CARIOLA DIEZ PEREZ-COTAPOS
& CIA LTDA
ABOGADOS

CONTENIDO

PROYECTOS DE LEY PRESENTADOS EN EL CONGRESO NACIONAL

ÚLTIMAS LEYES PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Editor
Ricardo Tisi L.

Si usted tiene consultas sobre los artículos incluidos en este boletín o necesita mayor información sobre algunos de los temas, por favor contactar a **Ricardo Tisi** por email a **rtisi@cariola.cl** o directamente en Av. Andrés Bello 2711, piso 19, Santiago, Chile. Teléfono: (+56-2) 360-4000 Fax: (+56-2) 360-4030.

Cariola Díez Pérez-Cotapos & Cía. - Todos los derechos reservados.

Se autoriza la reproducción de textos íntegros y no alterados de cada informe, siempre que se individualice a **Cariola Díez Pérez-Cotapos & Cía** como titular de todos los derechos de autor.

La información y opiniones contenidas en este boletín son por la naturaleza del mismo, de carácter general y su aplicación a un caso concreto debe contar con asesoría legal.

Para cambiar detalles de su suscripción o incluir una dirección de correo electrónico en el listado de distribución de este boletín, por favor envíe un correo electrónico con su nombre, compañía y dirección de correo electrónico a **suscribe@cariola.cl**

Para remover su dirección de correo de nuestro listado, por favor contestar a **remover@cariola.cl**

Laboral

N°31 - Octubre 2011

PROYECTOS DE LEY PRESENTADOS EN EL CONGRESO NACIONAL:

- **Proyecto de ley que modifica la ley N°20.422, para establecer reserva legal de empleos para personas con discapacidad (Boletín N°7855-13)**

El 10 de febrero del año 2010 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N°20.422, que estableció un conjunto de normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. Dicho texto legal tuvo como propósito fundamental materializar en nuestro sistema normativo los compromisos adquiridos por nuestro país al suscribir y ratificar la "Convención Iberoamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad" del año 1999, y la "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad" del año 2006, ambas emitidas por la Organización de Naciones Unidas (ONU).

Aunque la mencionada norma legal estableció un importante régimen de protección a las personas con discapacidad, no contempló una reserva de empleo a favor de éstas.

Es por lo anterior que este Proyecto de Ley, ingresado a trámite legislativo el 9 de agosto de 2011 en virtud de una moción suscrita por 10 diputados representantes de todo el espectro político, busca agregar un nuevo artículo 44 bis a la Ley N°20.422, que establezca que "toda unidad laboral, ya sea del sector público o privado, deberá reservar al menos un 2% de sus puestos de trabajo para trabajadores que, siendo idóneos para la función, posean alguna discapacidad." La reforma legal pretende que la infracción a dicha normativa sea sancionada con las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

De esta forma, nuestro régimen laboral contendría una nueva regulación en lo que a la composición de la fuerza de trabajo respecta, siguiendo el ejemplo de las legislaciones española, italiana, francesa y argentina.

- **Proyecto de Ley que define las remuneraciones que conforman la base de cálculo para el pago de indemnizaciones por término de la relación laboral (Boletín N° 7731-13)**

El Proyecto de Ley, iniciado por moción parlamentaria el pasado 16 de junio de 2011, tiene como objetivo determinar la última remuneración del trabajador que debe ser considerada para conformar la base de cálculo de las indemnizaciones que se originan con ocasión del término de la relación laboral.

Cabe hacer presente que en la actualidad el Código del Trabajo establece dos preceptos que se refieren a este tema en cuestión: los artículos 41 y 172.

Mientras que el artículo 41 define el concepto de remuneración, excluyendo ciertas categorías de estipendios como partes del mismo (como por ejemplo las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos y las prestaciones familiares), el artículo 172 señala que, para los efectos del pago de las indemnizaciones legales que deben pagarse al término de la relación laboral, *"la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato"*.

La doctrina ha estado dividida en la forma cómo conjugar ambos artículos. Una parte de ella sostiene que, al contener una definición legal de remuneración, la norma del artículo 41 debe preferir a la del 172. Esta interpretación ha sido recogida por recientes fallos de unificación de jurisprudencia y por una nueva y frustrada jurisprudencia administrativa que pretendió imponer la Dirección del Trabajo (contenida en el Ordinario N°2314/038 de fecha 06 de junio de 2011, reconsiderado posteriormente por el Ordinario N° 2461/040 fechado el 17 de junio de 2011).

Otra parte de la doctrina, basada en un criterio de especialidad, ha estimado que la norma aplicable a las indemnizaciones es la del artículo 172, precisamente debido a que este artículo se refiere exclusivamente al cálculo de las indemnizaciones al término de la relación laboral. Durante los últimos 20 años, ese ha sido el criterio predominante de la jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo.

El Proyecto de Ley pretende que el artículo 172 tenga un carácter de especialidad por sobre el artículo 41, incorporándose de esta forma a la base de cálculo de las indemnizaciones toda cantidad que el trabajador estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato. Para este objeto, el proyecto contempla agregar el siguiente inciso al artículo 41 del Código del Trabajo: *"Sin perjuicio de lo anterior se entienden remuneraciones para fines de calcular las indemnizaciones a que haya lugar con ocasión del término de la relación laboral, toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, excluidas únicamente la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad"*.

Cabe hacer presente que el presente proyecto de ley fue refundido con los anteriores boletines 7724-13 y 6807-13, que se referían a la misma materia.

- **Proyecto de Ley que crea el Permiso Postnatal Parental y modifica el Código del Trabajo (Boletín 7526-13).**

Esta iniciativa legal llevada adelante por el Ejecutivo a inicios de 2011, aprobada por el Congreso el 29 de septiembre y promulgada el 6 de octubre del presente, es probablemente la más importante reforma laboral de la última década. Se espera que su publicación sea realizada prontamente, con lo cual el proyecto se convertiría en ley y comenzaría a regir en el mes de octubre del presente.

El Proyecto de ley establece las siguientes modificaciones:

a) **Nuevo permiso postnatal parental y trabajo parcial:** Se mantiene el actual régimen de pre y posnatal en cuanto a su duración y subsidio (6 semanas antes y 12 semanas después del parto).

   Se establece un nuevo **permiso parental,** que consiste en un periodo de descanso inmediato y adicional al periodo postnatal de doce semanas.

   Las madres trabajadoras no pueden renunciar a dicho período y, durante él, tendrán derecho a percibir un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad (actualmente con tope en 66 Unidades de Fomento).

   No obstante lo anterior, la madre puede traspasar al padre seis de las semanas del permiso postnatal parental, con goce del subsidio que le corresponde a ella. En caso que lo tome el padre, deberán ser las últimas seis semanas de este permiso.

   Se incluye también la posibilidad que la trabajadora se reincorpore parcialmente a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, caso en el cual el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, la trabajadora tendrá derecho a percibir el cincuenta por ciento del subsidio maternal y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. En caso que la trabajadora decida hacer uso de este derecho, el empleador debe dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Para el empleador será obligatorio reincorporar parcialmente a la trabajadora a sus funciones, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquélla las desempeña, éstas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada completa que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. En caso de controversia respecto de la situación antedicha, es la Inspección del Trabajo la entidad encargada de dirimir el conflicto. Si la Inspección considera que la reincorporación parcial no es posible, la trabajadora deberá hacer uso de su permiso postnatal parental en forma completa.

El empleador que obstaculice o impida el uso de este permiso podrá ser sancionado con multas que van de 14 a 150 unidades tributarias mensuales.

b) **Aumento del período de postnatal:** El Proyecto establece que en caso que el parto se produzca antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, la madre tendrá derecho a un descanso postnatal será de dieciocho semanas.

En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

c) **Fuero:** Se mantiene el fuero actual para la mujer, esto es, la protección durante todo el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental.

En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental, éste gozará de fuero por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. El fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

d) **Trabajadoras con contrato a plazo fijo, o por obra o faena determinada, trabajadoras independientes y trabajadoras del sector público:** La reforma legal establece que las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tuvieran un contrato de trabajo vigente, tendrán derecho a percibir el subsidio de maternidad siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos:
   i) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo.
   ii) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo.
   iii) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

Esta modificación comenzará a regir a contar del 1° de enero de 2013.

Asimismo, se deja expresamente establecido que las trabajadoras independientes y del sector público tendrán derecho a percibir el monto del subsidio por el post natal parental.

e) **Aplicación de la reforma legal:** El proyecto de ley establece que quienes estén haciendo uso de su permiso pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de la reforma legal, podrán hacer uso del nuevo permiso postnatal parental.

Asimismo, quienes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad. Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse parcialmente a sus labores hasta que el menor cumpla treinta semanas.

Para efectos de hacer uso del derecho indicado anteriormente, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador - ya sea personalmente, dejando constancia escrita, o mediante carta certificada - con, a lo menos, cinco días de anticipación; siendo obligatorio, por parte de la trabajadora, enviar copia de dicho aviso a la Inspección del Trabajo. Por el mismo acto, además, se debe señalar si hará uso del derecho a reincorporarse parcialmente a sus labores.

ÚLTIMAS LEYES PUBLICADAS EN EL DIARIO OFICIAL:

- **Ley N°20.535: Concede permiso a los padres de hijos con discapacidad para ausentarse del trabajo (publicada en el Diario Oficial el día 3 de octubre de 2011).**

Esta nueva norma legal hace extensivo a los padres o cuidadores de una persona con discapacidad, el derecho a gozar de un permiso para ausentarse de su trabajo hasta por 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de éstos en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se deberán considerar como

trabajadas para todos los efectos legales. El tiempo no trabajador deberá ser restituido por el trabajador mediante imputación a su próximo feriado anual, laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes.

La discapacidad del menor se acreditará mediante la correspondiente inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnostica del médico tratante.

También se extiende este derecho tratándose de mayores de 18 años que sufran discapacidades mentales por causa psíquica o intelectual, multidéficit o presenten dependencia severa.

Finalmente, la norma legal establece que la ausencia al trabajo debe ser informada por el trabajador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.

- **Ley N°20.539: Prohíbe a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales (publicada en el Diario Oficial el día 6 de octubre de 2011).**

Esta nueva reforma legal modifica el artículo 18 del Código del Trabajo, prohibiendo absolutamente el trabajo nocturno (entre las 22:00 y las 07:00 horas) de menores de 18 años en establecimientos comerciales o industriales.

La anterior normativa permitía que menores de edad desarrollaren trabajos nocturnos en este tipo de establecimientos, siempre que se tratase de negocios familiares, en que desempeñasen funciones únicamente miembros del grupo familiar, bajo la autoridad de uno de ellos.

- **Ley N°20.540: Modifica el Código del Trabajo en materia de descuentos a las remuneraciones para fines educacionales (publicada en el Diario Oficial el día 6 de octubre de 2011).**

La modificación legal en comento modificó el actual artículo 58 del Código del Trabajo, que regula los descuentos obligatorios, permitidos y prohibidos que el empleador debe o puede efectuar de la remuneración del trabajador.

El nuevo texto legal permite, previo acuerdo escrito entre el trabajador y su empleador, descontar de la remuneración no sólo las cuotas destinadas a la adquisición de viviendas, sino también *"sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos"*. Para esto efectos, se permite al empleador otorgar mutuos sin interés, respecto del cual podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador.

De esta forma, la norma legal contiene las siguientes restricciones a esta facultad de las partes de la relación laboral:

- Los mutuos autorizados deben decir relación con el pago de viviendas o sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos;
- Sólo se puede descontar hasta un máximo de 30% de la remuneración mensual del trabajador;
- El acuerdo debe ser por escrito; y,
- El empleador sólo podrá hacer tal deducción si realiza el pago directamente a la institución educacional o financiera respectiva.

La reforma legal establece como límite máximo para los descuentos que el empleador puede efectuar, el 45% de la remuneración mensual del trabajador.

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO:

1. **Comisiones devengadas en el respectivo período de pago por vendedoras comisionistas deben considerarse para efectos de pagar el tiempo utilizado para dar alimento a sus hijos menores de dos años** (Dictamen N°1933/029 de 2 de mayo de 2011).

El artículo 206 del Código del Trabajo ha otorgado un derecho a las trabajadoras para disponer de, a lo menos, una hora diaria para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Así, y conforme el mandato legal, las horas destinadas a estos efectos deben considerarse como trabajadas para todos los efectos.

Como consecuencia de lo anterior, la autoridad administrativa señala en su Dictamen que el hecho que la dependiente utilice el tiempo que el legislador le ha otorgado con el objeto de alimentar a sus hijos, no le priva de la remuneración a que habría tenido derecho si efectivamente hubiere prestado servicios en forma íntegra, independientemente del sistema remuneracional a que estuviere afecta, esto es, sea que se trate de un sistema de remuneración mixto compuesto de sueldo base y comisión, fijo o exclusivamente variable.
Así, y a falta de norma legal que regule la materia, la Dirección del Trabajo (en armonía con su jurisprudencia vigente, contenida en el Dictamen N° 2640/104, de 6 de mayo de 1996) ha determinado que el valor de la hora correspondiente al permiso diario para dar alimento a los hijos menores de dos

años debe determinarse sumando el total de lo percibido por la trabajadora por dicho concepto durante el respectivo mes y dividiendo el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso que la trabajadora hubiere hecho uso.

2. **Incorporación o exclusión en la base de cálculo de indemnizaciones legales por años de servicio y sustitutiva de aviso previo de las asignaciones de colación, movilización y otras** (Dictámenes N°2314/038 de 6 de junio de 2011 y N°2461/040 de 17 de junio de 2011).

Mediante el Dictamen N°2314/038, la Dirección del Trabajo reconsideró su posición histórica en relación a la procedencia de incluir en la base de cálculo de las indemnizaciones por término de relación laboral, las asignaciones de colación y movilización, señalando que tanto éstas como los demás estipendios contenidos en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo (aquellos no constitutivos de remuneración) no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio.

El Dictamen razona que la norma contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo regula que el primer requisito que deben reunir los beneficios o estipendios para integrar dicha base de cálculo apunta a que los mismos formen parte de la última remuneración mensual del trabajador despedido. Teniendo presente que las asignaciones de colación y movilización, por mandato legal, no conforman el concepto legal de remuneración, la Dirección del Trabajo concluyó que éstas no cumplen con el primer requisito necesario para que sean incluidas en la base de cálculo de las indemnizaciones ya mencionadas y, en consecuencia, no procede sean incluidos en la base de cálculo correspondiente.

Sustenta la anterior conclusión señalando que, aun cuando se estimara que el artículo 172 del Código estableciera un concepto especial de remuneración para efectos indemnizatorios (distinto al régimen general del artículo 41 del mismo cuerpo legal), la incorporación de estas asignaciones a la base de cálculo serían igualmente improcedentes. En efecto, las asignaciones de esta naturaleza no se refieren a cantidades que el trabajador percibe por la prestación de sus servicios, sino que tienen por objeto compensar un gasto en que incurre por causa del trabajo, como sería por su alimentación o traslado, entre otros, pero no obedecerían propiamente a la retribución de la prestación de los servicios.

Este pronunciamiento, además de reconsiderar una posición histórica de la Dirección del Trabajo en la materia, implicaba compatibilizar el criterio jurisprudencial administrativo con aquel sostenido por nuestros Tribunales de Justicia. Sobre el particular la Corte Suprema (Rol N°7.362-2010 de fecha 26 enero de 2011), unificó la jurisprudencia señalando que las asignaciones de colación y movilización no deben ser consideradas en la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo.

Sin embargo, y tan sólo pocos días después, la Dirección del Trabajo reconsideró la postura anterior dictando el Dictamen N°2461/040. A solicitud del Ministerio del Trabajo, en este último pronunciamiento, la autoridad administrativa volvió a su posición histórica señalando que dichas asignaciones sí deben ser incluidas en la base de cálculo de indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo.

El requerimiento del Ministerio del Trabajo se basa en que, al no tener estas asignaciones un límite legal establecido, ellas pueden ser incrementadas libremente y, por ende y en la realidad, podrían importar el pago de remuneraciones encubiertas y se podría producir una vulneración de la normativa laboral y previsional vigente. En efecto, de acuerdo al Ministerio del Trabajo, el tema no sólo incidiría en el cálculo de indemnizaciones sino que, además, en otros beneficios de carácter previsional tales como subsidios por enfermedad, seguros de invalidez y sobrevivencia, seguro de cesantía y pensiones por vejez.

De esta forma, el Ministerio del Trabajo estima necesario abordar en su integridad los temas referidos por la vía legislativa y solicita reconsiderar la postura de la autoridad administrativa.

La Dirección del Trabajo, señalando que los argumentos esgrimidos por el Ministerio del Trabajo son plenamente atendibles, estimó reconsiderar la postura contenida en el Dictamen N°2314/038, señalando que las asignaciones de colación, movilización y demás de la especie, forman parte de la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término de la relación laboral.

Cabe hacer presente que los Tribunales de Justicia, han mantenido en forma mayoritaria una interpretación contraria a la actualmente vigente por la Dirección del Trabajo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- **La acumulación de más de tres períodos de vacaciones respecto de un trabajador constituye incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empleador**

(Corte de Apelaciones de Temuco, 12 de septiembre de 2011, Rol N°179-2011).

A través de esta sentencia, la Corte de Apelaciones de Temuco rechaza el recurso de nulidad interpuesto en contra del fallo dictado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco en la causa RIT O-127-2011.

El fallo dispone que, teniendo en consideración que el derecho a vacaciones tiene un titular que es el trabajador, un obligado que es el empleador, y un objeto, que es el uso de los días de vacaciones, resulta perfectamente posible que el empleador incumpla la obligación correlativa al derecho que tiene el trabajador de hacer uso de su feriado legal.

La Corte de Apelaciones señala que la legislación ha otorgado algún grado de poder al empleador para determinar la oportunidad en que se hará uso de las vacaciones y una importante cuota de flexibilidad para que las partes acuerden lo relativo a su disfrute. En razón de ello, concluye que el incumplimiento del empleador de otorgar las vacaciones al trabajador que cumple con los requisitos no constituye incumplimiento grave de las obligaciones en la medida que el primero cuente con una causa legal que lo justifique (entre ellas, las necesidades de la empresa).

Pese a ello, señala, existen ciertos casos en los cuales el incumplimiento de la obligación del empleador de otorgar vacaciones al trabajador constituye un incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo. Ello ocurriría, por ejemplo, cuando el trabajador solicita hacer uso de su derecho a feriado anual y el empleador lo rechaza sin que se funde en una causa legal.

Según el fallo, otro caso en el que se verifica un incumplimiento grave por parte del empleador se produce cuando éste no impide que el trabajador acumule más de dos períodos de feriado anual. La gravedad del incumplimiento se genera por la contravención del empleador de una obligación impuesta por la ley en forma directa y sin excepción alguna.

En consecuencia, conforme el fallo en comento, el empleador que no impida la acumulación del feriado por dos o más períodos incurre en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, que puede servir como fundamento suficiente para que el trabajador se autodespida.

- **Recurso de unificación de jurisprudencia: No procede aplicar sanción de nulidad de despido cuando la relación laboral es determinada por una sentencia** (Corte Suprema, 10 de agosto de 2011, ROL N°9375-10).

Con fecha 10 de agosto del presente, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en la causa rol N°9375-10, estableciendo que *"la sanción prevista en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, no es posible aplicarla al empleador cuando ha sido la sentencia la que ha determinado el vínculo contractual laboral entre las partes, pues éste no ha tenido el rol de agente de intermedio ya que no ha retenido suma alguna de las remuneraciones que haya debido enterar en los organismos de seguridad social"*.

El artículo 162 del Código del Trabajo establece que, para proceder al despido del trabajador por alguna de las causales contempladas en el artículo 160 o en los numerales 4, 5 o 6 del artículo 159, el empleador debe informar al trabajador por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. En caso que el empleador no hubiere efectuado el pago de las imposiciones a la fecha del cese de los servicios, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. El inciso 7° del artículo 162 obliga al empleador a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato durante el período comprendido entre la fecha de la desvinculación y la de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador (sanción conocida como la "Ley Bustos").

La relevancia del fallo de la Corte Suprema es su reconocimiento a que la sanción antes señalada ha sido prevista para el empleador que, habiendo efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente, no entera con ella los fondos en el organismo respectivo, distrayendo dineros que no le pertenecen en finalidades distintas a aquéllas para las cuales fueron retenidos. De esta forma, no habiéndose efectuado retenciones, por estimar alguna de las partes que no existía relación laboral, no procede aplicar la sanción de nulidad del despido.

Debe tenerse presente que el objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia es, tal como su nombre lo indica, uniformar la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales superiores de justicia, fijando el sentido de la normativa laboral. De esta forma, aun cuando el fallo que se pronuncia sobre el recurso de unificación de jurisprudencia, tiene efectos limitados, pues sólo afecta la causa respectiva, y en ningún caso tendrá efectos sobre las situaciones jurídicas fijadas en las sentencias que le sirven de antecedente, el pronunciamiento de la Corte Suprema debiera tender a homogenizar y consolidar el criterio de los demás juzgados laborales del país.