



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.274-2022

[21 de marzo de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 470, INCISO
PRIMERO, PARTE FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

TRANSPORTES PARRA E HIJOS LTDA.

EN EL PROCESO RIT C-44-2022, RUC 21-4-0316046-3, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS ÁNGELES

VISTOS:

Con fecha 18 de mayo de 2022, Transportes Parra e hijos Ltda., ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 470, inciso primero, parte final, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT C-44-2022, RUC 21-4-0316046-3, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

Los preceptos impugnados disponen lo siguiente, en su parte destacada:

“Código del Trabajo

(...)

Art. 470. *La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.*

(...).”

Síntesis de la gestión pendiente y del conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Indica la parte requirente que la gestión pendiente se sustancia ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, en autos sobre cumplimiento ejecutivo de



sentencia definitiva, iniciada con fecha 12 de abril de 2022, en el cual la actora es ejecutada.

En dicha causa don Gustavo Andrés Valenzuela Valenzuela persigue el cobro de un total de \$2.570.862.-, que comprende feriado legal y proporcional pendiente, con reajustes e intereses. Indica que la deuda que se cobra ejecutivamente no es líquida. Puesto que la liquidación de la deuda fija el concepto adeudado de feriado legal en la suma de \$2.570.862.-, a la que llega luego de aplicar al capital de \$2.185.775.-, determinado en la sentencia, un porcentaje de reajuste del 11,17% y un porcentaje de interés de 5,80%, ambos calculados desde el 4 de diciembre de 2020.

Sin embargo, anota la requirente, el cúmplase de la sentencia que da origen a la causa de cumplimiento data del 4 de abril de 2022, de tal manera que los índices de reajustabilidad e interés deben calcularse a partir de esa fecha o, a lo menos, desde la fecha de la sentencia definitiva, de 29 de noviembre de 2021.

Por ello, dentro del plazo legal, opuso a la ejecución las excepción del numeral 7° del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, esto es, la falta de alguno de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva, sea absolutamente, sea con relación al demandado.

La norma impugnada cuestionada es decisiva en el proceso que se encuentra pendiente, ya que, por su aplicación, la excepción contemplada en el numeral 7° del artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, fue desechada por inadmisibles, privando a su parte de la posibilidad de acreditar sus fundamentos fácticos y jurídicos, estableciendo que la obligación contenida en el título cuya ejecución se pide en la causa pendiente no es líquida y, por lo tanto, carece de mérito ejecutivo.

Refiere la requirente de autos que la aplicación a este caso concreto del artículo 470, inciso primero, parte final, del Código del Trabajo, vulnera las garantías fundamentales aseguradas por el artículo 19 de la Constitución de un procedimiento racional y justo, la igualdad ante la ley y de la seguridad jurídica.

El impugnado artículo 470 del Código del Trabajo no permite a la ejecutada oponer las excepciones anotadas, admitidas por el Código de Procedimiento Civil, por lo que resulta manifiesto que el procedimiento en que se le ejecuta no es racional ni justo. Se impide a su parte acreditar la existencia de conversaciones previas habidas entre las partes del juicio ejecutivo, así como la falta de requisitos para que el título en que se funda la ejecución tenga dicho mérito, por no ser líquida la deuda, excepciones ambas que privan a de eficacia ejecutiva a la sentencia condenatoria, invalidándola como título ejecutivo.

A lo anterior añade vulneración a la garantía de la igualdad ante la ley. La aplicación del artículo 470 del Código del Trabajo, de acuerdo a su tenor literal, supondría una discriminación arbitraria, ya que genera un trato diferenciado al privar a quien tiene la calidad de ejecutado o deudor en el juicio de cumplimiento laboral (usualmente el empleador) de una defensa jurídica plena, al imposibilitar el ejercicio de las excepciones previstas en el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil, particularmente, como ocurre en este caso, aquellas que impugnan la ejecutividad del título (artículo 464 N° 7), o aquellas que se refieren a eventuales convenciones alcanzadas por las partes (artículo 464 N° 11).

Explica que existe un trato desigual en perjuicio de los ejecutados en sede laboral (quienes usualmente serán empleadores), en relación con los derechos que



puede oponer el ejecutado civil, sin que exista una finalidad clara ni proporcionalidad en la distinción, ya que, en el caso del procedimiento laboral, es posible para el ejecutante (usualmente el trabajador) iniciar el cobro compulsivo sobre la base de títulos que carecen de ejecutividad, nulos o desconociendo negociaciones previas con el ejecutado.

La norma, señala el requirente, no otorga a los empleadores demandados la garantía de una completa defensa jurídica, al restringir de forma arbitraria el número de excepciones que se pueden oponer a la ejecución laboral. Esta distinción es contraria al principio de proporcionalidad y, por consiguiente, ilegítima e irracional.

Finalmente argumenta transgresión al numeral 26 del artículo 19 de la Constitución, al afectar en su esencia el derecho a un procedimiento racional y justo, al limitar severamente las posibilidades de defensa de su parte, las que quedan reducidas a apenas cuatro excepciones factibles de oponer en el juicio compulsivo laboral, excluyendo la posibilidad de impugnar la ejecutividad del título o de hacer valer negociaciones previas con la contraparte, con lo que se afecta este derecho en su esencia.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, a fojas 18, con fecha 30 de mayo de 2022. Posteriormente fue declarado admisible a fojas 23, por resolución de 17 de junio de 2022, confiriéndose traslados de fondo, sin evacuarse presentaciones a dicho efecto.

A fojas 31, en resolución de 18 de julio de 2022, se trajeron los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 8 de septiembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de la abogada María José Vergara González, por la parte requirente, adoptándose acuerdo con igual fecha según certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

a.- Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, la parte requirente, Transportes Parra e Hijos Limitada, fue condenada en la causa RIT O-18-2021, seguida ante el Juzgado de Letras de Trabajo de Los Ángeles, al pago de \$2.185.775 por concepto de feriado legal y proporcional adeudado, más los intereses y reajustes, en favor de Gustavo Andrés Valenzuela Valenzuela.

Contra esta sentencia la demandada interpuso recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Concepción (Rol N°749-2021-Laboral).



SEGUNDO: Que, ingresa la sentencia al Juzgado de Letras de Trabajo de Los Ángeles para proceder a su ejecución, asignándosele el Rol C-44-2022. El 14 de abril de 2022, la liquidación efectuada arroja un monto de \$2.570.862. El mismo día se requiere de pago y como medida cautelar se ordena la retención de las sumas que por concepto de devolución de impuestos le corresponden al ejecutado, hasta por el monto total de la liquidación. Con fecha 27 de abril el ejecutado opone la excepción del artículo 464 N°7, junto con oponerse a la liquidación de la deuda. El 28 de abril de 2022 el juez no confiere lugar a la excepción opuesta, fundado en el artículo 470 del Código del Trabajo, otorgando traslado a la oposición a la liquidación.

TERCERO: Que, dentro del plazo para recurrir contra esta última resolución, la requirente impugna en esta sede las frases “sólo”, “*alguna de las siguientes*” y “*pago de la deuda, remisión, novación y transacción*”, contenidas en el artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo, en cuya virtud solo se pueden oponer esas excepciones. Según la requirente, este precepto sería inconstitucional al establecer una diferencia arbitraria, no cumplir con el principio de proporcionalidad e impedir una adecuada defensa jurídica, vulnerando así lo establecido en los artículos 19 N°2, N°3 y N°26 de la Carta Fundamental. Cabe entonces examinar estos argumentos.

b.- Sobre la igualdad ante la ley y el proceso laboral

CUARTO: Que, el cuestionamiento a determinar en el campo constitucional es si la regla que excluye la procedencia de excepciones distintas a las enunciadas en el artículo 470 del Código del Trabajo infringe el derecho a un debido proceso, en el aspecto normativo de una presunta afectación al derecho a defensa. Ante esto, se puede plantear como razonamiento preliminar y sin posicionarse respecto de una diferencia específica de la sede procesal laboral que el legislador puede establecer diferencias siempre que resulten razonables. En este sentido, *“el Tribunal Constitucional ha señalado antes que “La igualdad ante la ley o en el ejercicio de los derechos no puede consistir en que las partes que confrontan pretensiones en un juicio tengan idénticos derechos procesales. Del momento en que uno es demandante y el otro demandado, tendrían actuaciones distintas; el uno ejercerá acciones y el otro opondrá defensas y excepciones. Cada una de esas actuaciones procesales estará regida por reglas propias, que no pueden ser idénticas, pues las actuaciones reguladas no lo son. Se podrá examinar si las reglas propias de las demandas y de las excepciones permiten trabar una contienda regida por principios de racionalidad y justicia; podrá examinarse si las reglas que, en principio debieran ser comunes para ambas partes, como la facultad de probar o de impugnar un fallo, establecen diferencias que puedan ser calificadas de arbitrarias; pero no puede pretenderse que actuaciones diversas, como lo son una demanda ejecutiva y la interposición de excepciones para oponer a dicha demanda, queden sujetas a un mismo estatuto” (STC Rol N°977-2007-INA, c. 8).*

QUINTO: Que, desde que surge el derecho procesal laboral, este tuvo ciertas características que reflejaban el mismo principio protector del derecho del trabajo sustantivo. Esto se manifestaba en respuestas jurídicas específicas, pues se partía de la premisa opuesta del derecho procesal civil, a saber, la igualdad de las partes en conflicto. Se trata distinto a lo distinto. Las partes de una relación laboral tienen una asimetría de poder social y económico. El espacio de la relación laboral es de propiedad del empleador y las obligaciones que este tiene con la parte trabajadora son de carácter alimentario, lo que implica un peligro en la demora. Es así como encontramos que las



notas de desformalización, intermediación y celeridad han sido características del proceso laboral desde que se comenzaron a crear juzgados especiales en los primeros años del siglo XX (Montero Aroca, Juan, *Los tribunales del trabajo 1908-1938. Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Universidad de Valencia. Secretaría de publicaciones, Valencia, España, 1976, p. 44).

SEXTO: Que, esto es aún más notorio en la fase de ejecución laboral, que supone la existencia de un título ejecutivo en el que consta una suma líquida y determinada de dinero que tiene carácter alimentario, al tratarse de la remuneración a que se tiene derecho durante el feriado. Para lograr el cobro de esta obligación -determinable y previsible en su forma de operar- el diseño del procedimiento ejecutivo también responderá a la necesidad de un procedimiento simple, rápido y eficaz. Es por ello que rigen los principios de celeridad y concentración, y que el impulso procesal es de cargo del Tribunal, de acuerdo a los artículos 425 y 463 del Código del Trabajo. Por estas mismas razones el legislador lo delineó con restricciones al debate, como es el caso en análisis, esto es, las excepciones que se pueden oponer según el artículo 470 del Código del Trabajo, respuesta jurídica armónica con otros ejemplos como 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. Ello tiene incidencia en distintas cuestiones en el proceso laboral: los actos procesales deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible (428 del Código del Trabajo), el tribunal está facultado para adoptar las medidas necesarias para impedir las actuaciones dilatorias (430 del Código del Trabajo) y el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio y decretará las pruebas que estime necesarias (429 del Código del Trabajo), etc. Como se ve, el legislador laboral se ha preocupado por desarrollar una normativa orientada al alcance de procesos expeditos, que permitan y promuevan la seguridad jurídica. En este mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional antes (STC N°13.241-22-INA, c. 4°; N°13.046-22-INA, c.6°; N°13.294-22-INA, c.4°; N°12.951-22-INA, c.4°).

SÉPTIMO: Que, esto significa que existen argumentos que, además de a estas alturas ser históricos, son fundados para que el legislador laboral reduzca la procedencia de excepciones, no solo en los procesos de lato conocimiento, sino, con mayor razón, en la fase ejecutiva laboral, como ocurre en este caso.

OCTAVO: Que, en este orden de cosas, el Tribunal Constitucional ha señalado en innumerables ocasiones que *“en el marco protector de la garantía normativa de la igualdad se garantiza la protección constitucional de la igualdad en la ley, prohibiendo que el legislador, en el uso de sus facultades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias arbitrarias 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, optando por una fórmula de otro tipo, se inclinó por establecer como límite la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria”* (STC Rol N°5225, c. 12°, STC Rol N°986, c. 30°). En relación al artículo 470 del Código del Trabajo y la igualdad ante la ley, esta Magistratura ha dicho *“Que, respecto de la garantía de la igualdad ante la ley que arguye el requirente, como vulnerado por el inciso primero del artículo 470 laboral, no reviste la disposición legal una irracionalidad que la haga contraria a los requerimientos que dicha garantía exige, pues, todas las personas que teniendo la calidad de demandados en*



un juicio ejecutivo laboral están sujetos a la misma restricción que el requirente, en cuanto, sólo pueden oponer las excepciones que la referida disposición legal señala. En este sentido, recordemos que esta Magistratura ha señalado que “La igualdad supone, por lo tanto, la distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición; por lo que ella no impide que la legislación contemple en forma distinta situaciones diferentes, siempre que la discriminación no sea arbitraria ni responda a un propósito de hostilidad contra determinada persona o grupo de personas, o importe indebido favor o privilegio personal o de grupo.” (STC Rol N°53 C.72)” (STC Rol N°3005-16-INA, c.19°).

NOVENO: Que, esta Magistratura ha desarrollado una jurisprudencia robusta en orden a asentar criterios acerca de lo que es y lo que no es arbitrario, como bien sintetiza la sentencia Rol N°3473-2017 en su considerando vigésimo primero. De esta manera, ha advertido que:

- a) La igualdad supone una distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición, por lo que ella no impide que la legislación contemple en forma distinta situaciones diferentes (STC Roles N°2022-2011, c.25°; 2841-2015, c.11; 2935-2015, c.32°).
- b) La igualdad ante la ley consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias (STC Roles N°2921-2015, c. 12°; 3028-2016, c.12°).
- c) Solo es arbitrario el trato desigual no basado en causas objetivas y razonables (STC Rol N°2955-2016, c.8°).
- d) Es necesario, además, atender 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 (STC Roles N°1234-2008, c. 13; 1307-2009, cc. 12° a 14°; 1414-2009, cc. 16° y 17°).

DÉCIMO: Que, es menester entonces analizar si, habidas estas consideraciones, en el presente caso se vulnera la igualdad ante la ley.

Como ya se adelantó, es claro que empleador y trabajador se encuentran en situaciones de desigualdad, al estar el segundo sujeto a un vínculo de dependencia y subordinación respecto del primero.

Luego, esta desigualdad es examinable desde una perspectiva objetiva, al traducirse en una serie de manifestaciones concretas, como la dependencia económica del trabajador con el empleador, estar sometido a su poder de dirección, cumplir con asistencia y horario de trabajo, etc. Esta desigualdad se acrecienta si tenemos en cuenta que el trabajador es ejecutante en el proceso de ejecución laboral, al contar con una sentencia definitiva condenatoria para el empleador, dictada el 29 de noviembre de 2021 y ejecutoriada el 4 de abril de 2022, tras el rechazo del recurso de nulidad promovido por el empleador. Es precisamente esto lo que viene a justificar el trato diferenciado a las partes en la gestión de fondo, lo que se traduce en distintas normas de procedimiento ya desarrolladas en el considerando sexto de esta sentencia, dentro de las cuales se encuentra el precepto impugnado en esta sede.

Por último, como se desarrollará más adelante, la Ley N°20.087, que incorporó al artículo 470 del Código del Trabajo, tuvo por objetivo expresar el “carácter



protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes” en el Derecho del Trabajo, según señala el Mensaje del proyecto de ley. Ha de recordarse que la protección al trabajador, consagrada en el artículo 19 N°16 de la Constitución, se traduce, en los procedimientos de cobranza en que el trabajador es el ejecutante, en lograr el pago efectivo de las prestaciones que se le adeudan, lo que en el caso en comento aún no se materializa. En este contexto, el precepto impugnado se presenta como un mecanismo adecuado y necesario para lograr una ejecución expedita y la consecuente satisfacción oportuna de las prestaciones que se le deben al trabajador y que, además, son de carácter alimentario, de lo que se sigue inexorablemente un perjuicio en la demora.

DÉCIMO PRIMERO: Que, el requirente se limita fundar una vulneración a la igualdad ante la ley basado en que la jurisprudencia de este Tribunal y la doctrina entienden proscritas las diferencias que son arbitrarias, esto es, carentes de motivo o caprichosas, sin explicar cómo en este caso la distinción revestiría tal carácter. El hecho de que al ejecutado en sede civil se le apliquen distintas reglas que al de sede laboral encuentra fundamento en la diferencia de poder que existe en la relación empleador-trabajador, como fue explicado anteriormente, a diferencia de lo que ocurre en sede civil, que se caracteriza por una igualdad entre las partes. Por esto y todo lo anteriormente reseñado, se descarta la existencia de la arbitrariedad aducida ya que no sólo existe la fundamentación del trato distinto existe sino que esta es razonable ya que hay coherencia entre el “qué” se regula y el “cómo” se regula. En otras palabras, se justifica a partir del objeto regulado —el trabajo subordinado— la finalidad protectora que se propone la disciplina laboral —de alcance constitucional por el principio establecido en el artículo 19 N°16 de la Constitución—, y el diseño de consecuencias jurídicas en el contexto de un procedimiento ejecutivo laboral, que realice el objetivo de cobro eficaz de las prestaciones laborales.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, a lo antes razonado cabe hacer alcances referidos al caso concreto. El requirente plantea un problema: el de supuestamente estársele cobrando una deuda que no es líquida y que fue calculada desde una fecha anterior al cúmplase de la sentencia, punto que se le impediría hacer valer en juicio al excluirse la procedencia de la excepción del artículo 464 N°7 del CPC. Al respecto, la parte requirente parece omitir ciertas cuestiones. El empleador fue condenado al pago de \$2.185.775 en la causa RIT O-18-2021, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles. En este proceso, con posterioridad a la dictación de la sentencia definitiva desfavorable, interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado con infracción a la ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Mediante este recurso el empleador sostuvo que la base de cálculo para determinar lo que se adeudaba por concepto de feriado legal había infringido las reglas establecidas en el Código del Trabajo, lo que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Concepción, en Rol N°749-2021. (Laboral). Luego, en sede de ejecución, con fecha 27 de abril de 2022 el empleador se opuso a la liquidación de la deuda, basado en esta supuesta falta de liquidez y su errónea fecha de cálculo. El juez dio traslado a la oposición, tiempo en el cual el requirente acudió al Tribunal Constitucional.

Por ende, el tribunal competente de segunda instancia conoció de esta alegación sin dar lugar a ella y el tribunal de ejecución conocerá de ella cuando cese la suspensión del procedimiento, sin que la limitación de las excepciones procedentes en



materia laboral haya afectado las posibilidades del requirente de hacer valer este punto.

DÉCIMO TERCERO: Que, por lo demás, que el monto actual de la deuda sea distinto al establecido en la sentencia es una cuestión obvia por aplicación de lo dispuesto en la misma sentencia, que, en concordancia con la legislación laboral, ordenó expresamente que lo adeudado se actualizara con reajustes e intereses. Resulta contradictorio que el empleador sostenga ante esta Magistratura que no existe deuda líquida, para posteriormente cuestionar el escrito de liquidación de la deuda alegando un error en el cálculo. Así, indirectamente se intenta que este Tribunal examine la ejecutividad de la sentencia en cuanto título ejecutivo, lo que se erige como un argumento de legalidad que no corresponde al Tribunal Constitucional valorar. En un caso similar, esta Magistratura ha dicho antes “*QUINTO: En cuanto a los asuntos propios de interpretación legal existen tres presupuestos jurídicos que hay que resolver: la condición del título ejecutivo, la excepción que describe la situación fáctica y las reglas procesales subsidiarias aplicables en la esfera.*”

SEXTO: La condición de título ejecutivo se refiere al valor de equivalente jurisdiccional que se le confiere al reconocimiento de una obligación. Lo cual es inobjetable por esta vía de inaplicabilidad. Lo mismo sucede con los requisitos que la ley ha determinado para que el título tenga fuerza ejecutiva, a saber, que conste de un título ejecutivo según los artículos 434, 530 y 544 del Código de Procedimiento Civil; sea actualmente exigible, conforme lo prescriben los artículos 437, 530 y 544 del mismo código; que dé cuenta de una obligación líquida, si se trata de una obligación de dar; determinar si la obligación es de hacer e idónea de convertirse en la de destruir la obra hecha, si se está ante una obligación de no hacer, de acuerdo con los artículos 438, 530 y 544; y, que la acción ejecutiva no esté prescrita conforme a lo que disponen los artículos 442, 531 y 544 del Código de Procedimiento Civil.” (STC Rol N°13.383-2022, c. 5° y 6°).

c.- Sobre el debido proceso laboral

DÉCIMO CUARTO: Que, para hacerse cargo de la acusación del requirente, en orden a no respetarse su debido proceso, es necesario antes determinar en qué consiste esta garantía en materia laboral. Al respecto, ha de tenerse en cuenta que nuestra Constitución no define lo que debe entenderse por debido proceso, sino que simplemente da luces acerca de su contenido: la sentencia debe ser antecedida por un proceso legalmente tramitado, correspondiendo al legislador establecer las garantías de un procedimiento racional y justo. Luego, el constituyente regula dos de los elementos configurativos del debido proceso: el derecho al ser juzgado por un tribunal prestablecido por ley y el derecho a defensa jurídica.

DÉCIMO QUINTO: Que, al intentar establecer cuáles son las garantías cuya presencia determina la existencia de un procedimiento racional y justo, vemos que estas varían según el procedimiento de que se trate. Las garantías específicas y su intensidad cambiarán dependiendo de si estamos frente a un procedimiento penal, civil, de familia, laboral, etc., según las particulares características de ese procedimiento y los distintos intereses que estén en juego en el mismo. En consecuencia, el debido proceso no cuenta con un contenido determinado de manera general y previa por nuestra Constitución —mucho menos un procedimiento único sin



atender a diferencias en relación con las materias y sus propios principios cardinales— y, en consecuencia, a nivel legal, varía.

DÉCIMO SEXTO: Que, en el caso del procedimiento de ejecución laboral, este Tribunal ha afirmado que *“en primer lugar, cabe constatar que un procedimiento de ejecución no está exento del cumplimiento de las reglas del debido proceso a su respecto. Es natural que las garantías de racionalidad sean menos densas, se reduzcan plazos, pruebas, se incrementen las presunciones, etcétera. Todo lo anterior incluso es exigido desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Es así como el legislador puede desarrollar procedimientos en el marco del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (artículo 14.3, literal c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y que tengan a la vista la naturaleza de los intereses en juego. En tal sentido, el ejercicio de reglas de garantía lo podemos situar dentro de los procedimientos de menor entidad. En segundo lugar, los procedimientos ejecutivos se pueden dar en un contexto de única instancia y sin necesidad de propiciar impugnaciones latas. Justamente, el sentido de este tipo de procedimientos es alejarse de modalidades de amplia discusión e impugnación. Sin embargo, aun en las circunstancias plenamente ejecutivas, la intervención de la justicia, mediante un “recurso sencillo y rápido” (artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), debe contener un sentido finalista y constitucional en relación al procedimiento. Es así como la Corte Internacional, juzgando la efectividad de los recursos, ha sostenido que “la Corte ha establecido que para que tal recurso efectivo exista, no contraproducente y previsiblemente contrario a las exigencias que la Constitución ordena en términos de racionalidad y justicia, sobre todo, cuando la propia Constitución reconoce la pluralidad de procedimientos diversos” (artículo 63, numeral 3° de la Constitución)” (minoría, STC Rol N°12.337-2021, c. 7°).*

DÉCIMO SEPTIMO: Que, a partir de la Ley N°20.087 se sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, según se expresa en el Mensaje con que se inició el proyecto de la ley citada, a través del cual se manifestaba el *“acceso a la justicia del trabajo, no sólo en cuanto a la cobertura de los tribunales sino que también en lo relativo a la forma en que se desarrollan los actos procesales que conforman el procedimiento laboral”, para así “materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone no sólo el acceso a la jurisdicción sino también que la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna”.*

DÉCIMO OCTAVO: Que, igualmente, se propuso concretar *“...en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del Derecho del Trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos”. En relación con el objetivo de asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, el proyecto se planteó “optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales... y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, se establecen... plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias;” (minoría, STC Rol N°3005, c.8°).*

DÉCIMO NOVENO: Que, este Tribunal, en voto de minoría, ha razonado antes *“Que, el Código del Trabajo regula, entre sus artículos 462 y 473, los procedimientos ejecutivos laborales, los que, no obstante estar insertos en una reforma “cuyos procedimientos son eminentemente orales, mantienen su carácter de*



procedimientos escritos, lo cual se compadece con la finalidad de estos juicios, es decir, fundamentalmente, con el cobro de un crédito, a partir de un título ejecutivo.” (Díaz Méndez, Marcela. Manual de procedimiento del trabajo, segunda edición, Ed. Librotecnia, Santiago, 2018, p. 215). En razón de ello, el juicio ejecutivo laboral y, en particular, el de cumplimiento de sentencias, se caracteriza por ser un procedimiento que es de tramitación escrita; en que el tribunal procederá de oficio, ordenando la realización de todas las diligencias y actuaciones necesarias para la prosecución del juicio; no procede el abandono de procedimiento; su tramitación se sujeta a las normas del Párrafo IV del Título I, del Capítulo II, del Libro V, del Código del Trabajo, y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral, en la tramitación del juicio ejecutivo de cumplimiento de sentencias. (Op cit. Díaz Méndez, Marcela, p. 216). Que, según lo determina el artículo 464, N°1, del Código Laboral, la sentencia laboral ejecutoriada reviste la calidad jurídica de título ejecutivo, y su cumplimiento se tramita bajo las normas señaladas, iniciándose al tenor de lo prescrito en el artículo 462 del Código del Trabajo.

10.-*De este modo, se logra el objetivo primordial de un efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, como también evitar incidencias innecesarias y que limitan las excepciones, sin vulnerar las garantías del ejecutado, pero que otorgan efectividad a los derechos de los trabajadores y el acceso a la justicia, tal como se señaló en su oportunidad en los autos rol N°6045-2014, al expresar que: “...el espíritu del legislador en la reforma laboral se encuentra plasmado en los principios formativos del proceso, esto es, oralidad, publicidad y concentración”, agregando el máximo tribunal, que “...hay acción ejecutiva cuando está reconocida, con cantidad precisa, la deuda laboral en acta firmada ante Inspector del Trabajo. (SCS Rol N°95-00)” (minoría, STC Rol N°12.337-2021, c. 8° y 9°).*

VIGÉSIMO: Que, ha quedado establecido que el proceso ejecutivo laboral contempla garantías que lo hacen compatible con el debido proceso, por lo que llegados a este punto corresponde analizar si en el caso concreto estas garantías se materializaron. Por un lado, vemos que el procedimiento ejecutivo se inició a partir de la sentencia definitiva dictada en la causa RIT O-18-2021, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, que condenó a transportes Parra e Hijos Limitada a pagar el feriado legal y proporcional pendiente, con reajustes e intereses. En este juicio, de lato conocimiento, la parte demandada contestó la demanda, opuso excepciones, presentó prueba y recurrió de nulidad contra la sentencia definitiva. Por el otro lado, en sede de ejecución, Rol C-44-2022, también seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, el requirente objetó la liquidación, sin que se haya podido continuar con la tramitación y ver si se acogía su petición, pues el mismo acudió al Tribunal Constitucional y solicitó que se suspendiera el procedimiento. Por último, no solo durante el juicio ha podido ejercer una defensa activa, sino que también se han configurado una serie de otras garantías: ha sido representado por un abogado, se le ha notificado de las resoluciones dictadas, estas resoluciones han sido fundadas, ha sido juzgado por un tribunal imparcial e independiente, preestablecido por ley, etc.

De esta manera, resulta evidente que el empleador ha gozado de las garantías que él mismo reconoce como propias de un procedimiento racional y justo a fojas 4, y aquellas que se han visto limitadas -como la oposición de excepciones- lo han sido de



manera razonable, en atención a que se trata de un proceso en el cual el trabajador ya cuenta con una sentencia definitiva que sirve de título ejecutivo contra el empleador.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, como razonamiento final sobre debido proceso en sede ejecutiva laboral, puede sostenerse que mediando una parte vencedora en juicio que se encuentra en fase de hacer ejecutar lo juzgado, que ese cumplimiento se realice es el objetivo prioritario del legislador a la hora de diseñar un debido proceso ejecutivo, siendo, en consecuencia, particularmente incompatible con la procedencia ilimitada de excepciones. En otras palabras, el debido proceso ejecutivo laboral es un proceso eficaz para la verificación del cumplimiento.

VIGÉSIMO SEGUNDO: 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:

- I. QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1. OFÍCIESE.**
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUERENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

DISIDENCIA

Acordada 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 acción deducida a fojas 1, por las siguientes razones:

1°. Que, con fecha 18 de mayo de 2022, Transportes Parra e Hijos Limitada, representada por el abogado Vladimir González Segovia, ha deducido requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo por ser contrarios, según se afirma, a los artículos 19 números 2, 3, y 26, de la Constitución Política. Este requerimiento incide en el proceso RIT C-44-2022, RUC 21-4-0316046-3, seguido ante Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles;

2°. Que, en cuanto a la gestión judicial pendiente, es preciso hacer presente que la requirente tiene la calidad de ejecutado en el proceso descrito, y en el seno de aquel,



opuso la excepción del artículo 474 N° 7 del Código de Procedimiento Civil, esto es, la falta de alguno de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva, sea absolutamente, sea con relación al demandado.

En tanto opuso una excepción no prevista en el catálogo contenido en la norma jurídica impugnada, la requirente pretende vía la inaplicabilidad, conjurar el riesgo de que la misma sea declarada inadmisibile;

3°. Que, el conflicto de constitucionalidad planteado en estos autos ha sido antes conocido por nuestra Magistratura. En numerosos pronunciamientos, se ha declarado la inaplicabilidad de este precepto legal. Entre otras, STC Roles 3005; 3121; 7352; 7369; 7368; 7370; 7371; 7750; 7857; 9184; 9904; 10.583; 10.786 y; 10.825;

4°. Que, así como la jurisdicción, esto es, el deber-poder que tienen los tribunales de justicia para conocer y resolver las causas civiles y criminales que se promuevan en el orden temporal de la República se establece en el artículo 76 constitucional, el ejercicio de la competencia se incardina con el inciso sexto, numeral tercero del artículo 19 de la Carta Fundamental, que impone al legislador la obligación, en forma imperativa, de establecer procedimientos que aseguren a las personas un debido proceso;

5°. Que, de acuerdo al señalado compromiso exigido por el texto constitucional, operacionalmente nunca puede faltar el derecho a defensa, especialmente frente a la acción del Estado, que asegura a los intervinientes en todo proceso, a contar con un letrado que durante el enjuiciamiento pueda exponer todos los medios legítimos que sostengan sus pretensiones, en la forma lo más amplia posible, sin restricción, de manera que no sufra indefensión alguna, de manera de poder contradecir a la contraparte sin limitaciones;

6°. Que, la disposición legal objetada, inserta en el proceso ejecutivo laboral, constriñen el derecho a defensa del ejecutado al permitir, solamente, la oposición de las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción, lo que no se condice con el requerimiento constitucional de un procedimiento racional y justo. Un diseño procedimental que se ajuste a ello debe permitir la plena vigencia de una igualdad procesal, de forma que tanto el ejecutante como el ejecutado, como es el caso de estos autos, ejerzan sus acciones y opongan sus excepciones y defensas sin restricciones de ninguna naturaleza. La norma jurídica censurada impide aquello;

7°. Que, el impedimento de poder controvertir el mérito ejecutivo del título que sirve de fundamento a la acción ejecutiva conlleva a que en la ejecución se consume una indefensión que, desde la perspectiva constitucional es reprochable. Ningún precepto legal puede afectar injustificadamente el derecho a defensa, que asegura la Carta Fundamental a toda persona, porque con ello se vulnera el mandato constitucional, por parte del legislador, de establecer un procedimiento racional y justo;

8°. Que, la Comisión de Estudio de la Nueva Constitución (CENC) en las sesiones en que discernió acerca del debido proceso, llegó a un consenso en la necesidad de consagrar tal concepto en la Carta Fundamental, restando el cómo debe abordarse el derecho al debido proceso. Ello dio lugar a la existencia de ciertas tendencias que generaron discusión al interior de la Comisión, las que giraron en torno a la rigidez en la imposición de garantías para los procedimientos, apelando a la racionalidad y justicia, o a la flexibilidad de estas. El comisionado Evans de la Cuadra



inicialmente pone en duda la tesis de la flexibilidad, pero finalmente adhiere a dicha tesis: las defensas y recursos dependen de la naturaleza del procedimiento y no pueden señalarse en la Carta. Así lo expresa: “[...] manifiesta que es muy difícil señalar en el texto constitucional cuáles son las garantías reales de un debido proceso, porque es un convencido de que ellas dependen de la naturaleza del procedimiento y de todo el contenido de los mecanismos de notificación, defensa, producción, examen y objeción de la prueba y los recursos dependen, en gran medida, de la índole del proceso, del asunto de que se trata, e insiste, de la naturaleza del procedimiento que para este último haya establecido la ley.” (Actas Oficiales Comisión Constituyente, Sesión N°103, p.13).

Este Tribunal se ha pronunciado en ocasiones anteriores acerca de esta discusión al interior de la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, como se expresa a continuación: “Que el constituyente, como se expresó, se abstuvo de enunciar las garantías del procedimiento racional y justo, ordenando al legislador precisarlas en cada caso.

La Comisión de Estudio de la Nueva Constitución (sesiones 101 y 103) discutió extensamente esta materia, prefiriendo no enumerar los requisitos del debido proceso, sino atribuir a la ley el deber de establecer las garantías de un racional y justo procedimiento, dejándose constancia que tales atributos se concretan, entre otros elementos, en principios como el de la igualdad de las partes y el emplazamiento, materializados en el conocimiento oportuno de la acción, la posibilidad de una adecuada defensa y la aportación de la prueba, cuando ella procede. En el mismo sentido se ha pronunciado este Tribunal Constitucional (sentencias Roles números 376, 389, 481, entre otras) y la Corte Suprema, estableciendo ésta (C.S., 5 diciembre 2001, R.G.J., 258) que “conforme a la doctrina nacional, el derecho a un proceso previo, legalmente tramitado, racional y justo, que la Constitución asegura a todas las personas, contemplar las siguientes garantías: la publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por la parte contraria, el emplazamiento, adecuada asesoría y defensa con abogados, la producción libre de pruebas conforme a la ley, el examen y objeción de la evidencia rendida, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer recursos para revisar las sentencias dictadas por tribunales inferiores” (STC Rol N°478 c.14);

9°. Que, el comisionado sr. Ortúzar durante la discusión expresó que “el que un proceso sea “racional y justo” no podrá ser interpretado por los jueces, sino única y exclusivamente por la Corte Suprema cuando se plantee un recurso de inaplicabilidad frente a una ley que no haya cumplido, según el afectado, con esta exigencia constitucional de observar un procedimiento racional y justo. Cree que se puede tener la confianza suficiente en los más altos magistrados de la República, y con los antecedentes todavía de las actas de las sesiones de la Comisión, se puede tener la seguridad de que ellos sabrán darle la interpretación que corresponda a este precepto. (Actas Oficiales Comisión Constituyente, Sesión N°103, p.17);

10°. Que, pronunciamientos anteriores de esta Magistratura acerca de las normas jurídicas objetadas, han consignado la historia de la Ley N°20.087 que sustituyó el procedimiento ejecutivo laboral, con el propósito de indagar si el legislador cumplió el imperativo constitucional de razonabilidad y justicia que debe contener todo enjuiciamiento. En este aspecto, el trámite de la ley citada, consigna que se consideró el principio de celeridad, puesto que el propósito de las nuevas reglas



procesales, en materia laboral ejecutiva, era la abreviación de las actuaciones y plazos junto con la aplicación del principio pro operario. Siendo encomiable los fines que tuvo en vista el legislador para proceder a la modificación del título V del Código del Trabajo, no tenía atribuciones para soslayar lo mandado por la ley suprema, en su inciso sexto, numeral tercero del artículo 19. Cercenar las posibilidades de defensa del ejecutado, al restringir el número de excepciones, factibles legalmente de oponer, hace que las normas jurídicas censuradas no satisfagan el estándar constitucional de un procedimiento racional y justo;

11°. Que, en el caso específico de autos, existe una sustancial afectación al derecho a defensa, al obstruir al ejecutado discutir, a través de la oposición de la excepción pertinente, la calidad del título ejecutivo esgrimido y poder acreditar, por los medios de prueba adecuados, y así tener la posibilidad de revertir la ejecución, eventualmente. Esta privación es la que configura el resultado contrario a la Constitución de los preceptos legales censurados, en la gestión judicial pendiente;

12°. Que, la creación de esta situación en el proceso ejecutivo laboral, por la aplicación de la norma jurídica cuestionada constitucionalmente, redundando en la infracción de otras normas constitucionales, particularmente del artículo 76 de la Carta Fundamental, dado que afecta la jurisdicción, la que comprende las facultades de juzgar y resolver el conflicto de relevancia jurídica. Cabe señalar que la fase del juzgamiento la integran la etapa de la discusión y de prueba. Es en este aspecto, que se obstaculiza el ejercicio de la jurisdicción, puesto que el juez no puede conocer y juzgar todas las excepciones y defensas que la parte ejecutada pudiera oponer y presentar. De esta manera se vulnera la antedicha norma fundamental;

13°. Que, no es del caso juzgar si el ejecutado tiene la obligación de pagar o no, lo que resulta constitucionalmente censurable es que el juez vea reducidas sus atribuciones, debiéndose, en este caso, limitarse a resolver las excepciones que permiten oponer las disposiciones legales impugnadas, transgrediéndose con ello la jurisdicción, en los términos establecidos en el artículo 76 constitucional;

14°. Que, los primeros llamados a respetar lo preceptuado en la Constitución Política de la República son los poderes públicos, por eso establecer, por ley, procedimientos que lesionan el derecho a la jurisdicción, configurando reglas que no se avienen con la exigencia de un enjuiciamiento racional y justo, resulta del todo intolerable atendido que aquello socava el estado constitucional de derecho. La creación y tramitación de normas jurídicas legales tiene que estar siempre sometido a un severo análisis constitucional, de manera que las reglas que finalmente se conviertan en leyes de la República, no presenten cuestionamientos en este sentido, como ocurre con la disposición legal que motiva la acción de inaplicabilidad de estos autos;

15°. Que, por las consideraciones precedentemente expuestas, estos ministros estuvieron por acoger el requerimiento, atendido que el artículo 470, inciso primero, parte final, del Código del Trabajo, en su aplicación, resulta contrario a la Constitución, en el caso considerado.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ. La disidencia fue escrita por el Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR.



Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.
Rol N° 13.274-22-INA

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

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



61268E6E-3089-42F0-BCF6-C15BF6712451

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.