

RECONOCIMIENTO Y COEXISTENCIA DE CRITERIOS DE UNIFICACIÓN FORMALES E INFORMALES EN LA DECISIÓN DE RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA LABORAL

THE COEXISTENCE OF FORMAL AND INFORMAL JUDICIAL REVIEW UNIFICATION
CRITERIA IN THE DECISION OF JURISPRUDENCE UNIFICATION REMEDY

SAMUEL SOTO BUSTOS*

RESUMEN: El presente trabajo pretende evidenciar, a partir de la observación de la práctica judicial en sentencias de rechazo de recursos de unificación laboral, la aparición de criterios unificados de manera impropia o informal, la coexistencia de aquellos con criterios unificados formalmente por sentencias que acogen tal clase de recursos y los problemas que derivan de aquella situación.

ABSTRACT: This article pretends to demonstrate, through the analysis of case law about judicial review rejecting to uniform jurisprudence, the establishment of informal unifying criteria in court decisions, the coexistence of them with formal unifying criteria derived from judgments granting the review, and the issues emerging from that coexistence.

PALABRAS CLAVE: Sistema legal, prácticas judiciales, recurso de unificación de jurisprudencia laboral, criterios formales e informales.

KEYWORDS: Legal system, judicial practices, recourse of labor jurisprudence unification, formal and informal criteria.

I. INTRODUCCIÓN

A propósito de una investigación relativa a determinar si los criterios unificados por la Corte Suprema, en recursos de unificación acogidos, han operado como precedentes judiciales vinculantes, fue necesario hacer un levantamiento de las resoluciones que se pronunciaron sobre tal clase de recursos entre marzo de 2008 y agosto de 2013¹. A dicha fecha pudimos detectar 182 fallos que acogían el recurso de unificación y de los que se desprendían 46 criterios unificados.

En la misma tarea se pudo establecer que la técnica empleada por el máximo tribunal al acoger el recurso que nos ocupa ha sido:

1) Reconocer la dispersión de interpretaciones en el fallo que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia.

* Abogado. Universidad de Chile. Correo: ssoto@psuabogados.cl.

¹ SOTO S., "¿Criterios unificados como precedentes judiciales en materia laboral?" (Revisión crítica de los fallos que acogen el recurso de unificación laboral entre marzo de 2008 y agosto de 2013) en: *Revista Estudios de la Justicia*, N° 19, pp. 215-250.

2) Fijar el criterio unificado en el fallo de nulidad que sigue a la sentencia de unificación. Para enunciar el criterio unificado la Corte Suprema sigue uno de estos dos caminos:

- a. Desarrolla la argumentación que sustenta su opción por criterio de interpretación que entiende adecuado, de entre los que se someten a elección, y finaliza con una síntesis del criterio unificado en unas pocas líneas²; o,
- b. Desarrolla la argumentación con la que establece su compromiso con el criterio elegido, pero sin sintetizar de manera explícita aquel³.

En el mismo levantamiento de la jurisprudencia pudimos percatarnos que la Corte Suprema, en algunas ocasiones se niega a unificar, a pesar de reconocer la dispersión de interpretaciones que hacen los tribunales superiores de justicia, sobre la materia de derecho que viene decidida en la sentencia de nulidad y que es objeto del recurso unificación. En dichos casos el rechazo del recurso de unificación se da en atención a que el criterio establecido por la Corte de Apelaciones respectiva, en la sentencia recurrida, es el que se conforma a derecho en opinión del máximo tribunal. En estos casos la Corte Suprema obviamente evidencia su elección o preferencia, pero no la formaliza acogiendo el recurso de unificación; a estos casos los denominamos, provisionalmente y para efectos de este trabajo, casos de *unificación informal o impropia*, para distinguirlos de aquellos en que dicho tribunal de manera manifiesta procede a escoger un criterio al decidir que se acoge el recurso de unificación.

El presente artículo es una versión preliminar de un estudio de mayor aliento y en el que se pretenden evidenciar los problemas que se generan a partir de la coexistencia de criterios unificados formalmente con criterios unificados de manera impropia o informal.

II. CRITERIOS FORMALMENTE UNIFICADOS

Para efectos del presente trabajo se ha aprovechado de hacer un nuevo levantamiento de fallos que acogen el recurso de unificación hasta el 31 de julio de 2014. Atendida la evidente utilidad para los operadores jurídicos del área del derecho del trabajo, pode-

² Esta es la técnica empleada en el primer recurso de unificación acogido caso *Ampuero Sánchez con Empresa Nacional del Petróleo*, Rol N° 2886-2009, sentencia de 14 de julio de 2009 en que la Corte Suprema, luego de argumentar las razones de su elección entre las interpretaciones que se sometían a su decisión, concluye aquella declarando “Que se unifica la jurisprudencia en orden a que la causal establecida en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, resulta improcedente tratándose de contratos de naturaleza indefinida”.

³ Así se procede en la última unificación acogida que hemos compilado, caso *González Aros con Constructora Desco S.A.*, Rol N° 14656-2013, sentencia de 8 de julio de 2014. Allí el problema reside, según dice el fallo de unificación, en que “(...) se presenta la disimilitud de interpretaciones respecto al poder liberatorio del finiquito, divergencia que conduce a que el presente recurso de unificación de jurisprudencia prospere con el objeto de precisar la recta exégesis del artículo 177 del Código del Trabajo, en orden a determinar el alcance de dicho poder liberatorio de un finiquito suscrito con las formalidades establecidas por el legislador y sin reserva alguna, en relación con la acción de indemnización de los perjuicios derivados de un accidente del trabajo (...)”. y en la sentencia de nulidad que sigue a la unificación se indican las pautas que delimitan el poder liberatorio del finiquito, sin hacer síntesis de lo que es específicamente unificado.

mos indicar que hemos revisado 207 fallos de unificación dictados en el período que va desde el 1 de marzo de 2008 al 31 de julio de 2014 y podemos indicar que se han unificado los siguientes 55 criterios:

1) *En relación a contratos de plazo indefinido*: La Corte Suprema estableció que es improcedente la aplicación de causal de conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, a los contratos de trabajo pactados por tiempo indefinido⁴.

2) *En relación al valor de los finiquitos laborales*: La Corte Suprema fijó el criterio en orden a que tiene pleno efecto liberatorio el finiquito válidamente otorgado, que cumple las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, y respecto del cual no ha habido reserva alguna⁵.

3) *En relación al estatuto aplicable a particulares que celebran contratos de honorarios con una municipalidad*: La Corte Suprema estableció que los contratos de prestación de servicios a honorarios, celebrados entre un particular y una Municipalidad, se regulan por las normas contenidas en el propio contrato de honorarios, conforme se establece en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, sin que le sean aplicables dicho estatuto, ni las disposiciones del Código del Trabajo⁶.

4) *En relación a la sanción de ineficacia de despido, por existir deudas de cotizaciones previsionales a la época de aquel*: Encontramos diversos fallos que regulan los alcances respecto de aquella sanción de ineficacia y que se traduce, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, en la obligación de pagar el empleador remuneraciones hasta que se convalide el despido por el íntegro de la cotizaciones previsionales adeudadas. Los aspectos unificados son los siguientes:

a. Que priman sobre la sanción referida las normas de la ley de quiebras. De este modo una vez declarada la quiebra no se siguen devengando remuneraciones⁷. Ello es así porque no es posible gravar la masa con mayores obligaciones que las que quedan fijadas a dicha fecha, límite al cual debe entonces ceñirse el deber de pago de remuneraciones y cotizaciones que se devenguen.

b. Que la sanción aludida no se puede aplicar al empleador cuando ha sido la sentencia la que ha determinado que la remuneración del trabajador era superior a la estipulada en el contrato y respecto de cuya diferencia establecida en su favor, no se han retenido ni enterado cotizaciones previsionales⁸.

⁴ SCS, Rol N° 2886-2009, 14 de julio de 2009.

⁵ SCS, Rol N° 5816-2009, 27 de octubre de 2009.

⁶ SCS Rol N° 6335-2009, 10 de noviembre de 2009.

⁷ SCS Rol N° 7076-2009, 28 de enero de 2010.

⁸ SCS Rol N° 9265-2009, 8 de abril de 2010.

c. Que no corresponde aplicar la sanción cuando la sentencia determina el vínculo laboral y, por lo tanto, el empleador no ha obrado como agente retenedor de las cotizaciones previsionales⁹.

d. Que no procede aplicar la sanción cuando la sentencia reconoce el derecho al trabajador a percibir semana corrida¹⁰.

e. Que la sanción no se aplica cuando es el trabajador quien pone término al contrato por la causal establecida en el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es despido indirecto o autodespido¹¹.

5) *En relación a la presunción de representación del empleador*: La Corte Suprema estableció que una vez probado el hecho que determina la presunción de representación del empleador, contenida en el artículo 4° del Código del Trabajo, sólo cabe aplicar aquella norma, quedando vedado considerar cualquier circunstancia fáctica para preterir la disposición legal que libera de la obligación de probar¹².

6) *En relación al artículo 87 de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente y a los artículos 161 y 168 del Código del Trabajo*: La Corte Suprema fijó los alcances de la asimilación o ficción que dispone el inciso 3° del aludido artículo 168 del código laboral para efectos del pago de la indemnización adicional contemplada por el artículo 87 de la Ley N° 19.070, en el sentido que aquel efecto no constituye un presupuesto de aplicación de la segunda norma cuando la causal invocada por el empleador para la desvinculación no ha sido alguna de las previstas en el artículo 161 del primer cuerpo legal citado¹³.

7) *En relación al artículo 3° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para los funcionarios municipales*: La Corte Suprema sostuvo que la aplicación del Código del Trabajo, establecida para casos determinados en el artículo 3° de la Ley N° 18.883, debe necesariamente tener un carácter restrictivo por cuanto, dada la naturaleza de la empleadora, la contratación de una persona en forma indefinida importa una investidura como funcionario de planta, cargo cuyos requisitos de postulación, procedimiento de nombramiento y demás aspectos, están específicamente reglados en las disposiciones pertinentes de la ley referida¹⁴.

8) *En relación al concepto de última remuneración para efectos indemnizatorios*: La Corte Suprema fijó el criterio que, dentro del concepto de última remuneración, que establece el artículo 172 del Código del Trabajo, no se pueden incluir las asignaciones de movilización y colación, que son estipendios no remunerativos que se describen en

⁹ SCS Rol N° 852-2010, 20 de abril de 2010.

¹⁰ SCS Rol N° 4584-2011, 15 de diciembre de 2011.

¹¹ SCS Rol N° 6510-2010, 24 de marzo de 2011.

¹² SCS Rol N° 4595-2009, 28 de enero de 2010.

¹³ SCS, Rol N° 8550-2009, 17 de marzo de 2010.

¹⁴ SCS, Rol N° 6778-2009, 25 de marzo de 2010.

el artículo 41 del mismo texto legal¹⁵. Este pronunciamiento se repite 26 veces en el período objeto del estudio, siendo el último detectado en mayo de 2013.

La Corte Suprema en una unificación impropia indica que la Corte de Apelaciones que ha fallado en un sentido diverso, incluyendo asignaciones no remunerativas a la base de cálculo, se ajusta a derecho¹⁶.

9) *En relación a las indemnizaciones establecidas en el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, Estatuto Docente*: la Corte Suprema sostiene que la correcta aplicación, del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070, es que no se tiene derecho a la indemnización por años de servicios, contemplada en dicha norma, cuando la causal de cese de los servicios es la renuncia voluntaria del trabajador y no las necesidades de la empresa, siendo imposible, entonces, que ambas situaciones puedan jurídicamente homologarse¹⁷. Sobre esta materia, en el período que nos ocupa, la Corte Suprema se volvió a pronunciar 28 veces más, 26 de las sentencias se dictan entre abril y diciembre de 2010, una en marzo de 2011 y la última en agosto de 2012.

10) *En relación a la causal de término de la relación laboral por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato*: La Corte Suprema unificó la jurisprudencia en el sentido que resulta justificada la aplicación de la citada causal, cuando los contratos de trabajo están asociados a una faena cuya duración depende de una condición ajena a la voluntad del empleador y ella es conocida por los trabajadores¹⁸. Este criterio se reitera en un fallo de unificación dictado en enero de 2013.

11) *En relación a las indemnizaciones por término de contrato y las compensatorias del fuero*: La Corte Suprema fijó el criterio que son incompatibles las indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicio con las indemnizaciones que compensan el fuero del trabajador, puesto que estas reparaciones constituyen sanciones pecuniarias –y, por tanto, resarcimientos– que emanan de un mismo hecho, en este caso la terminación de la relación laboral por decisión del empleador, en contravención a las normas que regulan la materia, pero con diferentes procedimientos y bases de cálculo¹⁹.

12) *En relación al fuero maternal y contratos de reemplazo de profesionales de la educación*: La Corte Suprema, unificando la interpretación del artículo 72 de la Ley Nº 19.070 o Estatuto Docente, en relación a los artículos 174 y 201 del Código del Trabajo, fijó el criterio que en el caso de las profesionales de la educación que estén vinculadas en virtud de un contrato de reemplazo y que a la fecha de término de sus servicios se encuentren embarazadas, no resulta procedente exigir al empleador solicitar su desafuero²⁰.

¹⁵ SCS, Rol Nº 9603-2009, 21 de abril de 2010.

¹⁶ SCS, Rol Nº 7104-2013, 7 de enero de 2014.

¹⁷ SCS, Rol Nº 9024-2009, 21 de abril de 2010.

¹⁸ SCS, Rol Nº 3276-2010, 14 de septiembre de 2010.

¹⁹ SCS, Rol Nº 3903-2010, 7 de octubre de 2010.

²⁰ SCS, Rol Nº 2821-2010, 19 de octubre de 2010.

13) *En relación a las causales de término de contrato de trabajo de falta de probidad y conducta inmoral, establecidas en el artículo 72 letra b) de la Ley N° 19.070 del estatuto docente:* La Corte Suprema unificó jurisprudencia en el sentido que no se aplican las formalidades del despido establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo respecto de un docente del sector municipal cuyo contrato es terminado por alguna de las causales establecidas en la letra b) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, esto es probidad y conducta inmoral establecidas fehacientemente en un sumario²¹.

14) *En relación a pensiones de montepío de la Caja de Retiro y de Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado:* La Corte Suprema estableció, en relación con el derecho a acrecer contenido en el artículo 3° letra c) de la Ley N° 12.522, que este resulta improcedente en el caso que fallezca la viuda del causante después de haberse deferido y le sobrevivan hijos con derecho ya reconocido a pensión de montepío²².

15) *En relación a la prestación de semana corrida:* La Corte Suprema fijó el criterio que los trabajadores incorporados en la parte final del inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo, afectos a un sistema remuneracional mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, sólo tienen derecho al pago de la semana corrida, en la medida que sus remuneraciones variables sean devengadas día a día, y en cambio no lo tienen si tales remuneraciones se devengan en una unidad de tiempo distinta²³. Este criterio se repite en 19 fallos más dictados entre enero de 2011 y abril de 2013.

16) *En relación a prescripción de remuneraciones:* La Corte Suprema estableció que tratándose del cobro de remuneraciones de un trabajador cuyo contrato de trabajo ha finalizado, el plazo de prescripción aplicable es el previsto en el inciso 2° del artículo 510 del Código del Trabajo, esto es, de seis meses contados desde el cese de los servicios²⁴. Sin perjuicio de lo dicho, la doctrina que explicita este fallo importa que el plazo de prescripción de los derechos laborales es de dos años durante la vigencia de la relación laboral y que el plazo se reduce a seis meses cuando aquella termina.

17) *En relación al límite de última remuneración:* La Corte Suprema estableció que la circunstancia que la remuneración efectivamente percibida por el trabajador haya sido superior a 90 unidades de fomento, no le resta certeza al alcance del inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, como tampoco importa una excusa para soslayar su aplicación, por cuanto las normas que regulan la materia son de orden público y constituyen un imperativo para el tribunal cuando no existe pacto expreso de las partes dirigido a mejorar las condiciones económicas del dependiente exonerado, por la vía de fijar compensaciones superiores o ajenas a las restricciones legales²⁵.

²¹ SCS, Rol N° 5831-2010, 26 de noviembre de 2010.

²² SCS, Rol N° 6246-2010, 25 de enero de 2011.

²³ SCS, Rol N° 6552-2010, 27 de enero de 2011.

²⁴ SCS, Rol N° 7104-2010, 24 de marzo de 2011.

²⁵ SCS, Rol N° 6300-2010, 25 de marzo de 2011.

18) *En relación a la aplicación de sanción de ineficacia de despido o ley Bustos en contra de la empresa principal:* La Corte Suprema inicialmente estimó que la empresa mandante es solidariamente responsable con el empleador del trabajador, respecto del pago de remuneraciones por ineficacia de despido²⁶. Sin embargo el criterio fue cambiado con posterioridad en el sentido que no corresponde aplicar la sanción de ineficacia del despido al mandante de la obra puesto que, en tanto sanción, es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictiva²⁷.

19) *En relación a la competencia de los tribunales laborales para conocer de vulneraciones de garantías de funcionarios públicos:* La Corte Suprema inicialmente sienta criterio en el sentido que los juzgados laborales son incompetentes absolutamente, en razón de la materia, para conocer de una demanda de tutela de derechos laborales fundamentales incoada por funcionarios públicos designados, en sus respectivos cargos, en calidad de contratas en una Intendencia Regional²⁸. En octubre de 2010 el criterio se reitera respecto de una funcionaria a contrata en una Gobernación Provincial.

Cambia el criterio el 30 de abril de 2014 indicando claramente que el procedimiento de tutela tiene lugar para la protección de las garantías de los funcionarios públicos y por tanto los tribunales del trabajo son competentes para el conocimiento de dichas acciones de tutela²⁹.

20) *En relación al fuero de constitución de sindicatos:* La Corte Suprema fijó el criterio que el fuero de constitución de un sindicato le es inoponible al empleador cuando no ha mediado la comunicación a que alude el artículo 221 del Código del Trabajo, por lo que no corresponde restarle validez a un despido cuando el fuero del trabajador no estaba en conocimiento del empleador³⁰.

21) *En relación a la aplicabilidad de las normas de despido a los trabajadores de la salud municipal:* La Corte Suprema unificó la jurisprudencia en el sentido que respecto de la terminación de los servicios de una matrona que prestaba servicios en el área de salud, formando parte de la dotación de una Corporación Municipal y que anteriormente laboraba en el mismo rubro para la Municipalidad respectiva, no le son aplicables las normas del Código del Trabajo, sino que la Ley N° 19.378³¹.

22) *En relación al concepto de caso fortuito o fuerza mayor como causal de terminación del contrato de trabajo:* La Corte Suprema estableció que la irresistibilidad, para los efectos de la causal de cese de servicios invocada, importa la inexistencia de posibilidad de mantener el puesto de trabajo de los dependientes y, por ende, de cumplir una de

²⁶ SCS, Rol N° 7502-2010, 31 de marzo de 2011.

²⁷ SCS, Rol N° 9669-2011, 1 de agosto de 2012.

²⁸ SCS, Rol N° 1972-2011, 5 de octubre de 2011.

²⁹ SCS, Rol N° 19072-2014, 30 de abril de 2014.

³⁰ SCS, Rol N° 829-2011, 22 de diciembre de 2011.

³¹ SCS, Rol N° 5316-2011, 23 de marzo de 2012.

las principales obligaciones contractuales de la parte empleadora, tornándose inviable la mantención del vínculo e inevitable el término del mismo³².

23) *En relación a la indemnización establecida en el artículo 73 del Estatuto Docente*: La Corte Suprema dejó asentado el criterio que se tiene derecho, además del pago de las diferencias de la indemnización por años de servicios, al pago de las remuneraciones desde la fecha de la separación hasta que no se haga solución íntegra y total de la referida indemnización³³.

24) *En relación al normativa aplicable a los profesionales contratados sobre la base de honorarios por la administración del Estado*: La Corte Suprema fijó la opinión que las relaciones jurídicas de los profesionales contratados, a través de contratos de prestación de servicios a honorarios, por el Ministerio Secretaría General de Gobierno, se rigen por las estipulaciones contenidas en dichas convenciones y no les resultan aplicables las normas del Código del Trabajo³⁴. Igual criterio se sigue para personal contratado por organismos de la administración descentralizada del Estado en tres fallos dictados entre mayo de 2012 y abril de 2013.

25) *En relación a la competencia territorial para conocer de juicios contra el Instituto de Previsión Social*: La Corte Suprema establece el criterio que es un juez de Santiago el competente para conocer de las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión planteadas por pensionados, específicamente en lo referente al cálculo del bono de reconocimiento y en las que el demandado sea el Instituto de Previsión Social, atendido a que el director de dicha entidad tiene en Santiago su domicilio³⁵.

26) *En relación a la oferta irrevocable de indemnización contenida en la carta de despido*: La Corte Suprema asentó el criterio que la oferta irrevocable de pago, a que se refiere el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, no aceptada por el actor, no debe ser tomada en cuenta para los efectos de la determinación del monto de las indemnizaciones propias del despido³⁶.

27) *En relación al despido indirecto dado por profesionales de la educación regidos por el Estatuto Docente*: La Corte Suprema estableció como criterio unificado que el artículo 171 del Código del Trabajo no resulta aplicable a los profesionales de la Educación regidos por el estatuto docente; que éstos no tienen derecho a indemnizaciones por el término de su contrato de trabajo, sino cuando expresamente el mencionado estatuto lo contemple; y, que la sanción del artículo 162 inciso 7° del Código Laboral, de haber sido aplicable este cuerpo de normas igualmente no rige cuando es el trabajador quien pone término a la relación laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código citado³⁷.

³² SCS, Rol N° 6008-2011, 11 de abril de 2012.

³³ SCS, Rol N° 8788-2010, 14 de abril de 2012.

³⁴ SCS, Rol N° 5839-2011, 25 de abril de 2012.

³⁵ SCS, Rol N° 4790-2011, 16 de mayo de 2012.

³⁶ SCS, Rol N° 7870-2011, 20 de julio de 2012.

³⁷ SCS, Rol N° 10266-2011, 3 de agosto de 2012.

28) *En relación al cálculo del Bono SAE*: La Corte Suprema fijó el criterio que, tratándose de los profesionales de la educación municipalizados, las expresiones “*incremento del valor hora en los años en que procedió*” importan descontar, de los haberes a considerar para determinar la existencia del bono de excedentes, los aumentos que ha experimentado el valor hora desde el año 1998 en adelante³⁸. Dicho criterio se reitera en 20 fallos más, dictados entre los meses de septiembre de 2012 y julio de 2013.

29) *En relación a lucro cesante*: La Corte Suprema estableció, en relación con la forma en que debe fijarse la indemnización por lucro cesante, que se requiere necesariamente de la demostración de la falta de producción del ingreso o la mantención del pasivo y la determinación del cuántum de la ganancia, sin que baste para ello la sola perpetración o acaecimiento del hecho dañoso, no pudiendo determinarse o cuantificarse este rubro exclusivamente en base a un juicio de probabilidades³⁹.

30) *En relación a la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo*: La Corte Suprema estableció que el contrato de trabajo se caracteriza también por su contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas. Por lo mismo, la Corte Suprema estableció que las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, de buena fe, principio del cual se encuentra imbuida toda la legislación nacional y consagrado, especialmente en materia contractual, en el artículo 1546 del Código Civil. De esta manera, la Corte concluyó que los mencionados deberes constitutivos de la carga ética aludida, son claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su vinculación, sujetándolos a varias obligaciones que, con independencia de su explicitación en el texto del contrato pertinente o consensuados expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral y deben considerarse integrantes del mismo⁴⁰.

31) *En relación al pacto de gratificaciones*: La Corte Suprema fijó criterio en el sentido que si las partes pactaron el pago de gratificaciones ajustándose al mínimo legal, consistente en 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales al año o por ejercicio comercial, es a dicho límite al que debe estarse. Precisa la Corte que dicho límite legal es anual o por ejercicio comercial, toda vez que dicho período es aquel en el cual se devenga y calcula el beneficio en análisis, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 47 inciso 1º, parte segunda, en cuanto afirma que “la gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho”⁴¹.

³⁸ SCS, Rol N° 10871-2011, 31 de agosto de 2012.

³⁹ SCS, Rol N° 11675-2011, 16 de octubre de 2012.

⁴⁰ SCS, Rol N° 821-2012, 18 de octubre de 2012.

⁴¹ SCS, Rol N° 4399-2012, 17 de enero de 2013.

32) *En relación a indemnización compensatoria de fuero y despido indirecto:* La Corte Suprema fijó criterio en el sentido que resulta improcedente el pago de las remuneraciones hasta el término del fuero que ostentaba un miembro del Comité Paritario de la empresa, cuando ha sido el propio trabajador el que pone término a la relación laboral, mediante el ejercicio del derecho que le otorga el artículo 171 del Código del Trabajo⁴².

33) *En relación a la indemnización por despido vulneratorio de garantías y despido indirecto:* La Corte Suprema estableció que la acción prevista por el inciso 1º del artículo 489 del Código del Trabajo no procede cuando ha sido el trabajador quien ha puesto término a la relación laboral por la vía del despido indirecto contenida en el artículo 171 del precitado cuerpo normativo⁴³. Este criterio se vuelve a repetir en un fallo en el mes de agosto de 2013.

34) *En cuanto al contenido de la carta de despido y la recepción a prueba de la causa:* La Corte Suprema estableció que la adecuada interpretación del artículo 453 N° 3 del Código del Trabajo indica que resulta procedente recibir la causa a prueba en caso de existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos en un procedimiento en que la materia está constituida por la calificación de la causal de despido por necesidades de la empresa, particularmente si se fundó en “una modernización o racionalización en el área” en que se desempeñaba la trabajadora⁴⁴.

35) *En cuanto al reemplazo de trabajadores:* La Corte Suprema estableció que la adecuada e integral interpretación del artículo 381 del Código del Trabajo, importa que debe entenderse que la ley impide –salvo en las condiciones excepcionales que ella misma regula– la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquéllos que han declarado la huelga, es decir, debe tratarse de personal ajeno a la empresa⁴⁵.

36) *En relación a la normativa que rige a la empresa principal en accidentes del trabajo:* La Corte Suprema estableció el criterio que la responsabilidad de la empresa principal en un accidente de trabajo sólo puede ser declarada a virtud de un incumplimiento de las obligaciones propias y particulares que la ley le ha impuesto sobre la materia, y no como garante de las obligaciones que ha debido cumplir el empleador⁴⁶.

37) *En relación a prácticas antisindicales:* La Corte Suprema asentó el criterio que tratándose de las conductas que sanciona la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, debe concurrir la intención precisa de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical⁴⁷.

⁴² SCS, Rol N° 5567-2012, 18 de enero de 2013.

⁴³ SCS, Rol N° 2202-2012, 18 de enero de 2013.

⁴⁴ SCS, Rol N° 6940-2012, 7 de marzo de 2013.

⁴⁵ SCS, Rol N° 4936-2012, 7 de marzo de 2013.

⁴⁶ SCS, Rol N° 5620-2012, 27 de marzo de 2013.

⁴⁷ SCS, Rol N° 7856-2012, 3 de abril de 2013.

38) *En relación a reliquidación de pensiones de la Ley N° 15.386*: La Corte Suprema estableció el criterio que no corresponde aplicar el tope o límite del artículo 25 de la Ley N° 15.386 frente a la petición de reliquidación de una pensión de viudez derivada de una pensión de jubilación de que gozaba el causante de la misma, cuando ésta fue concedida y calculada conforme a la misma norma legal, pues lo contrario conlleva una doble e injusta restricción a la pensión de viudez⁴⁸.

39) *En relación a la base de cálculo de semana corrida y la norma transitoria de la Ley N° 20.281*: La Corte Suprema estableció como criterio unificado que la base de cálculo para determinar el beneficio de la semana corrida no puede considerar o comprender la porción o monto de aquellas remuneraciones variables que el empleador ha debido utilizar para integrar el sueldo base de los trabajadores hasta completar el ingreso mínimo mensual de la época, en la forma dispuesta por el artículo transitorio de la Ley N° 20.281 de 2008⁴⁹.

40) *En relación a la normativa aplicable al personal paradocente*: La Corte Suprema fijó el criterio que al personal paradocente, asistente de la educación, de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, se le aplican las normas de los artículos 110 a 112 de la Ley N° 18.883, ubicados en el párrafo 4° del Título IV denominado: “Derechos Funcionarios”, por disposición del artículo 4° de la Ley N° 19.464, quedando excluido el artículo 148 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que está ubicado en el Título VI: “De la Cesación de Funciones”⁵⁰.

41) *En relación a la normativa sancionatoria que corresponde aplicar a los actos, omisiones o imprudencias temerarias que se encuentran descritas en el reglamento interno*: La Corte Suprema estableció que procede aplicar despido disciplinario si la conducta del dependiente constituye una imprudencia temeraria inexcusable que puso en una situación de alto riesgo a otro trabajador y se encuentra ella prohibida en el reglamento interno de la empresa, puesto que ello no implica que sólo pueda ser sancionado el infractor de la forma establecida en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo. Ello especialmente si la propia normativa de la empresa contempla la posibilidad de sustraer determinadas infracciones del procedimiento sancionatorio interno, cuando por su gravedad configuren alguna de las causales de caducidad del contrato de trabajo⁵¹.

42) *En relación a lucro cesante por término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo*: La Corte Suprema estableció el criterio que tratándose del término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo, el trabajador tiene derecho a reclamar la indemnización por lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato⁵².

⁴⁸ SCS, Rol N° 6163-2012, 29 de abril de 2013.

⁴⁹ SCS, Rol N° 6159-2012, 30 de abril de 2013.

⁵⁰ SCS, Rol N° 9013-2012, 15 de mayo de 2013.

⁵¹ SCS, Rol N° 292-2013, 23 de mayo de 2013.

⁵² SCS, Rol N° 8465-2012, 29 de mayo de 2013.

43) *En relación al incumplimiento grave de obligaciones que impone el contrato invocada por ausencia que no llegan a constituir la causal específica:* La Corte Suprema sostuvo que impedir a la parte empleadora la invocación de ausencias injustificadas y reiteradas en el tiempo para fundamentar un incumplimiento grave del contrato de trabajo, importa la desatención de las reglas de la sana crítica al momento de apreciar los presupuestos fácticos contruidos a partir de los antecedentes. Asimismo, sostiene la Corte Suprema, que aquello importa extremar el sentido y ámbito de aplicación de la institución contenida en la norma del artículo 160 del Código del Trabajo, sobre la base de que uno de los contratantes —el empleador— acepte continuos y graves incumplimientos al deber de prestar el servicio convenido, mientras no se configure la causal específica de caducidad del contrato, lo que llevaría a permitir que un dependiente faltase sin justificación y sin sanción alguna dos días todos los meses del año, siempre y cuando estos días no sean seguidos o días lunes en el mes, cuestión que resulta contraria, a todas luces, a las obligaciones y deberes que integran la convención que une a las partes⁵³.

44) *En relación al ajuste de sueldo base y el alcance de la norma transitoria de la Ley N° 20.281:* La Corte Suprema estableció que el ajuste dispuesto por el artículo transitorio de la Ley N° 20.281 —para equiparar el sueldo base de los trabajadores al ingreso mínimo vigente a la época de publicación de la ley, con cargo a las remuneraciones variables y para cuya implementación se otorgó un plazo de seis meses— debe continuar más allá de vencido ese lapso, con la misma modalidad, para los efectos de enterar la suma de \$ 159.000— que corresponde al ingreso mínimo al 21 de julio de 2008, fecha de publicación de la ley citada⁵⁴. Este criterio se reitera en un fallo de agosto de 2013.

45) *En relación a inmunidades de jurisdicción:* La Corte Suprema asentó el criterio que los juzgados laborales carecen de jurisdicción para conocer de una demanda incoada por dependientes nacionales en contra de sus empleadores, cuando éstos invisten la calidad de estados extranjeros asentados en nuestro país⁵⁵.

46) *En relación a intereses y reajustes aplicables a las indemnizaciones por daño moral derivado de accidente de trabajo:* La Corte Suprema estableció que, conforme lo expuesto y razonado, se unifica la jurisprudencia en el sentido que, tratándose de la indemnización por el daño moral derivado de un accidente del trabajo, los reajustes e intereses con que debe incrementarse el resarcimiento fijado —en las situaciones previstas por la letra b) del artículo 69 de la Ley N° 16.744— son aquéllos regulados por el derecho común y no los establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo⁵⁶.

47) *En relación a la inexistente condición de dependiente de un socio mayoritario y que administra la sociedad:* La Corte Suprema estima que le falta la condición de ajenidad a

⁵³ SCS, Rol N° 1242-2013, 13 de junio de 2013.

⁵⁴ SCS, Rol N° 7366-2012, 20 de junio de 2013.

⁵⁵ SCS, Rol N° 1224-2013, 13 de agosto de 2013.

⁵⁶ SCS, Rol N° 461-2013, 13 de agosto de 2013.

la prestación que otorga, bajo contrato de trabajo, el socio mayoritario y que administra la sociedad, por lo que no existe relación laboral en dicho contexto⁵⁷.

48) *En relación a la noción de momento de la separación para el cómputo de plazos de caducidad de acciones de despido y de tutela por despido:* La Corte Suprema fija el sentido de la voz momento de la separación como aquel en que se produce la ruptura del vínculo laboral, es decir, cuando cesan los derechos y obligaciones que nacieron con motivo del contrato de trabajo para ambas partes⁵⁸.

49) *En relación al beneficio de prórroga del artículo 41 bis del Estatuto Docente:* La Corte Suprema respecto del artículo undécimo transitorio de la Ley N° 20.501, en relación con el artículo 41 bis del Estatuto Docente, estimó que el beneficio de prórroga establecido en este último se refiere y aplica únicamente a los profesionales de la educación que se hayan incorporado a una dotación docente como contratados y no a aquellos que revistan la calidad de titulares, no correspondiéndoles a estos últimos el beneficio citado⁵⁹.

50) *En relación a la indemnización especial del artículo 87 del Estatuto Docente:* La Corte Suprema establece que dicha indemnización solo se aplica al que desempeña la función docente propiamente tal; ello en atención que el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente no utiliza las voces de “profesionales de la educación” y de “docente”, expresión esta última que sí empleaba el texto primitivo del Estatuto Docente en su artículo 70, sino la de “profesor”⁶⁰.

51) *En relación al alcance del poder liberatorio del finiquito:* La Corte Suprema establece que el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar⁶¹.

52) *En relación a la prerrogativa del juez de otorgar el desafuero:* La Corte Suprema establece que el recto sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, la que supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a un trabajador amparada por fuero laboral, sea que se trate de las causales subjetivas controvertibles o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga la acción de desafuero previa a la desvinculación al empleador⁶².

⁵⁷ SCS, Rol N° 3687-2013, 24 de septiembre de 2013.

⁵⁸ SCS, Rol N° 6634-2013, 30 de enero de 2014.

⁵⁹ SCS, Rol N° 8917-2013, 30 de enero de 2014.

⁶⁰ SCS, Rol N° 14.241-2013, 25 de febrero de 2014.

⁶¹ SCS, Rol N° 8385-2013, 22 de abril de 2014.

⁶² SCS, Rol N° 14140-2013, 6 de mayo de 2014.

53) *En relación al alcance de la responsabilidad de la empresa principal y la contratista en accidente de trabajo*: La Corte Suprema entiende que bien ambas responden por sus culpas, en el pago de la indemnización la obligación es solidaria⁶³.

54) *En relación al perdón de la causal*: La Corte Suprema unifica el criterio en orden a que el perdón de la causal solo procede en contra del empleador, por la condición de irrenunciable respecto del trabajador. En consecuencia es improcedente tratándose de despido indirecto⁶⁴.

55) *En relación al aumento de la bonificación proporcional con los fondos otorgados por la Ley N° 19.933*: La Corte Suprema unifica la jurisprudencia en el sentido que el aumento de la bonificación proporcional con los fondos otorgados por la Ley N° 19.933, de 12 de febrero de 2004, se aplica a los docentes de los establecimientos del sector municipal⁶⁵.

III. UNIFICACIONES INFORMALES O IMPROPIAS

Según se adelantó, del estudio de los fallos que se pronuncian sobre recursos de unificación existe un número importante de sentencias que rechazan unificar, bajo el argumento que viniendo decidida la sentencia que se recurre, bajo un criterio que resulta ser el que se conforma a derecho, es innecesario proceder a acoger el recurso de unificación de jurisprudencia.

Sin perjuicio que no tenemos un catastro completo y suficiente de criterios unificados de manera informal o impropia, y por lo que hemos podido compilar a la fecha, preliminarmente podemos agrupar estos fallos en:

- 1) Unificaciones informales o impropias que se pronuncian sobre criterios que no han sido objeto de recursos de unificación;
- 2) Unificaciones informales o impropias que resuelven en la línea de un criterio unificado por recursos de unificación acogidos;
- 3) Unificaciones informales o impropias que resuelven en contra de la línea de un criterio unificado por recursos de unificación acogidos.

El *primer grupo* de unificaciones informales establece de manera impropia un criterio interpretativo unificado allí donde no lo había, dado que no había pronunciamiento alguno de la Corte Suprema o aquel se había verificado en pronunciamiento sobre otra clase de recursos v. gr. recursos de casación en el fondo o quejas. Un ejemplo es la sentencia de fecha 3 de junio de 2014, en causa *Barreda Barreda con Konecta Chile S.A.* Rol N° 16.318-2013. El fallo viene en elegir de manera informal, rechazando unificar, la interpretación que acepta que es posible regular el otorgamiento permisos sindicales, superiores a los legales, a través de cláusulas tácitas entre empresa y sindicato⁶⁶.

⁶³ SCS, Rol N° 10139-2013, 10 de junio de 2014.

⁶⁴ SCS, Rol N° 12514-2013, 10 de junio de 2014.

⁶⁵ SCS, Rol N° 321-2014, 1 de julio de 2014.

⁶⁶ La cuestión sobre lo que se pronuncia el fallo que rechaza unificar es el significado de la expresión "negociación" del artículo 249 del *Código del Trabajo*, indicando que: "Octavo: Que, de este modo, de la normativa que se ha examinado

El *segundo grupo* de unificaciones informales o impropias es el que ratifica una línea de decisión de la Corte Suprema manifestada en recursos de unificación acogidos. Ello sucede por ejemplo en la sentencia de fecha 30 de septiembre de 2010, dictada en el caso *Lorca Lorca y otros con Ilustre Municipalidad de Arauco*, Rol N° 5062-2010, en la Corte Suprema estima conforme a derecho, y en su propia línea de decisión, que la Corte de Apelaciones de Concepción haya decidido que los actores en su calidad de profesionales de la educación no tienen derecho a la indemnización por años de servicios por cuanto no es posible asimilar la renuncia con la causal de término de los servicios exigida por el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070⁶⁷.

El *tercer y último grupo* de unificaciones informales establece de manera impropia un criterio unificado en contra de una línea de unificación que había seguido hasta la fecha el máximo tribunal de la República. El caso paradigmático es la sentencia de fecha 7 de enero de 2014, dictada en el caso *Pizarro Silva con Colegio San Bartolomé de Nos S.A.*, Rol N° 7104-2013, que establece en contra de la constante línea de unificación formal de casi 30 fallos, relativa a que no integran la base de cálculo de indemnizaciones por término de contrato las asignaciones de colación y de movilización, la opinión que sí se deben contemplar en la mencionada base de cálculo⁶⁸.

no es dable desprender que el legislador exija que la “negociación” sea colectiva; en ninguna de las disposiciones citadas se hace referencia al procedimiento –reglado o no– que tiene por objeto establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, como el medio a través del cual necesariamente deba lograrse el acuerdo en la materia que se examina. Al contrario, el espíritu del legislador se revela desformalizando el pacto acerca de los permisos y de su pago; en efecto, de manera imperativa hace de cargo del ente asociativo la solución de la remuneración de los directores durante el tiempo en que éstos se dedican a las labores que le son propias como líderes sindicales y, a la vez, concede la facultad a los involucrados de negociar al respecto –siempre respetando los mínimos legales–; los regula a propósito de las organizaciones sindicales y delegado del personal y no en el Libro IV referido a la negociación colectiva; los concibe en relación con los directores en su calidad de tales, pero no los regula como materias que pueden ser objeto de la negociación colectiva (...). Noveno: Que, por otro lado, los sujetos a quienes la ley se refiere como “partes” para los efectos de alcanzar un acuerdo en relación con los permisos sindicales y su pago, no son otros que los entes asociativos, por una parte y, por la otra, el o los empleadores. En otros términos, el acuerdo debe ser alcanzado entre la organización sindical y el empleador, de modo que si el patrono soluciona las remuneraciones de los dirigentes sindicales con la aquiescencia de la agrupación, es dable entender que se produjo ese acuerdo, al que, como se dijo y por las razones ya expuestas, no es posible exigirlo exclusivamente como producto de una negociación colectiva propiamente tal, sin perjuicio de que así pudiera darse, sino también como resultado de una práctica reiterada en el tiempo, la que genera un pacto innominado y consensual, que debe necesariamente ser respetado, pues se trata de una ley para los involucrados, que no puede ser dejado sin efecto sino por acuerdo mutuo o causas legales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil”.

⁶⁷ La línea de unificaciones en este sentido se encuentra en los recursos de unificación acogidos con anrelación al 30 de septiembre de 2010, por ejemplo en los Roles N°s. 9024-2009, 7930-2009, 212-2010, 171-2010, 1167-2010 y 915-2010,

⁶⁸ En lo particular razona la Corte Suprema en el fallo de unificación “(...) Quinto: Que, por lo tanto, la controversia de derecho en este aspecto se concentra exclusivamente en la interpretación de la norma contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, que prescribe: “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador

IV. DIFICULTADES INTERPRETATIVAS

El problema del valor de los criterios unificados de manera impropia o informal se ha verificado de manera real, y un caso reciente es ilustrativo: *SQM Industrial con Rodríguez Espinoza*, RIT O-28-2012, del Juzgado de Letras de Pozo Almonte.

En síntesis: Se somete a decisión del tribunal el problema consistente en otorgar el desafuero de un dirigente sindical por haber incurrido en inasistencias injustificadas. El dirigente sindical, en una de las líneas de defensa, sostiene que si bien las inasistencias existieron, no son injustificadas por cuanto aquellas están cubiertas por el otorgamiento de permisos sindicales por sobre el mínimo legal derivadas de una práctica continua y permanente entre la organización sindical y la empresa demandante. En definitiva, la materia de derecho objeto del juicio es, en parte, determinar el sentido y alcance de la voz “negociación” en el inciso final del artículo 249 del *Código del Trabajo* y establecer si es posible, en el marco del sistema jurídico laboral chileno, mejorar los mínimos de horas sindicales mediante acuerdos tácitos entre sindicato y empresa.

El dilema de interpretación el sentenciador lo evidencia del siguiente modo:

1) Que en el artículo en cuestión la palabra “negociación”, utilizada en su inciso final, ha sido materia de controversia e interpretaciones contrapuestas.

2) Que un primer criterio de interpretación es el que ha sostenido en jurisprudencia reiterada de la Excelentísima Corte Suprema y en fallos de Cortes de Alzada, según la cual la palabra “negociación” contenida en la señalada norma debe ser entendida en el contexto del Libro IV de dicho Código, que regula la negociación colectiva, y, como consecuencia de ello, todo acuerdo entre sindicato y empleador en materias del artículo en comento deben necesariamente ceñirse a la formalidad de escrituración propia de la negociación colectiva, descartando la aplicación y existencia de cláusulas tácitas en la materia.

por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, (...) con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año”(...).

“Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario (...)”.

Sexto: Que el sentido de la norma transcrita es claro en orden a establecer que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos de que se trata, aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que el beneficio o asignación de que se trate deba ser incluido en el concepto de última remuneración mensual, es necesario que tenga el carácter de permanente, razón por la que las asignaciones de colación y movilización, que aparecen canceladas mensualmente, revisten la naturaleza de permanencia que exige la disposición especial que rige la materia y son aplicables a la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que se otorgan al trabajador, sin que obste a ello que tales rubros puedan no constituir remuneración en términos generales, desde que, como se dijo, para resolver la litis ha de estarse a la norma específica aplicable al caso.

Séptimo: Que, en consecuencia, al haberse adoptado en la sentencia impugnada la recta interpretación acerca de los artículos 41 y 172 del Código del Trabajo, el presente arbitrio debe ser desestimado. Del mismo modo, corresponde su rechazo en lo que se relaciona con el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo normativo, conforme a lo razonado en el último párrafo del motivo tercero que precede (...)”. (El destacado y subrayado es nuestro).

3) Que un segundo criterio es el sostenido en fallo de la Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol N° 16.318-2013, de fecha 3 de junio del presente año, en que el máximo Tribunal, conociendo de un Recurso de Unificación de Jurisprudencia, sin perjuicio de *rechazar el recurso*, emite pronunciamiento en relación al asunto controvertido y el significado de la expresión “negociación” del artículo 249 del Código del Trabajo, resolviendo que es posible de manera desformalizada, entre el empleador y el sindicato, regular permisos sindicales superiores a los legales.

El juez resuelve en favor de la tesis de la procedencia y aplicación de la cláusula tácita en materia colectiva, y en especial a la regulación por esta vía de los permisos sindicales y la remuneración de los mismos. Para llegar a ese resultado el sentenciador razona del siguiente modo:

1) Reconoce explícitamente que la naturaleza y finalidad del Recurso de Unificación de Jurisprudencia es establecer la recta doctrina interpretativa de las normas laborales.

2) Que, como consecuencia, *un fallo que acoge o rechaza la unificación genera un “precedente”* interpretativo para los tribunales inferiores, criterios que se van depurando en el tiempo

3) Que se debe atender al último pronunciamiento conocido por el Máximo Tribunal

4) Que, además, aplicando el principio hermenéutico propio de esta rama del derecho como es el “*in dubio pro operario*”, el cual expone que existiendo duda entre dos o más interpretaciones de la normativa laboral debe aplicarse aquella que parezca más favorable al trabajador, en el caso de autos la segunda postura explicitada.

V. CONCLUSIÓN

Si se reconoce que los criterios de unificación emanan no solo de sentencias que acogen el recurso de unificación, necesariamente un estudio acabado de los criterios unificados debe comprender también aquellas sentencias que rechazan unificar y en las que la negación de la Corte Suprema importa la explicitación de la opción entre las distintas interpretaciones de tribunales superiores que se someten a su elección.