación y cuál era el porcentaje que le correspondía a cada trabajador.

En definitiva, la demandada no explicó ni mucho menos probó que, para que naciera el derecho a percibir el bono se utilizaran parámetros claros, precisos, matemáticos y objetivos, y tampoco probó que la actora no hubiera alcanzado el



rendimiento necesario en el año 2022 para que no se le abonara el 100%, tampoco se acreditó que no se hubieran alcanzado los objetivos supuestamente determinados para ello, por lo que corresponde a mi juicio rechazar el recurso de casación interpuesto por la parte demandada.

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

