



2022

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 12.372-21 INA

[11 de agosto de 2022]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DEL
ARTÍCULO 162, INCISOS QUINTO, SEXTO Y SÉPTIMO DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO

JOY GLOBAL (CHILE) S.A.

EN EL PROCESO RIT C-148-2019, RUC 18-4-0116685-4, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO Y COBRANZA PREVISIONAL DE
ANTOFAGASTA

VISTOS:

Introducción

A fojas 1, JOY GLOBAL (CHILE) S.A. deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo, en el proceso RIT C-148-2019, RUC 18-4-0116685-4, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo y Cobranza Previsional de Antofagasta.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El precepto legal cuestionado dispone:

(...)



Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar 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. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

(...)

Antecedentes y síntesis de la gestión pendiente

En cuando al caso concreto, se invoca como gestión pendiente un proceso sobre cobranza laboral tramitado ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Antofagasta, bajo el RIT C-148-2019, caratulado “Cortés Pardo con Total Quality y Joy Global (Chile) S.A.”.

Esta gestión tiene como antecedente la causa sobre juicio declarativo laboral sustanciada ante el Juzgado del Trabajo de Antofagasta, bajo el RIT O-767-2018, con sentencia definitiva de fecha 27 de febrero de 2019, que declaró el despido injustificado.

En el caso concreto la gestión pendiente está actualmente en procedimiento de apremio que se tramita ante el Juzgado de Cobranza, en que la liquidación del crédito final que debe ser practicada por el Tribunal, proveída con fecha 28 de octubre de 2021, y que fuera objetada por la requirente con fecha 2 de noviembre del año en curso; resultando -se indica a fojas 3- la norma objeto del presente requerimiento decisiva en la resolución del asunto.

Agrega la actora que se inició ante el Juzgado de Cobranza de Antofagasta, el procedimiento de cobranza laboral de sentencia definitiva que declaro nulidad despido y en el cual, mediante liquidación practicada el día 27 de marzo de 2019 se estableció que debía serle pagada al demandante la suma de \$17.651.589.-, de los cuales \$290.333.- correspondían a diferencias de feriado legal y, el resto, a “Remuneraciones post despido” correspondientes a períodos posteriores al despido ocurrido el día 18 de enero 2018 y los meses siguientes, hasta el 27 de marzo de 2019 en que se practicó dicha liquidación.



Señala la requirente que pagó dicha suma de dinero pero igualmente el proceso sigue a la espera de oficios pendientes y, transcurridos 363 días después de la última actuación en el expediente, la parte demandante solicitó la reliquidación del crédito y el tribunal elaboró y tuvo por presentada liquidación del crédito. Así hubo varias liquidaciones con lo que -se afirma por la requirente a fojas 10- *“queda en evidencia, que el tribunal de cobranza pretende sancionar a esta parte con la aplicación de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, norma cuya inaplicabilidad se solicita, porque entiende, erradamente a nuestro parecer, que no está convalidado el despido declarado por la sentencia declarativa de 27 de febrero de 2.019 y en consecuencia Joy Global (Chile) S.A. resulta condenada en forma solidaria al pago de una reliquidación artificial, improcedente y erróneamente calculada en la cifra de \$40.307.787.-”*.

Conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Luego, y en cuanto al conflicto constitucional, afirma la parte requirente que la aplicación de la preceptiva contenida en los incisos impugnados del artículo 162 del Código del Trabajo a la gestión judicial invocada, vulnera el artículo 19 N°s 2°, 3° y 26 de la Constitución Política.

Así, se infringe la seguridad jurídica garantizada en el N° 26 del artículo 19 de la Constitución. La aplicación de los preceptos impugnados a la gestión pendiente genera un resultado contrario al ordenamiento constitucional, en la medida que causa, directa y precisamente, que se devenguen obligaciones para su parte sin justificación, y de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada, contraviniendo cualquier y toda lógica de seguridad jurídica.

Se vulnera, además, el principio de proporcionalidad de las sanciones, comprendido en las garantías de no discriminación arbitraria -consagrada en el N° 2° del artículo 19 de la Constitución Política- y de debido proceso -prevista en el N° 3° del artículo 19 de la Constitución-. Explica la actora que la imposición de una sanción desproporcionada, esto es, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone o que no encuentra una justificación suficiente en los hechos específicos que se invocan para aplicarla, constituye un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla.

La aplicación de una sanción desproporcionada vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos. Añade que se ha entendido de manera uniforme que la vulneración del principio de proporcionalidad de las sanciones constituye, asimismo, una vulneración del debido proceso.

Lo anterior por cuanto las disposiciones contenidas en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo imponen una sanción que vulnera el principio de proporcionalidad. Supone una operación virtualmente automática que restringe las atribuciones de los Tribunales de Justicia en lo que dice relación con el ámbito sancionatorio.



Tramitación y observaciones al requerimiento

El requerimiento fue acogido a tramitación y declarado admisible por la Segunda Sala de este Tribunal Constitucional; decretándose la suspensión del procedimiento en la gestión judicial invocada.

Conferidos los traslados de fondo, fueron formuladas observaciones dentro de plazo por el ejecutante, señor Osvaldo Cortés Pardo, que en su presentación de fojas 108 y siguientes solicita el rechazo del requerimiento deducido en todas sus partes, toda vez que en la especie no se vislumbra infracción alguna a la Carta Fundamental por la aplicación de la parte impugnada del artículo 162.

Señala que, tal y como lo establece el voto disidente de la resolución que declara admisible el requerimiento de autos, este no cumple con "...explicar suficientemente el modo cómo la aplicación de la referida norma en el caso concreto vulneraría la Carta Fundamental, ni agrega argumentos para desvirtuar fallos previos de esta Magistratura que tanto en el fondo como en etapa de admisibilidad, han desestimado requerimientos de inaplicabilidad deducidos contra el mismo precepto legal e invocando los mismos vicios de inconstitucionalidad"

Y en este caso está establecido claramente que la etapa procesal en que se encuentra la causa es en la objeción de la liquidación del crédito. En este sentido los preceptos legales impugnados no tendrán aplicación decisiva en la resolución de la gestión invocada conforme su avance procesal, ya que la normativa cuestionada de inaplicabilidad agotó su espectro normativo.

En fin, la perspectiva de debate sobre los efectos del artículo 162 incisos quinto y siguiente, sólo se delimita a cuestiones de cálculo. En efecto, se encuentra determinado en autos que el título que sostiene el trabajador para efectuar el cobro es una sentencia firme y ejecutoriada, y por tanto es un título justo.

Concluye a fojas 112 que no existe vulneración de lo dispuesto en el artículo 19 N°s 2, 3 y 26 de la Constitución Política de la República, ya que toda dilación o desproporción alegada por la contraria se debe a su negativa de pagar las cotizaciones por las diferencias para completar el íntegro de las cotizaciones, teniendo las facultades económicas para hacerlo.

Vista de la causa y acuerdo

Traídos los autos en relación, en audiencia de Pleno del día 31 de mayo de 2022, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos certificados por el Relator, quedando adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia con la misma fecha.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la requirente, empresa Joy Global, fue condenada en juicio laboral RIT O-767-2018, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por nulidad del despido y cobro de prestaciones, en su calidad de empresa principal. Su



responsabilidad fue determinada como solidaria, al no haber probado el ejercicio de los derechos de información, de retención y pago. La nulidad del despido se produjo al declararse en la sentencia que se cotizaba por una cifra inferior a la remuneración real establecida en el juicio, por lo que no se produjo el efecto de la convalidación.

La tramitación en juicio ejecutivo se inicia el 21 de marzo de 2019 con el ingreso de la sentencia condenatoria. Con fecha 27 de marzo de 2019 se liquida la deuda y se requiere de pago el 28 de marzo del mismo año. Luego, la ejecutante da cuenta, con fecha 8 de abril, de un pago que correspondería al diferencial adeudado producto de la declaración del Tribunal Laboral de Antofagasta, según el monto liquidado y requerido de pago por el Tribunal de Cobranza Laboral. Con fecha 10 de abril, el Tribunal ordena el archivo de la causa y dejar sin efecto la medida cautelar de retención ante la Tesorería General de la República. En la misma fecha se presenta un nuevo escrito dando cuenta del pago. El 20 de mayo la ejecutada acompaña los documentos de las entidades previsionales respectivas que acreditan el pago, solicitando en segundo otrosí la declaración de convalidación del despido. El 23 de mayo de 2019 el Tribunal ordena el desarchivo de la causa. Con fecha 24 de mayo se cumple con enviar las cartas certificadas a las partes del litigio. Con fecha 27 de mayo la ejecutante objeta los documentos y se traba el incidente respectivo, el cual es acogido el 10 de junio de 2019. Ese mismo día, el tribunal ordena oficiar a las entidades previsionales, lo que es puesto en conocimiento de las partes.

Además, se promovió por la ejecutante, un incidente de nulidad de todo lo obrado, que es acogido por el Tribunal estimando las alegaciones en orden a que nunca se ha declarado convalidado el despido. Para lo anterior, muy relevante es el informe de don Miguel Chiapa Tay, Jefe de Unidad de Público y Servicios del Juzgado del Letras del Trabajo de Antofagasta, que concluye *“Como se logra apreciar en el cuadro consolidado de pagos, las cotizaciones previsionales por concepto de AFP Modelo no se encuentran íntegramente pagadas respecto a la legislación vigente, esto es el 10% de la remuneración o rentas imponibles, debiendo cancelar por este concepto la suma de \$117.100.- conforme a dictación de sentencia en sede laboral con fecha 27 de febrero del 2019, en su parte resolutive”*. Este informe se tiene por acompañado el 15 de diciembre de 2020 y es puesto en conocimiento de las partes. Continúa la tramitación, no acogiéndose las argumentaciones de la ejecutada y declarándose inadmisibles un recurso de apelación por parte de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, con fecha 7 de mayo de 2021.

Esta causa de cobranza, que siempre ha estado en movimiento, se encuentra suspendida por el requerimiento ante el Tribunal Constitucional desde el 29 de noviembre de 2021.

a.- Sobre el conflicto constitucional planteado

SEGUNDO: Que, la requirente señala que la inconstitucionalidad estaría dada por lo que ella califica como una sanción, a saber, los efectos de la llamada “Ley Bustos”, derivados de lo prescrito por la normativa impugnada, contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo incisos 5°, 6° y 7°. Según la requirente, en el caso concreto, los citados preceptos vulnerarían el principio de proporcionalidad de las sanciones, la igualdad, el debido proceso, el derecho de propiedad y la seguridad



jurídica, todo ello consagrado en la Constitución Política de la República. Antes de hacernos cargo de cada uno de estos argumentos, analizaremos qué conforma la figura de la convalidación del despido -según lo regula la misma normativa impugnada-, qué es la nulidad del despido y su compatibilidad con las garantías constitucionales enunciadas por la requirente.

1. La convalidación del despido

TERCERO: Que, la convalidación del despido, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del trabajo, se constituye por el acto de pagar las cotizaciones debidas realizando, además, una formalidad de publicidad que es poner en conocimiento del trabajador tal cumplimiento, acompañando la documentación que da cuenta del pago, emitida por las instituciones previsionales correspondientes. Esto, y nada más que esto, es lo que se exige al empleador de manera que se pueda extinguir su responsabilidad. También, como se explicará, se le puede exigir a la empresa principal, en la medida en que concurran los elementos previstos para tal efecto en la ley laboral.

2. Sobre la nulidad del despido

CUARTO: Que, el 28 de septiembre de 1999 se publica en el Diario Oficial la Ley N°19.631, conocida como “Ley Bustos”, cuyo objetivo fue resolver la cuantiosa deuda de los empleadores por no pago de cotizaciones previsionales, siendo de cargo de la parte empleadora realizar este descuento y pago en el organismo de seguridad social. Esta ley introdujo los incisos 5° al 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, con el siguiente tenor: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar 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. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.*

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda”.

Como explica la profesora Irene Rojas Miño “esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a



presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema 'la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores'' (Rojas Irene, Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Thomson Reuters, pp. 472 y 273). Esta forma de entender la institución del artículo 162 incisos quinto y siguiente del Código del trabajo tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha considerado a la figura como equivalente a un "apremio": "El objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores. "La Ley N°19.631 tuvo como objeto "que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador." (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que "junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan." (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)" (STC 3722, c. 12º). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral" (STC Rol N°8709-2020, c. 11º).

Pese a que lo que el legislador perseguía era incentivar el cumplimiento, este instrumento fue llamado nulidad, ya que consiste en que el despido no ponga término a la relación laboral, debido a que se mantendrán vigentes las obligaciones del empleador, desde el punto de vista de sus efectos patrimoniales, en favor del trabajador. Sin duda, la ley crea una nulidad con efectos determinados, por lo que debe analizarse la razonabilidad del diseño.

QUINTO: Que, los sistemas de terminación del contrato de trabajo han conocido diversos modelos que pueden catalogarse de acuerdo a sus niveles de protección contra el despido. El principio de protección del trabajo, consagrado en la Constitución en el artículo 19 N°16, tiene un principio conexo y de refuerzo en materia de protección contra el despido, que se denomina de estabilidad o continuidad. A lo largo de la historia del Derecho del trabajo han existido diversos modelos a partir de una determinada idea de protección y de orden público. Así, una de las primeras cargas para el empleador que quisiera poner término al contrato fue el aviso o la opción de indemnizar por el no aviso de despido (Schnorr, Gerard, La protección contra el despido en Alemania, Revista de Política Social N°18, 1953, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, España). En forma posterior, se fueron incorporando reparaciones como la readmisión o indemnización del trabajador. Han existido modelos llamados de estabilidad absoluta, lo que significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido; estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado por lo que se sigue considerando al trabajador



empleado de la empresa y este percibe su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar (Gamonal. Sergio Introducción al Derecho del trabajo, Conosur, 1998, p, 171). Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido. El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente, nunca vuelve a la empresa (Rojas Miño, Irene, Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual. LexisNexis, Santiago de Chile, 2004, pp. 232 y siguientes).

La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según la cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

SEXTO: Que, en Chile, el despido se mueve ampliamente en el campo de la monetización, siendo el deber de reincorporar excepcional y vinculado a supuestos de libertad sindical y, en cuanto a derechos fundamentales inespecíficos, solo se mencionan a propósito del derecho a no ser discriminado. En consecuencia, el régimen del despido en nuestro país se caracteriza por tener una fuerte flexibilidad externa de salida (Ugarte, José Luis, Derecho del trabajo. Flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho, Lexis Nexis, 2004, pp. 39 a 41).

SÉPTIMO: Que, en el caso en estudio, como ya se dijera, el legislador chileno de la Ley N°19.631, en el año 1999, decidió abordar el problema de aquel despido en que no se hubiesen descontado y pagado las cotizaciones previsionales, cuyo fundamento constitucional se encuentra, entonces, en el artículo 19 N°16, protección del trabajo, y N°18, derecho a la seguridad social. Respecto de este último, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso y de supervigilar su ejercicio. Es sobre tales pilares constitucionales que se define esta especial nulidad, en que perduran las obligaciones patrimoniales del empleador respecto al trabajador, no existe el deber de realizar la contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

El artículo 162 del Código del trabajo es la norma central de la regulación contra el despido y los incisos impugnados se refieren al ya explicado problema del no pago de las cotizaciones previsionales. Como puede advertirse, se trata de una opción legislativa con claros fundamentos constitucionales y que se inserta en un sistema de término de la relación laboral que mal podría calificarse de rígido o costoso.



Explicada la institución de la llamada nulidad del despido, corresponde hacerse cargo de las objeciones constitucionales planteadas por la requirente.

b.- Sobre la nulidad del despido, la proporcionalidad de la sanción y la seguridad jurídica

OCTAVO: Que, al calificarse la nulidad del despido como sanción, el propósito es intentar llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, la nulidad del despido puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322, para la acción de cobro de cotizaciones, que es además, inapelable y posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas del apremio de la nulidad del despido serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha declarado: *“La proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida. En tal sentido, en cada caso concreto se analizará cómo la sanción de nulidad del despido resulta ser o no desproporcionada”* (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

En esta línea, *“...se trata de verificar si la condición temporal ilimitada, y desproporcionada a juicio del requirente, se refiere a la ausencia de un límite de tiempo una vez cesado el trabajo efectivo, pero sin enterar completamente las cotizaciones sociales. En tal sentido, la ley no le indicó al empleador ni una oportunidad ni un plazo para convalidar el despido. No hay preclusión propiamente tal (...) El legislador no impuso un límite o una preclusión por la sencilla razón de que esos instrumentos normativos desalientan el pago de la deuda previsional del trabajador. Cualquier plazo o señal importan desacreditar su propósito que no es otro que la protección del trabajador frente a una realidad de la que el trabajador es víctima (...) La norma tiene un límite temporal implícito y depende de la voluntad unilateral de la parte contratante cumplirla”* (STC Rol N°3722, c. 18°).

Sin embargo, *“la etapa de ejecución del procedimiento laboral y el modo en que se desarrolla la ejecución del pago dentro de un plazo razonable también es parte del examen de la proporcionalidad de la medida, verificada en sí misma”* (STC Rol N°8709-20-INA, c.12°).

Tal como ha consignado este Tribunal, aludiendo a la Ley Bustos, *“no existe desproporción porque tiene límites temporales iniciales y finales”* unido a que, tales límites, *“dependen de la voluntad unilateral del deudor”* (STC Rol N°3722-2017, c. 29°). La justificación de la proporcionalidad se completa con la justificación de dicha ley, cual es la de garantizar el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, para asegurarle frente a las contingencias asociadas a las mismas, sea en el ámbito de la pensión futura, de la salud o de la cesantía.

Tales razonamientos conducen a la desestimación de lo alegado por la requirente al sostener que el mecanismo legal opera de manera ilimitada en el tiempo, ya que depende de la voluntad del deudor convalidar y, que no se deba prestación laboral por parte del trabajador es precisa y deliberadamente lo que prevé el legislador para este caso. La relación laboral ha terminado, pudiendo esto deberse



a un despido por diversas causales o a autodespido, pero resultaría ilógico que el trabajador para poder obtener la satisfacción de su derecho debiera mantenerse trabajando luego de haberse extinguido la relación laboral por despido, acto del empleador, o por causa de incumplimientos graves del empleador que un tribunal califica de una entidad tal de permitir la declaración del autodespido, según lo establecido en el artículo 171 del Código del trabajo. Se trata de actos ajenos a su decisión los que terminaron la relación de trabajo. Es por estas mismas razones que el argumento de que el trabajador haya prestado servicios a otros empleadores no modifica lo antes concluido.

La misma fundamentación es pertinente para desestimar otras alusiones a garantías constitucionales que no fueron desarrolladas por la requirente. No se trata de una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no convalidar correcta y oportunamente. Sin embargo, este Tribunal advierte que el hecho del pago, principal para dar por convalidado el despido, se encuentra acreditado desde la primera liquidación, pero también es cierto que no se cumplió en el mismo acto con otras formalidades prescritas en la ley y que condujeron a una tramitación incidental por parte del Tribunal de Cobranza, que es el órgano que debe valorar la normativa aplicable a este problema legal.

NOVENO: Que, si bien la parte requirente plantea una afectación al derecho de propiedad, no lo pormenoriza de manera que existan fundamentaciones de las que hacerse cargo que no hayan sido abordadas a partir de las bases constitucionales de la figura de la nulidad del despido, las finalidades que se ha puesto el legislador al regularla y su forma de operar a nivel de legalidad. De este modo, no puede considerarse una afectación a la citada garantía que sea carente de justificación y racionalidad o, incluso, razonabilidad.

c.-Sobre la nulidad del despido y el debido proceso

DÉCIMO: Que, en lo medular, la requirente plantea que *“se configura en la especie un procedimiento injusto e irracional, ya que desde el pago de los haberes del fallo - definidos en la primera liquidación practicada en el proceso- y la actual liquidación, ha transcurrido un tiempo tal que vulnera los principios más elementales del justo proceso y, por ende, se infringe el N°3 del artículo 19 de la CPR (...) cuando la aplicación de la sanción no es producto de un juzgamiento de semejante naturaleza, esto es, de un tribunal ante el cual la persona haya podido expresarse, defendiéndose y resolviéndose dentro de un plazo razonable, la consecuencia es que la resolución es el resultado de una aplicación mecánica de una ley sin una ponderación o análisis, y por ello se vulnera el artículo 19 N°3 de la CPR. Respecto de este caso, los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del CT no permiten al juzgador realizar un análisis de las circunstancias específicas del caso. Se conculca de esta forma, gravemente, la igualdad ante la ley y las reglas del ‘debido proceso’”.*

DÉCIMO PRIMERO: Que, como se ha señalado reiteradamente en este fallo, a diferencia de otros casos de nulidad del despido en sede de ejecución, acá se aprecia una defensa activa y con todos los instrumentos que franquea el procedimiento para ambas partes. El problema se origina por una cuestión que es



enteramente de competencia del Juez de Cobranza Laboral, esto es, determinar si se ha producido la convalidación del despido o no. Por lo mismo, la cuestión del tiempo transcurrido no puede ser decisoria, debido a que se trata de diversos incidentes que se han producido a partir de la objeción documental de la parte ejecutante y de actuaciones del Tribunal (que, recordemos, tiene como mandato legal dar curso progresivo de oficio al proceso según el artículo 425, inciso primero, y el artículo 463 del Código del Trabajo), en que este ha determinado nuevos diferenciales a través del Informe Jefe Unidad de Público y Servicios del Juzgado del Letras del trabajo, a propósito de la tramitación del incidente de nulidad.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, finalmente, la requirente plantea que *“Lo que pretende la parte ejecutante debería ser consecuencia de un procedimiento declarativo; de una actuación judicial que debió ser objeto de tramitación ante el juzgado del trabajo de Antofagasta en un procedimiento de lato conocimiento y no en una simple solicitud de reliquidación, en el marco de un procedimiento de ejecución de prestaciones que por lo demás ya fueron pagadas y que se tramitan ante el tribunal de cobranza laboral y previsional de la ciudad de Antofagasta”*. Es del caso que el Código del trabajo establece, en los artículos 465 a 470, en lo medular, las reglas de sustanciación de la cobranza laboral, en virtud de ser en la especie el título ejecutivo de los autos vigentes la sentencia declarativa librada en la causa RIT O-767-2018. Por lo demás y en la misma línea argumentativa, siempre le asiste a la requirente, en virtud de las materias que establecen la competencia de los Tribunales del trabajo, del artículo 420 del Código de marras, interponer la demanda declarativa pertinente y en los términos que enuncia, esto es, la incompetencia del Tribunal de ejecución de actualizar una deuda por la vía incidental, fundada en el hecho de que la ejecución habría sido dada por terminada por el propio Tribunal al decretar el archivo de los antecedentes en abril de 2019, tras el pago de la primera liquidación, y su posterior desarchivo.

DÉCIMO TERCERO: Que, en mérito de todo lo anterior, el requerimiento de inaplicabilidad no puede ser acogido, y así se declarará.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimer, y en las demás disposiciones citadas y pertinentes de la Constitución Política de la República y de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

- 1) QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1, EN TODAS SUS PARTES.**
- 2) QUE SE DEJA SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA. OFÍCIESE AL EFECTO.**



3) QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE, POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

Acordada la sentencia con el voto en contra de los Ministros señores **CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, quienes estuvieron por acoger la impugnación de fojas 1,** por las siguientes razones:

1. Que el requerimiento es interpuesto en representación de Joy Global (Chile) S.A., sociedad anónima del giro de fabricación y arriendo de equipos para la gran minería del cobre y que enfrenta un proceso judicial ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Antofagasta el que tiene su fundamento en el juicio declarativo laboral RIT O-767- 64 2018 del Juzgado del Trabajo de Antofagasta, en el cual se dictó sentencia condenatoria contra la requirente.

Estando pendiente de resolución la objeción que ha presentado la requirente a la liquidación en la sede de cobranza laboral, se solicita un pronunciamiento de esta Magistratura Constitucional.

2. Que, de lo indicado, es posible advertir que el presente requerimiento de inaplicabilidad recae en los preceptos legales contenidos en los incisos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno del artículo 162 del Código del Trabajo, los que regulan - entre otros aspectos- lo que se denomina como “convalidación del despido” materia sobre la cual cabe indicar que la jurisprudencia desarrollada al respecto por esta Magistratura Constitucional ha sido nutrida, con criterios y argumentos consolidados, los que una vez más serán considerados en este conflicto constitucional, teniendo en consideración las particularidades del caso concreto, dando cumplimiento con ello al propósito de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

3. Que el artículo 162 del Código del Trabajo dispone que para que se produzca el efecto de poner término efectivo a la relación laboral, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio de éste (inciso primero del artículo 162) y deberá además informarle del estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido. Sin embargo, el inciso quinto parte final prescribe que, en caso de no efectuarse este pago, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

4. Que sin perjuicio de lo anterior, en caso que el empleador pague las cotizaciones morosas, produciendo el efecto denominado “convalidación del despido”,



según lo previsto en el inciso sexto del artículo 162, ello no libera a aquél de tener que pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones emanadas del contrato de trabajo durante el período comprendido entre las fechas del despido y la de la comunicación del hecho al trabajador mediante carta certificada, de acuerdo a lo prescrito en el inciso séptimo del mismo precepto legal.

5. Que tal como se ha indicado en pronunciamientos previos, recaídos en estos preceptos legales, la expresión convalidar significa “confirmar, ratificar o revalidar actos jurídicos, o lo ya aprobado, o dar nuevo valor a una cosa” -de acuerdo al Diccionario RAE-, de suerte que en el ámbito de que se trata el precepto legal que se analiza, convalidar importa ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el despido a contar de la fecha en que se invocó la causal de término del contrato correspondiente.

6. Que la finalidad de la convalidación fue la de incentivar al empleador a dar cumplimiento a su obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador, mediante el mecanismo de privar al empleador moroso de su facultad de poner término al contrato de trabajo hasta mientras no se pusiera al día, con el agregado de tener que pagar remuneraciones que se hubieren devengado durante el período de morosidad, aunque el trabajador no haya prestado efectivamente sus servicios.

7. Que el instituto contemplado en el inciso quinto parte final del artículo en cuestión, establece una especie de nulidad del despido, que en todo caso no conlleva el reintegro del trabajador a sus funciones, pues, él no requiere cumplir con la obligación principal de asistencia, sino que produce una suspensión del término al contrato.

8. Que, expuesto lo anterior, cabe preguntarse cuál es el efecto que tales disposiciones tienen en el caso concreto. Sobre este punto y tal como se indica en el requerimiento, se produce la aplicación de una verdadera sanción desproporcionada desde el punto de vista pecuniario, donde la mayor parte del monto a que es condenada la requirente proviene precisamente de los efectos derivados de la aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo. Ello resulta particularmente llamativo si consideramos -además- que la requirente no es la responsable directa de la situación laboral del demandante de autos y solo responde en su calidad de responsable solidario atendida la existencia de un subcontrato.

9. Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin freno. Sólo se explica esta situación por la ficción legal consagrada por el artículo 162 del Código del Trabajo, consistente en no considerar finalizado un vínculo contractual mientras el empleador se mantenga moroso en el pago de sus cotizaciones previsionales y, sobre la base de este artificio legal, mantener subsistente unas obligaciones contractuales, con el



agravante de que la subsistencia de ellas no tiene una causa que le sirva de fundamento, toda vez que el trabajador no cumple con la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en los términos que contempla el artículo 7° del Código Laboral.

10. Que tal efecto evidentemente irracional y abusivo en el caso concreto, deriva del sentido de dicha norma legal, que establece la denominada convalidación del despido, instituto que en rigor importa una sanción para el empleador por el no pago de las cotizaciones previsionales al trabajador, al momento del despido, tal como se ve expresado en la disposición de la parte final del inciso quinto de dicho precepto legal. Así, por lo demás, lo ha definido una parte de la doctrina laboral al expresar “*¿Cuál es entonces la naturaleza jurídica de la figura? Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional*” (Claudio Palavecino Cáceres, *El despido nulo por deuda previsional*, revista *Ius et Praxis*, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)

11. Que atendidas las características del caso concreto, se estima pertinente expresar que, no obstante el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo, y lo dispuesto por la Ley N° 20.194 que interpreta el inciso séptimo del referido artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento-, la mencionada disposición legal pudiera llegar a favorecer una hipótesis de enriquecimiento sin causa para el caso concreto. En efecto, ello ocurriría cuando habiendo finalizado el vínculo laboral o contractual y habiéndose declarado ello por medio de sentencia firme y ejecutoriada, quede entregado a la decisión o a las posibilidades económicas del empleador convalidar el despido mediante el pago de los montos adeudados, los que de acuerdo a la disposición en análisis se incrementarán hasta la fecha del pago efectivo de éstos, cuestión que podría en teoría extenderse por toda la vida del trabajador, con el correspondiente aumento exorbitante y desproporcionado del monto originalmente adeudado.

12. Que, a la luz de lo resuelto judicialmente, la causa de las prestaciones pecuniarias que adeudaría el requirente, se vinculan directamente con un contrato de trabajo, de suerte que junto con entenderse terminado dicho vínculo laboral, necesariamente y por razones de proporcionalidad y justicia, debiera entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo, coherente, por lo demás, con la definición establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, al señalar que: “*se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo*”.



13. Que, por lo demás, dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador mediante la ficción legal que aquí analizamos, no asegura una debida protección a sus derechos. Es más, bajo la premisa de pretender amparar sus derechos, el incremento del monto adeudado a lo largo del tiempo no satisface la necesidad de una oportuna y eficaz solución de los emolumentos adeudados, los cuales, al no ser percibidos efectivamente, no hacen más que mantener la situación de incertidumbre y ausencia de pago.

14. Que, en sentido congruente con lo precedentemente expuesto, el incremento constante en el monto adeudado puede llevar a la imposibilidad económica para el empleador de satisfacer el pago de este, hasta un punto en que su cumplimiento pase a convertirse en una quimera, casi imposible de concretar. Por ello, la norma en cuestión, ampara la posibilidad de provocar una situación de desproporción e injusticia, por el referido enriquecimiento sin causa producido a partir de una ficción legal como la que contempla la norma requerida de autos.

15. Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concreto ha provocado el precepto legal requerido en estos autos, resulta evidente que éste vulnera tanto el mandato del artículo 19 numerales 2, 3, 24 y 26 referidos respectivamente a la prohibición expresa para el legislador de no establecer diferencias arbitrarias, de lo cual deriva la prohibición de establecer normas que resulten irracionales e injustas; así como de igual forma impone una importante carga económica, la cual debe ser soportada por el patrimonio de la requirente y, finalmente, el contenido esencial de los derechos, al establecer limitaciones que afectan la esencia de los derechos antes indicados.

16. Que en relación a las garantías enunciadas debemos tener especial consideración a lo manifestado reiteradamente por esta Magistratura Constitucional - propósito de la garantía de igualdad ante la ley- que esta debe ser entendida como una protección constitucional de la "igualdad en la ley", prohibiendo que el legislador, en uso de sus potestades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues el constituyente no prohibió toda desigualdad ante la ley, sino que se inclinó por establecer como límite a la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria. (STC Roles 2955 c.5 y 3211 c.28 entre otras).

17. Que, de este modo, no resulta suficiente esgrimir la defensa de los intereses de naturaleza laboral del trabajador para amparar una situación de abuso y desproporción en la ley, tal como se aprecia en el caso concreto a propósito de la aplicación del reseñado artículo 162 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, cabe reseñar una vez más la jurisprudencia constitucional, la cual ha sido clara y enfática en sostener que *"no basta con que la justificación de las diferencias sea razonable, sino que además debe ser objetiva. Si bien el legislador puede establecer criterios que permitan situaciones fácticas que*



*requieran de un tratamiento diverso, ello siempre debe sustentarse en presupuestos razonables y objetivos que lo justifiquen, sin que quede completamente entregado el establecimiento al libre arbitrio del legislador. Así, para poder determinar si se infringe la igualdad ante la ley, es necesario atender además a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir el derecho fundamental de que se trata, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la misma, como lo ha puntualizado la doctrina autorizada.” (STC Rol 3028 c. decimosegundo, entre otras). Pues, es precisamente esta exigencia de *adecuación, necesidad y tolerabilidad* a que alude el criterio jurisprudencial reseñado, la que no se aprecia en la especie al aplicar la disposición legal al caso concreto, por lo que finalmente el resultado se muestra como contrario a la Carta Fundamental y particularmente al artículo 19 N° 2 de la misma.*

18. Que en lo referido a la garantía del derecho de propiedad del artículo 19 numeral 24 constitucional, cabe indicar que, a consecuencia del incremento del monto a pagar, por aplicación de las normas reprochadas, esa erogación debe ser soportada por las fuerzas patrimoniales del condenado, sin ninguna consideración al incremento permanente y desproporcionado de lo adeudado, el que incide directamente en su derecho de propiedad, teniendo presente que tal como ha indicado esta Magistratura, *“No sólo se produce privación del dominio cuando se despoja a su dueño totalmente de él o de uno de sus atributos o facultades esenciales, sino, también, cuando ello se hace parcialmente o mediante el empleo de regulaciones que le impidan libremente ejercer su derecho o uno de sus atributos mencionados.”* (STC 334 c. 19). En tal sentido, el incremento constante del monto a pagar, como consecuencia de la aplicación de los preceptos legales cuestionados se traduce en un impedimento a la libre disposición de los recursos del requirente, los que quedan a expensas de esos valores que van modificándose en aumento de forma permanente.

19. Que cabe concluir que, para el caso concreto y luego de revisar las vulneraciones constitucionales descritas, se han afectado tales derechos en su esencia, vulnerándose con ello el artículo 19 N° 26 de la Constitución, en la medida que la regulación establecida a través de los preceptos legales en cuestión, limita estos derechos más allá de lo razonable, en términos tales que convierte los mismos en impracticables para su titular. Por tales motivos, estos disidentes estiman que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, debió ser acogido.

20. Que, finalmente, respecto del artículo 472 del Código Laboral, su aplicación afecta la garantía de debido proceso y en particular el derecho al recurso, contemplado en el artículo 19 N°3 inciso sexto de la Constitución Política de la República que obliga al legislador a establecer un procedimiento racional y justo, lo cual debe entenderse como la existencia de un debido proceso, garantía dentro de la cual, sin lugar a dudas, se encuentra el denominado “derecho a recurrir”, esto es, que las decisiones adoptadas por un Tribunal sean revisadas por el Tribunal



Superior Jerárquico, cuestión que además resulta sumamente relevante cuando se trata de decisiones adoptadas por tribunales unipersonales, como lo son los juzgados de cobranza laboral y previsional.

Redactó la sentencia la Ministra señora señoras DANIELA MARZI MUÑOZ, y la disidencia, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 12.372-21 INA.

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señores Cristián Letelier Aguilar, Nelson Pozo Silva, José Ignacio Vásquez Márquez, señora María Pía Silva Gallinato, Miguel Ángel Fernández González, Rodrigo Pica Flores y señora Daniela Marzi Muñoz.

Autoriza la Secretaria del Tribunal Constitucional, señora María Angélica Barriga Meza.



8BAB7E80-679A-4F66-B3E1-0A10744398D6

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.