



2022

REPÚBLICA DE CHILE

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 12. 412-21 INA

[25 de agosto de 2022]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DEL
ARTÍCULO 162, INCISOS QUINTO, ORACIÓN FINAL, SEXTO Y
SÉPTIMO, OCTAVO Y NOVENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

EDDA RAMÍREZ BONANCINI

EN EL PROCESO RIT C-355-2019, RUC 18-4-0123395-0, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO SAN BERNARDO

VISTOS:

Introducción

A fojas 1, Edda Ramírez Bonancini deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, incisos quinto, oración final, sexto, séptimo, octavo y noveno del Código del Trabajo, en el proceso RIT C-355-2019, RUC 18-4-0123395-0, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo San Bernardo.

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.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

Antecedentes y síntesis de la gestión pendiente

En cuando al caso concreto, se invoca como gestión pendiente un proceso sobre cobranza laboral sobre ejecución de una sentencia laboral previa que declaró despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones a favor de don Samuel Contreras González,

La sentencia a ejecutar declaró que ha habido relación laboral entre las partes desde junio de 1987 hasta el junio de 2018, y ordenó la aplicación de la sanción de nulidad del despido, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: Remuneraciones desde el despido hasta la convalidación, con base de cálculo \$414.000 como remuneración mensual.

Agrega que luego se liquidó el crédito por la suma de \$19.287.279.- al 9 de diciembre de 2019. Hacer presente que para dar término al conflicto, hizo pago por la suma de \$23.000.000.- con abonos de \$2.500.000.- el 30 de abril de 2020 y otros abonos ascendentes a \$20.500.000.-el 5 de mayo de 2020 lo que da una suma total de \$23.000.000.-

Sin embargo, la contraparte dejó pasar el tiempo y solicitó nuevamente una liquidación del crédito: la que según la última liquidación de fecha 30 de septiembre de 2021; asciende a \$8.563.558.-, quedando en evidencia, el ánimo de un enriquecimiento sin causa -indica a fojas 5-

Agrega que en su caso la situación se ve agravada porque la requirente es una persona de la tercera edad, hoy sin ingresos, que solo recibe pensión de vejez, con su marido gravemente enfermo, actualmente interdicto por demencia, por lo que se pretende el remate de su casa que tanto esfuerzo le ha costado.



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.

Se vulnera, asimismo, el derecho de propiedad privada, consagrado en el N° 24° del artículo 19 de la Constitución. Las normas cuestionadas aparecen como una regla que, sin justificación suficiente, permiten disponer arbitrariamente del patrimonio de la parte requirente, al obligarla a soportar una sanción pecuniaria que no guarda relación alguna con la conducta a que se la asocia, carece de justificación suficiente y se acrecienta en el tiempo sin límite alguno.

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, no fueron formuladas observaciones dentro del plazo legal.

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:

a.- Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo estableció por medio de su sentencia causa Rol N° O-432 de 2018, que desde el 03 de junio de 1987 hasta el 26 de junio de 2018, entre las partes de la causa, señor Samuel Contreras González y la señora Edda Ramírez Bonancini, existió una relación laboral informal. El demandante trabajó durante esos años como temporero en el fundo de la requirente de inconstitucionalidad.

El juez de la causa justificó la aplicación de la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, incisos quinto a noveno, conocida como nulidad del despido -que en el presente caso constituye la institución requerida de inconstitucionalidad- con argumentos que, en parte, reproducimos, pues dan luces acerca de la importancia de la institución en análisis: *“Hacemos presente que se suele argumentar que, en los casos de informalidad laboral en que las relaciones laborales son declaradas en la sentencia definitiva de primera instancia, no procede la sanción de nulidad del despido porque el empleador nunca habría retenido las cantidades de dinero correspondientes a cotizaciones de seguridad social para, a su vez, enterarlas en las respectivas instituciones. Sin embargo, dicho razonamiento argumentativo es incorrecto (...) la ley laboral en especial, existen y ven su razón de ser en la protección de la parte débil de la relación laboral. Este concepto tan recurrido cobra renovada fuerza cuando consideramos que el Derecho Civil fue incapaz de abordar con justicia las relaciones de trabajo que se suscitaron después de la Revolución Industrial. El Derecho del Trabajo vino a ser la herramienta idónea que las sociedades democráticas dispusieron para el control del conflicto, otorgando protección al trabajador, dando certeza a los empleadores y estabilidad al sistema económico y político. Así las cosas, el sentido protector de las leyes de esta rama del Derecho es evidente y permanece hasta nuestros días en cada norma que se dicta. Esto implica que la interpretación de las normas debe ser ejecutada considerando el principio protector, so pena de desconocer el sentido primigenio de la ley, argumento que se ve reforzado por el sentido que el Excelentísimo Tribunal Constitucional ha dado al texto del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República que consagra el principio de protección al trabajo en el texto fundamental (como ya señalamos anteriormente). En consecuencia, entre dos interpretaciones posibles debe preferirse aquella que más ampare al sujeto protegido, utilizando el criterio interpretativo denominado pro operario (...)”*.

SEGUNDO: Que, la causa es objeto de un procedimiento de cobranza laboral, Rol C-355 de 2019, siendo liquidada la deuda con fecha 9 de diciembre de 2019. Requerido el pago este no se produce y a solicitud de parte el 29 de enero de 2020 se ordena el remate de un inmueble sujeto a medida cautelar. El procedimiento ejecutivo avanza, hasta que el 30 de abril de 2020 se pone en conocimiento del Tribunal de ejecución, mediante oficio, la realización de dos pagos por parte de la ejecutada.

Con fecha 4 de junio de 2020 el tribunal certifica *“Se deja expresa constancia que la suma ordenada girar incluye el monto de la última liquidación de autos*



\$21.176.844, el monto total de las costas personales \$1.700.000 y la suma de \$123156, por costas procesales, quedando un saldo por este último concepto de \$82.014”.

En la misma fecha, la ejecutada solicita el archivo de la causa en razón de diversos pagos cuya verificación consta en el expediente. El tribunal ordena que se certifique el acto del pago y tiene por acompañados los documentos con citación. La certificación del pago íntegro se produce con fecha 23 de marzo de 2021, en los siguientes términos:

“CERTIFICO: Que la deuda que originó la presente causa, junto con sus intereses, recargos, reajustes y costas se encuentran íntegramente pagados a la fecha. San Bernardo, veintitrés de marzo de dos mil veintiuno.

RIT: C-355-2019

RUC: 18-4-0123395-0

Certificó doña Gabriela María Canelo Corral, Jefa de Unidad de Servicios

Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo”.

En forma posterior, la ejecutante nuevamente requiere el archivo de la causa. El tribunal determinó que *“previo a proveer el archivo de la causa, solicítese lo que en derecho corresponde respecto a la medida cautelar decretada en autos con fecha 10 de diciembre de 2019, cúmplase dentro de quinto día bajo apercibimiento de resolver en rebeldía”.* A consecuencia de lo anterior, la ejecutada solicitó el alzamiento de la medida, respecto de lo cual el tribunal resuelve que se debe realizar esta petición ante el Tribunal de fondo -frente al cual se decretó la medida- y no en el de ejecución.

Se solicita una nueva liquidación y, en lo medular para este caso, con fecha 5 de abril de 2021 el Tribunal no admite la oposición de la ejecutada por las siguientes razones *“Por lo expuesto se desprende que la objeción planteada no se funda en errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o en una incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses, de conformidad a los dispuesto en el artículo 469 del Código del Trabajo; y no siendo, por ende, procedente la alegación en la que se funda la objeción, se RECHAZA, sin costas”.*

TERCERO: Que, del procedimiento de ejecución reseñado es posible advertir que nunca se convalidó el pago por parte del trabajador, nunca se solicitó la convalidación al Tribunal sino su archivo, y que el archivo, cuestión secundaria para estos efectos, nunca se produjo.

CUARTO: Que, en consecuencia, es imprescindible analizar la figura de la convalidación del despido en relación con la de la nulidad del despido por no pago de cotizaciones, para en forma posterior, verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, de modo de definir la procedencia del presente requerimiento.

1. La convalidación del despido

QUINTO: Que, la convalidación del despido, de acuerdo con 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 al trabajador 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. El acto central es pagar lo debido y cuenta con exigencias formales de publicidad, particularmente acordes a la época en que la norma fue redactada.

2. La nulidad del despido

SEXTO: 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.*

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 siguientes, 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. 12°). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11°).

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.

SÉPTIMO: 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 (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; de estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado por lo que se sigue considerando al trabajador empleado de la empresa, percibiendo su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar. 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 el 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.

OCTAVO: 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).



NOVENO: 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 igualdad ante la ley y la proscripción de tratos discriminatorios

DÉCIMO: El artículo 19° número 2° de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas la igualdad ante la ley. En el inciso 2° del referido numeral se indica que “*ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias*”. A este respecto, la requirente desarrolla su argumento en relación con la proporcionalidad de las sanciones, razonamiento que se analizará a continuación.

DÉCIMO PRIMERO: 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, siendo 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, precisamente, que no se deba prestación laboral por parte del trabajador es 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. Por estas mismas razones, el argumento de que el trabajador ha prestado servicios a otros empleadores no modifica lo antes concluido.

La llamada nulidad del despido no es 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 y certificado por el Tribunal de ejecución, cuestión central de este caso, sobre la que volveremos luego a propósito de la pretensión planteada y la intelección que tiene la solicitante acerca de la función del requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, si bien la parte requirente plantea una afectación al derecho de propiedad, la vulneración a la garantía de no afectación de los derechos en su esencia y la afectación al derecho a la seguridad jurídica, no desarrolla argumentos que sean distintos a los de la desproporción de la sanción o su falta de contornos temporales de los que haya que hacerse cargo, los que ya fueron abordados en los considerandos anteriores 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 las citadas garantías que sea carente de justificación o, aún más, razonabilidad.

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

DÉCIMO TERCERO: Que, otro de los argumentos en que se funda el requerimiento es una supuesta infracción al debido proceso. La requirente plantea que “En el caso concreto, la demanda fue ingresada el 26 de julio de 2018, la



sentencia se dictó el 26 de septiembre de 2019 y recién fue enviada a cobranza el 6 de diciembre de 2019, tiempo durante el cual se mantuvo vigente la Ley Bustos, aumentando el monto de la deuda por hechos de ningún modo imputables a esta parte, afectando gravemente el debido proceso, garantizado en el artículo 19 N° 3 inciso 4, pues no obstante haberse deducido recursos jurisdiccionales pendientes se siguió devengando deuda previsional y demás prestaciones laborales. Al no contemplar límite temporal o condicional alguno esta Ley omite absolutamente la existencia de un juicio con todas sus defensas devengando las imposiciones y prestaciones laborales durante todo su curso”.

DÉCIMO CUARTO: Que, en su propia argumentación la requirente declara haber ejercido plenamente su derecho a defensa, de acuerdo al sistema establecido por el legislador. La ejecución laboral supone la existencia de un título ejecutivo y su diseño responde a la necesidad de un procedimiento simple, rápido y eficaz para el cobro de la suma líquida y determinada de dinero que en él consta. Estas obligaciones indubitadas tienen carácter alimentario o equivalente, como en el caso de las cotizaciones de seguridad social. Como ya se razonó, estas obligaciones, así como la nulidad del despido, son determinables y previsibles en su forma de operar.

Todo lo anterior explica que en su ejecución rijan los principios de celeridad y concentración, y que el impulso procesal sea de cargo del Tribunal, que en el caso de la ejecución constituye un principio reforzado, de acuerdo a los artículos 425 y 463 del Código del Trabajo. Es por estas mismas razones que el legislador lo delineó con restricciones al debate, por ejemplo, que sólo se puedan oponer las excepciones del artículo 470 del Código del Trabajo, la improcedencia de la institución del abandono del procedimiento y la exclusión del recurso de apelación, según el artículo 472 del mismo cuerpo normativo. Ese es el debido proceso en ejecución.

Sin embargo, es posible advertir que lo que la requirente manifiesta es otro problema: el de no haber obtenido una resolución que declare convalidado el despido. Es en este punto que confunde la exigencia de inconstitucionalidad por aplicación al caso concreto de la norma con un medio de impugnación de resoluciones judiciales.

DÉCIMO QUINTO: Que, 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. El Tribunal de Ejecución es, como su nombre lo indica, un Tribunal como cualquier otro, en el sentido de constituir un órgano que debe hacer operaciones intelectuales a la hora de interpretar y adjudicar el Derecho. En otras palabras, en ningún caso podrá responder a una idea de aplicación automática del procedimiento y de las normas que lo rigen. Tiene plena competencia para interpretar sus propias resoluciones y fallar de acuerdo a sus propias certificaciones, como ocurre con aquella del 23 de marzo de 2022, en que dio por pagada la deuda previsional, sin que pueda excusarse en que no se trata de una objeción a la liquidación por error de cálculo, de acuerdo al artículo 469 del Código del Trabajo, que regula la objeción a la liquidación. En otras palabras, una abdicación concreta del Tribunal de sus funciones y deberes, en el sentido de negarse a razonar sobre sus propias decisiones, no significa que las normas sean inconstitucionales o que el requerimiento de inaplicabilidad sea la vía para impugnar resoluciones de los sentenciadores.

DÉCIMO SEXTO: Que, este último punto ha sido confirmado por el Tribunal Constitucional de forma reiterada, tanto en sentencias que se pronuncian sobre la admisibilidad de un requerimiento (STC roles N°1217-2009, 2880-2015, 3144-2016), como en aquellas que resuelven el fondo del asunto. En este sentido, esta magistratura ha acuñado un principio de respeto por la competencia del juez de



fondo, en virtud del cual ha señalado “Que, atendido lo anterior, no le corresponde al Tribunal Constitucional, en el examen que debe realizar de la acción de inaplicabilidad, emitir pronunciamiento alguno respecto de las decisiones adoptadas por el tribunal que conoció o está conociendo de la gestión, ni en torno a las consideraciones que el juez a quo tuvo al resolver un asunto, por equivocadas que éstas pudieran haber sido. Adoptar el criterio inverso importaría atribuirse impropriamente competencias exclusivas de la jurisdicción ordinaria. (STC 564 c. 8)” (STC Rol N°5442-18-INA, c. 5°).

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, sin perjuicio de esto, le asiste a la requirente, en virtud de las materias que establecen la competencia de los Tribunales del Trabajo, en el artículo 420 del Código de Procedimiento Laboral, la posibilidad de interponer la demanda declarativa pertinente, 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 certificar el pago de la deuda líquida, tras el pago de la primera liquidación, en su resolución de 23 de marzo de 2021.

DÉCIMO OCTAVO: Que, se constata la falta de idoneidad de la declaración de inconstitucionalidad de la norma para resolver el problema de la requirente, al comprobarse que la norma fue aplicada por la sentencia de fondo, que se encuentra ejecutoriada, y que ha producido sus plenos efectos. El conflicto jurídico de la requirente no surge de la inconstitucionalidad de la institución de la nulidad del despido, ni abstracta ni concreta, se desprende de la calificación de haberse producido el pago o no y sus efectos propios en orden a extinguir las obligaciones, asunto que es sin duda de competencia de la judicatura laboral.

DÉCIMO NOVENO: 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. OFÍCIASE 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 por doña Edda Amalia Ramírez Bonancini, demandada en sede de cobranza laboral y previsional. Según indica, este proceso tiene su origen en la causa RIT O-432-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo a partir de demanda interpuesta por Samuel Contreras González en su contra, por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones, la que fue acogida.

Adicionalmente la requirente hace presente que se encuentra limitada en usar, gozar y disponer el único inmueble que tiene ya que se decretó una medida precautoria de prohibición de celebrar actos y contratos sobre él.

Finalmente expone que según la última liquidación adeuda una suma desproporcionada en relación al monto original, situación que se ve agravada por ser una persona de la tercera edad que solo recibe pensión de vejez, con su marido gravemente enfermo, actualmente interdicto por demencia, por lo que se pretende el remate de su casa, único bien que posee, motivo por el cual solicita un pronunciamiento de parte de esta Magistratura.

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 consecencial. 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 DANIELA MARZI MUÑOZ, y la disidencia, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 12.412-21 INA.

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

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



860283B9-E1DF-4770-84D6-6F274BA679D8

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.