



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.544-2022

[9 de mayo de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 162,
INCISO QUINTO, ORACIÓN FINAL; E INCISOS SEXTO, SÉPTIMO,
OCTAVO Y NOVENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CORONEL

EN EL PROCESO RIT T-490-2020, RUC N° 20-4-0295793-0, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN, EN ACTUAL
CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN, BAJO EL
ROL N° 249-2022

VISTOS:

Que, la Ilustre Municipalidad de Coronel acciona de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, inciso quinto, oración final, e incisos sexto, séptimo, octavo y noveno, del Código del Trabajo, en el proceso RIT T-490-2020, RUC N° 20-4-0295793-0, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Concepción, bajo el Rol N° 249-2022.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone:

“Código del Trabajo



(...)

“Artículo 162.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.

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.



El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

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 impositivos 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.”.

(...)

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

Con fecha 29 de septiembre de 2020 se deduce demanda en procedimiento de tutela laboral por don Bryan Rodolfo Hernández Morales, Carlos Luis Machado Medina, Jael Débora Millán Parra, José David Velozo Montalva, José Heraldo Painén Torres, Jorge Javik Manzur Haddad, Gerard Antoine Saure Silva, Álvaro Rodrigo Mundaca Espinoza, Erick Ariel Sanzana Neira, Germán Andrés Cofré Viluñir, Rodrigo Andrés Ibáñez Ulloa, Miguel Ángel Alarcón Muñoz, Orlando Segundo Rojas Figueroa, Ricardo del Carmen Faúndez Figueroa y Ricardo Zambrano Cáceres, en contra de la empresa Bau Arquitectura, Ingeniería y Construcción SpA, en calidad de demandado principal, y en contra su representada Ilustre Municipalidad de Coronel, en calidad de demandada solidaria.

La requirente sostiene que la aplicación de las normas impugnadas, en la gestión pendiente, importará una sanción desproporcionada vulnera la prohibición de la discriminación arbitraria. En el contexto indicado, la imposición de una sanción desproporcionada, esto es, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone, viene a constituir un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla

Además, sostiene que la aplicación de una sanción desproporcionada vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos. Al respecto señala que se ha entendido de manera uniforme que la vulneración del Principio de



Proporcionalidad de las sanciones constituye, asimismo, una vulneración del debido proceso, consagrado como garantía constitucional en el N° 3º, del artículo 19 de la Constitución Política.

Finalmente, alega que la aplicación de los preceptos impugnados a la gestión pendiente vulnera la Seguridad Jurídica, garantizada en el N° 26 del artículo 19 de la Constitución Política, pues genera un resultado que es contrario al ordenamiento constitucional vigente, en la medida que causa, directa y precisamente, que obligaciones que se pretenden imponer a la Ilustre Municipalidad de Coronel se devenguen de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada, contraviniendo cualquier y toda lógica de Seguridad Jurídica.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 22 de agosto de 2022, a fojas 261, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

En resolución de fecha 14 de septiembre de 2022, a fojas 2707, se declaró admisible, formulándose observaciones por la requerida a fojas 2716 y 2759, arguyendo que el libelo carece de fundamento plausible y que existen pronunciamientos en la materia rechazando la impugnación de autos, negando la existencia de un conflicto constitucional con motivo de la aplicación de la normativa cuestionada.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 12 de diciembre 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y alegatos de la parte requirente, del abogado Jorge Iribarra Castillo y de la parte requerida, de Eryk Cisternas Jabre.

Se adoptó acuerdo en igual fecha, conforme fue certificado por el relator de la causa.

CONSIDERANDO:

I. REFERENCIAS RELEVANTES EN RELACIÓN CON EL CASO CONCRETO

PRIMERO. Que, la requirente, Ilustre Municipalidad de Coronel, codemandada en juicio de vulneración de garantías con ocasión del despido, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales y previsionales, y despido improcedente, RIT T-490-2020, tramitado a través del procedimiento de tutela, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, es condenada en forma subsidiaria al pago, entre otras prestaciones, de las remuneraciones de algunos de los trabajadores demandantes, que se devenguen entre las fecha del despido hasta



la convalidación del mismo. El fundamento de tal decisión, adoptada en sentencia de 29 de marzo de 2022, es el que sigue: *“la empresa principal resulta responsable de las prestaciones derivadas de la nulidad ya declarada, tal como se ha dictaminado en Recurso de Unificación de Jurisprudencia la Excm. Corte Suprema, en causa Rol N° 21217-2019, sentencia de fecha 02 de marzo de 2020, la cual señala que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar de la data del despido y hasta su convalidación, lo que queda comprendido en los términos de ‘obligaciones laborales y previsionales’ que utiliza el artículo 183 B del mismo cuerpo legal, y de lo que debe responder la empresa principal, razón por la que corresponde imputarle las consecuencias de la ineficacia del despido por la existencia de una deuda previsional y, en su caso, al contratista, siempre que los supuestos fácticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del contrato o subcontrato”*. La sentencia fue objeto de recurso de nulidad deducido por la requirente, que actualmente se sigue ante la Corte de Apelaciones de Concepción, bajo el rol Laboral- Cobranza-249-2022, y cuya tramitación fue suspendida por orden de esta Magistratura.

II. SOBRE EL CONFLICTO CONSTITUCIONAL PLANTEADO

SEGUNDO. Que, la requirente sostiene que la aplicación de la preceptiva impugnada, a saber, el artículo 162 del Código del Trabajo incisos 5° oración final, 6°, 7°, 8° y 9° tendría efectos inconstitucionales en la gestión pendiente por infringir el principio de proporcionalidad de las sanciones -desarrollado en el requerimiento a partir de las garantías de no discriminación arbitraria y de debido proceso- y por vulnerar la seguridad jurídica, garantizada en el artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental.

TERCERO. Que, las alegaciones de la requirente conducen a resolver si la aplicación en la gestión pendiente de los preceptos legales impugnados, al establecer la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales y consecuentemente imponer un apremio que mantiene vigente la relación laboral hasta su convalidación conforme a la ley, produce o no los efectos inconstitucionales alegados en el requerimiento.

CUARTO. Que, el conflicto constitucional vinculado con las consecuencias jurídicas que el legislador asigna al no pago de las cotizaciones previsionales no puede resolverse considerando única y exclusivamente los derechos del empleador que se denuncian como vulnerados por la aplicación de los preceptos impugnados. No debe olvidarse que las cotizaciones previsionales inciden en el derecho a la seguridad social, cuyo adecuado ejercicio debe ser supervigilado por el Estado, como lo mandata el artículo 19 N°18 de la Carta Fundamental. Por ello, antes de hacernos cargos de los argumentos del requerimiento, se analizará qué es la nulidad del despido y cuáles son sus fundamentos, y a la luz de ellos, se examinará su compatibilidad con las garantías constitucionales enunciadas por la requirente.



1. Sobre la nulidad del despido como opción legislativa con fundamento constitucional

QUINTO. 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 del artículo 162 al Código del Trabajo transcritos precedentemente.

SEXTO. Que, 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 Miño, Irene, Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Thomson Reuters, pp. 472 y 473). Esta forma de entender la institución del artículo 162, incisos quinto y siguientes, tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de esta Magistratura, que ha considerado a la figura como equivalente a un “apremio” para garantizar el pago de cotizaciones que han sido descontadas de las remuneraciones de los trabajadores y, por tanto, al no verificarse su pago en la entidad previsional se produce una retención indebida de parte del empleador, como se consigna en el fallo que citamos a continuación: *“La Ley N°19.631 tuvo como objeto ‘que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.’* (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que *“junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.”* (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)” (STC 3722, c. 12º). Desde esta perspectiva, *“[e]l 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. “Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral”* (STC Rol N°8709-2020, c. 11º, también STC Rol N°11.906-2021 c. 6º). Cabe destacar que, pese a que el objetivo del legislador 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 que se sustentan en 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, 1953: “La protección contra el despido en Alemania”, *Revista de Política Social*, N° 18, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, España). En forma posterior se fueron incorporando reparaciones como la readmisión o indemnización del trabajador. Han existido modelos llamados de estabilidad absoluta, lo que significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido; estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado, por lo que se sigue considerando al trabajador empleado de la empresa y este percibe su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar (Gamonal. Sergio Introducción al Derecho del trabajo, Conosur, 1998, p, 171). Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido. El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente, nunca vuelve a la empresa (Rojas, Irene, 2004: *Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual*, LexisNexis, Santiago de Chile, pp. 232 y ss.). La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según la cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

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 en específico, solo se menciona 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, 2004: *Derecho del trabajo. Flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho*, Lexis Nexis, pp. 39, 40 y 41).



NOVENO. Que, en el caso en análisis, 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 en el artículo 19 numerales 16 (protección del trabajo) y 18 (derecho a la seguridad social) de la Constitución Política. 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, en que no existe el deber de realizar la contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

DÉCIMO. Que, 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 y de seguridad social. 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.

UNDÉCIMO. Que, adviértase además que esta opción legislativa es armónica y compatible con los principios del derecho laboral. Tal como ha señalado la Excma. Corte Suprema en sentencia de fecha 01 de julio de 2020 en autos Rol N°25.055-2019: *“[...] es necesario recordar que el derecho del trabajo, en cuanto disciplina jurídica especializada y autónoma, surge sobre la base de consideraciones concretas que tienen por objeto reparar el desequilibrio evidente que fluye en las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador, por cuanto el primero se beneficia de los servicios del segundo a fin de favorecer su emprendimiento, organizando la fuerza de trabajo para la consecución de logros que lo favorecen, mientras que aquel, coloca a su disposición sus esfuerzos físicos e intelectuales, sometién dose a su subordinación y dependencia, a cambio de un salario o remuneración, que normalmente corresponde a la fuente de su sustento individual o familiar. Dicha asimetría material coloca al trabajador en una posición desmejorada que atenta contra el ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad base y fundamento de legitimidad del derecho contractual, lo que justifica la introducción de elementos que buscan equiparar ambas posiciones, y lograr una real alteridad en la dinámica convencional, que, en la especie, se plasman en los denominados principios del derecho del trabajo, y su carácter finalista y tutelar, medidas y principios que buscan otorgar debida protección a la parte estructuralmente débil en la dinámica de las relaciones laborales, reconocida en consideración a la paradigmática falta de isonomía que existe entre un trabajador individual y el empleador, no sólo en materia de negociación del contenido contractual de la relación de trabajo, sino, incluso, en la definición de su naturaleza [...]”*.

DUODÉCIMO. Que, desde este punto de vista, puede considerarse a la nulidad del despido como un mecanismo a través del cual el legislador corrige la eventual asimetría que fluye de las relaciones de trabajo y supervigila el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social -como mandata la Constitución- teniendo en cuenta que es el empleador quien, a través del descuento de las respectivas



cotizaciones previsionales de la remuneración del trabajador, se encuentra obligado a enterarlas. Como ha señalado esta Magistratura, la cotización previsional es “[...] un acto mediante el cual, de manera imperativa por mandato de la ley, el empleador debe descontar determinadas sumas de dinero, de propiedad del trabajador, para garantizar efectiva y adecuadamente prestaciones de seguridad social vinculadas a estados de necesidad que son consecuencia de la vejez y sobrevivencia, esto es, jubilaciones y montepíos” (SCT 519, c. 14°).

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

DECIMOTERCERO. Que, cuando se busca que la nulidad del despido sea calificada como sanción, se intenta 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, puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322, para la acción de cobro de cotizaciones, que es además, inapelable y posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, esta Magistratura ha declarado que: “[...] 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°). Desde esta perspectiva, “[...] 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°3722-2017, 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°8709-2020, c.12°).

DECIMOCUARTO. Que, 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.

DECIMOQUINTO. Que, tales razonamientos conducen a la desestimación de lo alegado por la requirente al sostener que el mecanismo legal opera de manera ilimitada en el tiempo, ya que depende de la voluntad del deudor convalidar y, que no se deba prestación laboral por parte del trabajador es precisa y deliberadamente lo que prevé el legislador para este caso. La relación laboral ha terminado, pudiendo esto deberse a un despido por diversas causales o a autodespido, pero resultaría ilógico que el trabajador para poder obtener la satisfacción de su derecho debiera mantenerse trabajando luego del despido, ya sea que esto se deba a un acto del empleador, o por causa de incumplimientos graves del empleador que un tribunal califica de una entidad tal de permitir la declaración del autodespido, según lo establecido en el artículo 171 del Código del trabajo. Se trata de actos ajenos a la decisión del trabajador los que terminaron la relación de trabajo y, por tanto, hacen improcedente la exigencia de trabajo efectivo que se pretende.

DECIMOSEXTO. Que, en otros términos, las consecuencias jurídicas de la nulidad del despido, además de tener justificación constitucional, pueden ser evitadas por el empleador cumpliendo con su obligación de enterar oportunamente las cotizaciones previsionales, o detenidas, mediante la convalidación del despido en la forma prescrita en la ley. No se trata, entonces, de una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no convalidar correcta y oportunamente.

DECIMOSÉPTIMO. Que, acorde a lo razonado, no lleva razón la requirente cuando sostiene que *“si los actores no dan seguimiento activo el juicio, por el mero transcurso del tiempo se sigue aumentando ilimitadamente el monto de la obligación, lo que se traduce en una situación que todas luces (sic) constituye un enriquecimiento sin causa”* (fjs. 30), puesto que, por una parte, el impulso procesal se encuentra radicado en el tribunal y no en el demandante y, por otra, basta con la convalidación del despido para hacer cesar los efectos que denuncia.

DECIMOCTAVO. Que, por ello, tampoco existe una contravención a la seguridad jurídica del empleador si de su voluntad depende la convalidación de la nulidad del despido, quedando a salvo, además, otras instituciones destinadas a otorgar certeza jurídica contempladas en nuestra legislación que pueden hacerse valer ante el Juez del fondo, tocando a éste -y no a esta Magistratura- resolver acerca de su procedencia.

DECIMONOVENO. Que, por otro lado, no se aprecia en la especie de qué forma se configuraría un enriquecimiento sin causa, pues existe fuente legal y fundamento constitucional de acuerdo con lo razonado en los considerandos precedentes.



VIGÉSIMO. Que, por los motivos que anteceden, el requerimiento debe ser rechazado en todas sus partes.

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 DEDUCIDO. OFÍCIESE.**
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, quienes estuvieron por acoger el requerimiento, por las siguientes razones:

1.- Que el presente requerimiento de inaplicabilidad es interpuesto en representación de la Municipalidad de Coronel, entidad demandada solidariamente en sede laboral, específicamente en proceso judicial sustanciado bajo el RIT T-490-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. Conforme expone la entidad edilicia, la indicada acción judicial tiene su origen en la demanda que interpuso un grupo de trabajadores en contra de la empresa Bau Arquitectura, Ingeniería y Construcción SPA, en calidad de demandado principal, y en contra de la Ilustre Municipalidad de Coronel, en calidad de demandada solidaria y/o subsidiaria.

2.- Que conforme expone el municipio requirente, en la indicada acción judicial los demandantes plantearon que ingresaron a prestar servicios para la empresa demandada principal durante el año 2019, en un proyecto cuyo mandante era la Municipalidad de Coronel, denominado "*Restauración y Puesta en Valor del Gimnasio Schwager, Coronel*". Así, expresan que el día 17 de junio del año 2020, fueron desvinculados por aplicación de la causal de necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo.



3.- Que, en este contexto judicial, el tribunal laboral de la instancia acogió parcialmente la demanda -desestimando la tutela por supuesta afectación a la garantía de indemnidad- declarando nulo e improcedente el despido, ordenando el pago de una serie de prestaciones económicas en favor de los demandados, imponiendo dicha carga el municipio en su calidad de demandada subsidiaria respecto de un grupo de demandantes, motivo por el cual la entidad municipal recurrió de nulidad, impugnación que constituye la gestión pendiente invocada en esta sede constitucional.

4.- Que de este modo y bajo este orden de circunstancias, la requirente cuestiona la aplicación en la especie de los preceptos legales objetos del presente requerimiento de inaplicabilidad, planteando que de ello se deriva una transgresión a las garantías de los numerales 2, 3 y 26 del artículo 19 constitucional, expresados en una vulneración discriminatoria y una desproporción de la sanción que le es impuesta, lo que redundaría en una vulneración a la seguridad jurídica. En este contexto de transgresiones es que se desarrolla el presente razonamiento, fundado en la amplia y numerosa jurisprudencia constitucional en que nos hemos referido a esta temática.

5.- 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.

6.- 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.

7.- Que tal como hemos indicado en pronunciamientos previos de este Tribunal, 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.

8.- 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.

9.- 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 contractual principal de asistencia, sino que produce una suspensión del término al contrato.

10.- 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.

11.- Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin límite ni 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.

12.- Que tal efecto evidentemente desproporcionado y abusivo que puede provocarse en el caso concreto deriva del sentido del precepto legal que establece la “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 explicar la naturaleza jurídica de aquel instituto: *“Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional”* (Claudio Palavecino Cáceres, *El despido nulo por deuda previsional*, revista *Ius et Praxis*, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)



13.- Que, considerando 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 favorecería una hipótesis de enriquecimiento sin causa para el caso concreto. En efecto, ello ocurre cuando habiendo finalizado el vínculo laboral o contractual y habiéndose declarado así 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.

14.- Que las disposición contenidas en la oración final del inciso 5º, y en los incisos 6º, 7º, 8º, y 9º, todos del artículo 162 del Código del Trabajo, supone generar artificialmente obligaciones laborales a su respecto (remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, etc.) por un período en que no ha existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna, habiendo incluso sido consignadas las cotizaciones previsionales ordenadas por los tribunales en sede declarativa, por lo cual no resulta efectivo sostener como argumento favorable a la racionalidad y legitimidad de tales preceptos que el incremento desproporcionado de las sumas a pagar se deban simplemente a la inacción del deudor.

15.- Que, 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”*.

16.- 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.

17.- 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, 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.

18.- Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concreto puede provocar el precepto legal requerido en estos autos, resulta evidente que éste vulnera tanto el mandato del artículo 19 numerales 2, 3 y 26 referidos 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 deberá ser soportada por el patrimonio municipal, en este caso, y, finalmente, el contenido esencial de los derechos, al establecer limitaciones que afectan la esencia de los derechos antes indicados.

19.- 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).

20.- 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.



21.- Que por los argumentos desarrollados en relación a las circunstancias específicas del caso concreto, estos disidentes estiman que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de autos debió ser acogido.

PREVENCIÓN

El Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ concurre al rechazo del requerimiento de inaplicabilidad teniendo especialmente presente que, atendidas las circunstancias específicas de la gestión pendiente, la aplicación del precepto legal impugnado, en esta oportunidad, no resulta contraria a la Constitución, en particular en relación con el principio de proporcionalidad, de tal modo que, en ese sentido, concurre a lo señalado en el considerando 13° de la sentencia.

Redactó la sentencia la Ministra señora NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA (Presidenta) y la disidencia, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ. La prevención corresponde al Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 13.544-22-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 la Suplente de Ministro señora Natalia Marina Muñoz Chiu.

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



7AC2B169-C7D0-4FB0-AEC9-6DFCDBE62826

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.