

2025

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 16.050-2024

[17 de julio de 2025]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 162,
INCISOS QUINTO, ORACIÓN FINAL, SEXTO, SÉPTIMO, OCTAVO Y
NOVENO; Y 472, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO (FAMAE)

EN EL PROCESO RIT C-13-2023, RUC 20-4-0310964-K, SEGUIDO ANTE EL
SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DE TALAGANTE

VISTOS:

Que, con fecha 17 de diciembre de 2024, Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMAE) ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 162, incisos quinto, oración final, sexto, séptimo, octavo y noveno; y 472, del Código del Trabajo, en el proceso RIT C-13-2023, RUC 20-4-0310964-K, seguido ante el Segundo Juzgado de Letras de Talagante.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos legales impugnados, en su parte destacada, dispone:

Código del Trabajo

“Artículo 162.- [...]

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 imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

[...]”.



0001333

UNO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y TRES

“Artículo 472. Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.”

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

La actora plantea que ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Talagante bajo el RIT C-13-2023 se persigue el cumplimiento de la sentencia definitiva en la causa RIT O-62-2020 dictada por el mismo tribunal.

Respecto de la sentencia declarativa relata que el tribunal rechazó la demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales deducida por Felipe Yany Núñez. Indica que posteriormente, la Corte de Apelaciones de San Miguel acogió un recurso de nulidad deducido por el demandante e hizo lugar a la demanda, declarando la nulidad del despido, la nulidad del mismo, y dispuso el pago de las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía, y al pago de las remuneraciones devengadas desde la época de la separación del trabajador hasta la convalidación del despido.

Añade que con fecha 5 de septiembre de 2023 dio cuenta de pago, por la suma de \$96.439.916 acompañando los respectivos comprobantes.

Indica que el tribunal de cobranza con fecha 4 de octubre del año 2023, liquidó el crédito por la suma de \$19.881.861.

Luego, los días 6 y 26 de octubre del año 2023 dio cuenta de pago de las cotizaciones de AFC del ejecutante, por todo el período trabajado determinado en la sentencia declarativa, según planillas que se acompañaron. Asimismo, el día 24 de octubre del año 2023, dio cuenta de pago del saldo correspondiente por la suma de \$19.881.861, acompañando el respectivo comprobante.

Expone que con fecha 25 de octubre de 2023 el tribunal rechazó el incidente de convalidación del despido, argumentando que el pago consignado por la parte demandada no ha dado solución a la totalidad de las cotizaciones a que fue condenada por la Corte de Apelaciones de San Miguel en la sentencia de reemplazo.

Posteriormente, el 5 de agosto del año 2024 el tribunal liquidó el crédito por la suma de \$206.490, y el 6 de agosto la ejecutante objetó la liquidación, por cuanto argumentó que correspondía considerar dentro de la liquidación las remuneraciones devengadas desde marzo a agosto de 2024.

Así, el 29 de agosto de 2024 el tribunal resolvió acoger la objeción de la liquidación de la deuda formulada con fecha 6 de Agosto de 2024, dejó sin efecto la liquidación y ordenó que se practicara una nueva.

Indica la actora que el 2 de septiembre de 2024 presentó recurso de reposición y apelación subsidiaria en contra de la resolución y que el 10 de septiembre de 2024, el tribunal de cobranza rechazó el recurso de reposición y acogió a tramitación el recurso de apelación, el que sin embargo fue declarado inadmisibile por la Corte de Apelaciones de San Miguel.

Con fecha 6 de noviembre del año 2024, el tribunal de cobranza liquidó nuevamente el crédito en la suma de \$21.294.783. El día 9 del mismo mes y año, la ejecutada objetó la liquidación, y el 21 de noviembre el tribunal rechazó la objeción estimando que consta que la liquidación de crédito practicada con fecha 6 de noviembre de 2024 obedece a la resolución recaída sobre la objeción de liquidación de 5 de agosto de 2024, incorporando las remuneraciones desde 1 de marzo de 2024 a la actualidad, toda vez que a esta fecha no se ha convalidado el despido.

En virtud de lo anterior la actora presentó recurso de reposición y apelación subsidiaria el día 22 de noviembre del año en curso. El tribunal, el día 5 de diciembre del presente año, rechazó el recurso de reposición y acogió a tramitación el recurso de apelación.

A la fecha de presentación del requerimiento este recurso no había sido remitido a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, encontrándose pendiente de resolución.

Como conflicto constitucional, en primer lugar, respecto del artículo 472 Código del Trabajo la requirente argumenta que la norma produce una vulneración a lo dispuesto en el artículo 19 N° 3 de la Constitución, que consagra la garantía de un justo y racional procedimiento, en particular en lo que dice relación al derecho al recurso.

Indica que la norma impide la revisión de la sentencia interlocutoria que se pronunció sobre la objeción a la liquidación por un tribunal superior de justicia.

Agrega que se infracciona además el derecho a la tutela judicial efectiva, en particular el derecho a la defensa jurídica, toda vez que se niega la posibilidad de acceder a un tribunal de justicia, considerando que estamos ante la sustanciación de un proceso diverso, que ha dado lugar a una sentencia inválida, no existiendo una razón legítima y proporcionada para ello.

Luego, argumenta la actora que la normativa también produce una infracción al artículo 19 N° 2 de la Carta Fundamental, que consagra el principio de igualdad ante la ley.

Expone que revisada la proporcionalidad y racionalidad de la norma se evidencia que no satisface los estándares mínimos. Entiende que el derecho al recurso también es parte de la configuración de un sistema procesal que entrega certeza jurídica a través de la uniformidad de criterios.

Indica que el fundamento del recurso de apelación es la existencia de errores o vicios, por tanto, la restricción del recurso de apelación, en el caso concreto, no se armoniza con la certeza jurídica.

Agrega que el principio de economía procesal no puede ser suficiente para avalar la existencia de errores no susceptibles de revisión jerárquica.

En segundo término, en cuanto a las normas cuestionadas contenidas en el artículo 162 Código del Trabajo, sostiene la actora que estos preceptos vulneran el principio de proporcionalidad de las sanciones.

Aduce que la imposición de una sanción desproporcionada, esto es, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone o que no encuentra una justificación suficiente en los hechos específicos que se invocan para aplicarla, viene a constituir un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla.

Agrega que la aplicación de una sanción desproporcionada vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos con lo que se infringe el debido proceso, consagrado como garantía constitucional en el N° 3°, del artículo 19 de la Constitución Política.

Indica que la preceptiva cuestionada impone una sanción, la cual carece de proporcionalidad, y se caracteriza por su rigidez.

En efecto, asevera que el castigo pareciera no vincularse a ninguna circunstancia del caso en cuestión, sino que opera en forma automática. Alega que esta situación reviste una dureza que ni siquiera se observa en el derecho penal, donde el juez goza de una serie de herramientas para calibrar la sanción a la conducta ilícita particular que se desea sancionar, tales como la aplicación de atenuantes y agravantes, lo que no se aprecia en estas disposiciones.

Así, indica que como consecuencia de lo anterior, no sólo se disminuye inconstitucionalmente el rol de los tribunales de justicia, sino que se abre la puerta a resultados injustos e incluso absurdos

Finalmente la requirente alega que se vulnera la seguridad jurídica. Plantea que la aplicación del artículo 162, incisos quinto y siguientes del Código del Trabajo produce una incertidumbre evidente ya que impide conocer los límites temporales y cuantitativos de la sanción que se impone.

Enfatiza que el hecho de que se devenguen continuamente y sin límite obligaciones pecuniarias hace imposible gozar de la más mínima certeza y seguridad jurídica, ya que se trata de una sanción indefinida y creciente, cuya determinación escapa a su control, y que ciertamente le impide, en este ámbito, tanto prever las consecuencias de sus actos como organizar su conducta futura.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a tramitación por resolución de la Segunda Sala de 30 de diciembre de 2024, de fojas 78, y se ordenó la suspensión del procedimiento.

Luego, por resolución de la misma Sala de 10 de enero de 2025, de fojas 974, se dio lugar a la petición de la actora en cuanto suspender el recurso de apelación ingresado a la Corte de Apelaciones de San Miguel bajo el a Rol 809-2024 (Laboral Cobranza).

Posteriormente, por resolución de fecha 24 de enero de 2025, a fojas 1291 el libelo fue declarado admisible.

Conferidos los traslados de fondo a todas las partes de la gestión pendiente y a los órganos constitucionales interesados, con fecha 13 de febrero de 2025, a fojas 1300 formuló observaciones la parte de Felipe Yany Núñez abogando por el rechazo del requerimiento.

Alega la requerida respecto de la impugnación al artículo 472 cuestionado que el precepto legal impugnado se encaja dentro del procedimiento ejecutivo laboral, donde entre las partes que se encuentran en controversia no existe la asimetría de la que si gozan -en teoría- aquellos que participan en un conflicto de carácter civil, razón por la que las materias relacionadas al derecho del trabajo al derecho procesal laboral gozan de características únicas, como la economía procesal, concentración, actuación de oficio, entre otros, que también se encuentran presentes en la fase de ejecución, al haber terminado la discusión de fondo y contar el trabajador con un título ejecutivo válido y suficiente para obtener el pago de lo debido.

Afirma que el legislador a la hora de determinar el nuevo procedimiento laboral claramente tuvo en consideración el acceso a la justicia, la celeridad y el debido proceso como pilares para materializar el carácter protector del derecho

laboral, y resalta que el procedimiento de cobranza laboral no escapa de esos objetivos, a pesar de tener particularidades propias.

Expone que en ningún caso se podría entender que el procedimiento no resguarda o vulnera los derechos y garantías del ejecutado, porque se han establecido distintos mecanismos -en el contexto de un procedimiento con características y objetivos especiales- para que haga valer su derecho a ser oído y a ejercer una debida defensa en caso de haber cumplido con el pago del crédito debido en favor del trabajador, de acuerdo a lo señalado en el título ejecutivo, no siendo la apelación en este contexto la única alternativa para la revisión de una resolución.

Respecto a la vulneración a la igualdad ante la ley que el requirente alega considera que el artículo impugnado en particular no hace distinción entre las partes del juicio, limita de igual forma a ambos litigantes, por lo que no puede considerarse que existe algún criterio discriminador o arbitrariedad en la normativa dirigido en particular al ejecutado

En relación al artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, la requerida expone primeramente, que en referencia a la supuesta vulneración a la proporcionalidad de las sanciones, es sabido que la sanción de nulidad del despido nace como una solución legislativa por la necesidad de resolver la gran deuda previsional que existía en nuestro país.

Agrega que si bien la denominada Ley Bustos no estableció un límite temporal o plazo en específico para entender que se cumple con la convalidación del despido, sí determinó una serie de condiciones objetivas y copulativas que deben ser cumplidas exclusivamente por el empleador para lograrlo.

Por ello indica que no parece plausible la idea de que la normativa impugnada produzca efectos desproporcionados, ni que busque por sí misma operar indefinidamente, son normas que se imponen en el contexto del orden público laboral, y de un bien jurídico protegido superior.

Agrega que el precepto impugnado no evidencia algún elemento o criterio que exponga al requirente a una situación de desigualdad o desproporción en relación a aquellos que se encuentran en sus mismas circunstancias, que no son sus trabajadores, sino que son otros empleadores, quienes en su totalidad se encuentran sometidos a las consecuencias de esta sanción en el caso de no pago de cotizaciones previsionales al momento de poner término a la relación laboral de alguno de sus dependientes.

Finalmente, expone que no existen méritos suficientes para instalar y sostener la idea de que la normativa cuestionada pueda configurar una



0001338

UNO MIL TRESCIENTOS TREINTA Y OCHO

situación que altere la seguridad jurídica, sino que todo lo contrario, pues sus efectos se producen como consecuencia de haberse acogido una demanda laboral, cuyos derechos del trabajador y obligaciones del empleador quedaron firmes mediante una sentencia ejecutoriada una vez agotados todos los trámites que comprende un debido proceso laboral.

Con fecha 3 de marzo de 2025, a fojas 1315, fueron traídos los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 14 de mayo de 2025 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados Felipe Frasser Malverde, por la parte requirente, y Macarena González Guzmán, por la parte requerida, y se adoptó acuerdo, según certificación de la relatora.

Y CONSIDERANDO:

PRIMER CAPÍTULO

En cuanto a la impugnación al artículo 162, incisos quinto, oración final, sexto, séptimo, octavo y noveno del Código del Trabajo.

I. Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, la parte requirente solicita a esta Magistratura la declaración de inaplicabilidad de los incisos quinto a noveno del artículo 162 del Código del Trabajo, que consagra aquello que se conoce como la nulidad del despido. A este respecto, sostiene que la aplicación del precepto impugnado vulnera el artículo 19 numerales 2, 3 y 26 de la Constitución Política de la República, argumentando en torno al principio de proporcionalidad de las sanciones. En consecuencia, es imprescindible analizar la figura de la nulidad del despido, para en forma posterior verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, de modo de definir la procedencia del presente requerimiento.

SEGUNDO: Que, la parte requirente solicita a esta Magistratura la declaración de inaplicabilidad de los incisos quinto a noveno del artículo 162 del Código del Trabajo, que consagran lo que se conoce como la nulidad del despido. A este respecto, sostiene que la aplicación del precepto impugnado vulnera los artículos 19 numerales 2°, 3° y 26 de la Constitución Política de la República, argumentando en torno al principio de proporcionalidad de las sanciones. En consecuencia, es imprescindible analizar la figura de la nulidad del despido, para luego verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, a fin de determinar la procedencia del presente requerimiento.

II. La nulidad del despido

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

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

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

Como explica la profesora Irene Rojas Miño “esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema ‘...la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores” (Rojas Irene, *Manual de Derecho del*

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

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

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

relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar. Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido. El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente nunca vuelve a la empresa (Rojas Miño, Irene, *Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual*. LexisNexis, Santiago de Chile, 2004, pp. 232 y siguientes). La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según el cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

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

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

El artículo 162 del Código del Trabajo es la norma central de la regulación contra el despido y los incisos impugnados se refieren al ya explicado problema del no pago de las cotizaciones previsionales. Como puede advertirse, se trata de una opción legislativa con claros fundamentos constitucionales y que se inserta

en un sistema de término de la relación laboral que mal podría calificarse de rígido o costoso.

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

III. Sobre la igualdad ante la ley y la proscripción de tratos discriminatorios

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

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

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

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

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

DÉCIMO: 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 pagar y convalidar y, precisamente, que no se deba prestación laboral al trabajador es lo que prevé el legislador para este caso. La relación laboral ha terminado, pudiendo esto deberse a un despido por diversas causales o a autodespido, pero resultaría ilógico que el trabajador para poder obtener la satisfacción de su derecho debiera mantenerse trabajando luego de haberse extinguido la relación laboral por despido, acto del empleador, o por causa de incumplimientos graves del empleador que un tribunal califica de una entidad tal de permitir la declaración del autodespido, según lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERO: Que, como puede advertirse, la llamada nulidad del despido no es una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no pagar correcta y oportunamente, lo que excluye la posibilidad de que estemos frente a un trato arbitrario por parte del legislador. Así, en caso de declararse nulo el despido, operará lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, y si luego de ello el empleador no procede al pago total de la deuda, esta solo podrá aumentar con el paso del tiempo, ya habiéndose verificado el daño previsional.

En consecuencia, ese mismo incumplimiento mal puede ser un argumento a favor del empleador, en el sentido de que, precisamente por incumplir, no deba pagar. Más aún si se considera que, como reconoce el propio accionante en el requerimiento, mediante resolución judicial —primero, en octubre de 2023, al resolver el incidente de convalidación del despido; y después, en agosto de 2024, al rechazar una objeción a la liquidación— se ha determinado que el cumplimiento íntegro no se ha producido y, por tanto, no puede haber convalidación.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, por último, el título ejecutivo que se invoca en el procedimiento de cobranza que constituye la gestión pendiente es una



0001344

UNO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO

sentencia dictada por el Segundo Juzgado del Trabajo de Talagante, y fue en ella donde se dispuso la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo. En consecuencia, el precepto fue aplicado por otro juez y dicha decisión tiene carácter firme y ejecutoriado, sin que sea posible modificarla por medio de la justicia constitucional.

En mérito de todo lo anterior, el requerimiento de inaplicabilidad en este capítulo no puede ser acogido, y así se declarará.

I. SEGUNDO CAPÍTULO

En cuanto a la impugnación al artículo 472 del Código del Trabajo.

DÉCIMO TERCERO: Que, luego de verificarse la vista de la causa, se procedió a votar el acuerdo respectivo respecto de la impugnación del artículo 472 del Código del Trabajo, obteniéndose el resultado que a continuación se enuncia:

La Presidenta del Tribunal, Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ, el Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ, y las Ministras señoras CATALINA LAGOS TSCHORNE y ALEJANDRA PRECHT RORRIS votaron por rechazar la acción deducida.

Por su parte, los Ministros señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y HÉCTOR MERY ROMERO, la Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS y el Ministro señor MARIO GÓMEZ MONTOYA estuvieron por acoger el requerimiento.

DÉCIMO CUARTO: Que, en esas condiciones, se ha producido empate de votos, con lo cual, atendido el quorum exigido por el artículo 93, inciso primero, N° 6, de la Carta Fundamental para acoger un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, y teniendo en cuenta, de la misma forma, que por mandato del literal g) del artículo 8° de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, el voto del Presidente de esta Magistratura no dirime un empate, como el ocurrido en el caso *sub-lite*, y, no habiéndose alcanzado la mayoría para acoger el presente requerimiento de inaplicabilidad en este capítulo, éste deberá ser necesariamente desestimado.

VOTO POR RECHAZAR

La Presidenta del Tribunal, Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ, y las Ministras señoras CATALINA LAGOS TSCHORNE y ALEJANDRA PRECHT RORRIS votaron por rechazar la acción deducida.

1°. Que, también se solicita la inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 472 del Código del Trabajo, que señala que “*Las resoluciones que se*

dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470”. La parte requerida alega que el precepto legal vulnera el debido proceso, en su dimensión de derecho al recurso, y el derecho de igualdad.

Esta Magistratura ha conocido de requerimientos de inaplicabilidad análogos y los ha rechazado por estimar que la aplicación del precepto cuestionado no produce un efecto contrario a la Carta Fundamental (STC Roles N°15.629-2024; 15.136-2024; 14.427-2023; 13.862-2022; 13.281-2022; 13.029-2022), por argumentos que esta Magistratura comparte y hace propios en esta decisión.

2°. Que, 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°. Reiterado en STC Roles N°13.029-22, c. 5°; 13.281-22, c. 4°; 13.675-22, c. 5°).

3°. 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 judicaturas 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).

4°. 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 cotizaciones de seguridad social, como en el presente caso. 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, por ejemplo, que sólo se puedan oponer las excepciones del artículo 470 del Código del Trabajo, la improcedencia de la institución del abandono del procedimiento y la exclusión del recurso de apelación, según el artículo 472 del mismo cuerpo normativo. Ese es el debido proceso en ejecución. 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, 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.

5°. Que, esto significa que existen argumentos que, además de a estas alturas ser históricos, son fundados para que el legislador laboral reduzca la apelación, no solo en los procesos de lato conocimiento, sino, con mayor razón, en la fase ejecutiva laboral, como ocurre en este caso.

6°. Que, en los términos planteados por la requirente como conflicto constitucional, esto es, si la regla que excluye el recurso de apelación en el procedimiento ejecutivo laboral infringe el derecho a un debido proceso, en el aspecto normativo de una presunta afectación al derecho al recurso, no puede prosperar. Esto porque, como se ha sostenido, la exclusión de la apelación no es incompatible con el debido proceso.

La reducción del recurso de apelación es una opción de política legislativa que deberá estar fundada en la racionalidad de la medida y encontrarse ajustada a fines legítimos: “*la Constitución no configura un debido proceso tipo sino que concede un margen de acción para el legislador para el establecimiento de procedimientos racionales y justos (artículo N°63, N°3 en*

relación al artículo 19, N°3, inciso 6° ambos constitucionales) (...) la Carta Política, además, no estableció un conjunto de elementos que deban estar siempre presentes en todos y cada uno de los procedimientos de diversa naturaleza que debe regular el legislador. Frente a la imposibilidad de determinar cuál es ese conjunto de garantías que deben estar presentes en cada procedimiento, el artículo 19, numeral 3°, inciso sexto de la Constitución optó por un modelo diferente: mandató al legislador para que en la regulación de los procedimientos éstos siempre cumplan con las exigencias naturales que la racionalidad y la justicia impongan en cada proceso específico. Por lo mismo, “el procedimiento legal debe ser racional y justo. Racional para configurar un proceso lógico y carente de arbitrariedad. Y justo para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en un proceso. Con ello se establece la necesidad de un juez imparcial, con normas que eviten la indefensión, que exista una resolución de fondo, motivada y pública, susceptible de revisión por un tribunal superior y generadora de la intangibilidad necesaria que garantice la seguridad y certeza jurídica propias del Estado de Derecho” (STC Rol 1838-2010, c. 10°)” (STC Rol N°9127-20, c. 6° y 7°). En esta línea “la apelación no es un recurso paradigmático o modélico en sí mismo. Su función de ser instancia de la instancia tiene un origen vinculado a los procedimientos inquisitivos que lo configuraron como única garantía de que lo investigado y resuelto tuviera control por un tercero imparcial (...)” (STC Rol N°12.834-22-INA, c.12°).

7°. Que, sobre los procedimientos ejecutivos, esta Magistratura ha considerado 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°. Reiterado en STC Rol N°13.440-22, c.8°).

8°. 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”.*

9°. 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°).*

10°. Que, este Tribunal ha razonado antes que *“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*



0001349

UNO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE

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)” (STC Rol N°13.274-2022, c. 19°).

11°. Que, por todo lo anterior, en opinión de quienes suscriben este voto, el requerimiento de inaplicabilidad en este capítulo también debe ser rechazado.

VOTO POR ACOGER

Los Ministros señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y HÉCTOR MERY ROMERO, la Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS y el Ministro señor MARIO GÓMEZ MONTOYA estuvieron por acoger el requerimiento.

1°. - Que se sigue ante el Segundo Juzgado de Letras de Talagante la causa RIT C-13-2023, RUC 20-4-0310964-K, caratulada "YANY con FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO", la que ingresó con fecha 24 de agosto de 2023, y se encuentra actualmente en estado procesal de tramitación de actos de ejecución, encontrándose concedida la apelación subsidiaria en contra de la resolución de fecha 21 de noviembre de 2024, a folio 155.

La resolución que la apelante y requirente busca impugnar es la que rechazó la objeción de la liquidación de la deuda formulada por la parte demandada, en relación con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, con ocasión de la convalidación del despido.

2°. – Que la facultad de conocer las causas civiles y criminales, juzgarlas y hacer ejecutar lo juzgado pertenece a los tribunales de justicia que componen el Poder Judicial. Es tarea del legislador configurar siempre las normas del procedimiento judicial, sea este declarativo, o ejecutivo, pesando sobre él el mandato constitucional de establecer siempre las garantías de un racional y justo procedimiento.

Nadie discute que el legislador cuenta con la potestad de fijar reglas y principios de procedimiento diversos para los juicios declarativos y el

cumplimiento de sentencias o la ejecución de títulos ejecutivos. También es pacífico sostener que la ejecución laboral puede estar sometida a criterios y reglas distintas. El límite, o más bien, el deber que la Constitución impone al legislador consiste en establecer siempre las garantías del racional y justo procedimiento. Al efecto, no está de más tener presente que esta judicatura constitucional ha sostenido en la STC 1.838, c. 10, que “... *el procedimiento legal debe ser racional y justo. Racional para configurar un proceso lógico y carente de arbitrariedad. Y justo para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en un proceso*”.

3°. – Que nos parece necesario hacer presente que el precepto legal impugnado dispone que las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por el Libro V Capítulo II Párrafo 4° del Código del Trabajo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470 de ese mismo estatuto legal. De este modo, cualquier recurso de apelación que fuera de los casos señalados en el artículo 472 del Código del Trabajo no tiene cabida en el procedimiento laboral.

4°. – Que el artículo 425 del Código del Trabajo estatuye que los procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Los preceptos siguientes, contenidos en el Libro V capítulo II párrafo 1° de la ley laboral, desarrollan de manera más concreta los principios mencionados, para que las cuestiones debatidas de acuerdo a estas reglas de enjuiciamiento se desarrollen de un modo que la aplicación de los principios conduzca a la pronta, racional y justa decisión de la controversia.

5°. – Que en la ejecución regida por las normas del Libro V Capítulo II Párrafo 4° del Código del Trabajo, es posible advertir que el legislador ha adoptado reglas diversas a las contempladas en términos generales por el artículo 425 al que aludimos en el motivo precedente. En efecto, el artículo 463 del Código del Trabajo ordena que la tramitación de los títulos ejecutivos laborales se desarrollará de oficio y por escrito por el tribunal, dictándose al efecto las resoluciones y ordenándose las diligencias que sean necesarias para ello. Y también, en el artículo 465 de ese mismo cuerpo legal, el legislador se ha cuidado de establecer que en las causas laborales el cumplimiento de la sentencia -y, naturalmente, la ejecución- se sujetarán a las normas del presente Párrafo, 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.

6°. – Que los principios que informan el procedimiento laboral, cuya naturaleza y entidad, no controvertimos, no pueden conducir a la imposibilidad de defensa del demandado, ni, en el extremo que nos interesa abordar, privar a las partes, en especial al agraviado, de la posibilidad de contar con un recurso efectivo contra la sentencia definitiva que decide la ejecución.

7°. - Que, en opinión de estos Ministros, no hay pugna o colisión entre la celeridad debida al interés que el legislador laboral busca asegurar a los trabajadores que pudieren actuar como demandantes, y la necesidad de que al demandado se le conceda la posibilidad de denunciar, a través de una excepción o de un recurso efectivo, un yerro jurídico, acompañado de la pretensión de obtener su enmienda con arreglo a derecho en una materia que concierne al ejercicio de su derecho a defensa.

Desde luego, no hablamos aquí de una apelación con miras a obtener la revisión de la sentencia definitiva o de todos los aspectos de hecho y de derecho que llevaron a pronunciarla -cuestión ya resuelta por el legislador laboral al instituir el recurso de nulidad. Más aún si consideramos las características de este caso concreto, según las cuales el tribunal del grado desestimó la demanda, y la demandante laboral obtuvo sentencia favorable tan solo una vez que su recurso de nulidad fue acogido. Por lo tanto, se trata en ese caso de la ejecución de una sentencia de reemplazo dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel acto seguido de pronunciada la invalidación del primer fallo.

Es por eso que la apelación pretendida, y que la ley niega, persigue únicamente revisar lo resuelto por el juez de primer grado al resolver las excepciones que se promovieron por el ejecutado una vez pronunciada la nulidad de la sentencia que puso término al juicio laboral;

8°. - Que no discutimos que el legislador cuenta con un margen razonable de discreción para configurar procedimientos declarativos y ejecutivos, así como para establecer principios y reglas especiales en ambos ámbitos según las características de la materia que corresponde enjuiciar. Lo propio puede decirse de la posibilidad de deducir recursos legales contra las resoluciones de mero trámite o sentencias pronunciadas en el procedimiento.

Tal margen, con todo, dista de ser absoluto.

Puede el legislador disponer reglas y principios procesales particulares en materia laboral y previsional, a condición de respetarse, siempre, las garantías de un procedimiento racional y justo.

Así, sostenemos que el legislador cuenta con la libertad que la Constitución le permite para estatuir y configurar un régimen diferenciado de emplazamiento, contestación, promoción de incidentes e interposición de recursos legales contra las resoluciones judiciales pronunciadas en

procedimientos regidos por la oralidad e inmediación, y en aquellos regidos por la escrituración. La apelación, recurso caracterizado por consistir en un control del mérito de los antecedentes y no de un mero examen de la legalidad de la sentencia, no se aviene ni concuerda en general con los principios formativos de la judicatura y el procedimiento declarativo laboral, razón por la cual las normas que regulan esta impugnación ordinaria en materias del trabajo y previsionales deben ser miradas con reserva o interpretarse de modo restrictivo. En efecto, la oralidad y la inmediación son esenciales para que el juez aprecie y pondere la prueba, y es a partir de esos presupuestos que construye la convicción que le permite arribar a la decisión del asunto que se ha controvertido.

Sin embargo, no ocurre lo mismo cuando nos encontramos en el punto preciso que aquí se ha discutido. La controversia puntual que aquí se ha suscitado se verifica en sede de ejecución, etapa en la que, como aparece de manifiesto de la sola lectura de lo prescrito en el artículo 463 del Código del Trabajo, ni oralidad ni la inmediación juegan un rol informador, como ocurre en los procedimientos declarativos.

9°. – Que en lo que referido a las restricciones al recurso de apelación tal como ha sido configurado en el Código del Trabajo, y tal como se manifestó en la disidencia de la STC 14.956-23-INA, c. 10°, “... , así, ... , *la exclusión del recurso de apelación, bajo la idea abstracta de dotar al procedimiento de mayor celeridad, no resulta conciliable con las exigencias de racionalidad y justicia que el artículo 19 N° 3° inciso sexto le impone al legislador, en la configuración de los procedimientos, pues la falta de este medio de impugnación fuerza al requirente simplemente a conformarse con lo resuelto por el Tribunal Laboral, en una especie de “única instancia”, sin la posibilidad de someter su decisión a la revisión de otro tribunal, deviniendo la resolución en inamovible*”;

10°. Que, siendo plausible el objetivo de dotar de mayor celeridad a los procedimientos, esa finalidad legítima sólo puede alcanzarse mediante la eliminación de trámites no esenciales o imponiendo mayor agilidad a las actuaciones del Tribunal, pero no resulta ajustado a la Constitución que se intente alcanzarla a costa de excluir o limitar derechos de las partes o actuaciones o plazos -que si bien pueden ser acortados- terminan afectándolas;

11°. Que resulta pertinente recordar que tal como ha señalado en múltiples oportunidades esta Magistratura, el recurso, como expresa la doctrina, es el medio técnico que ejerce una parte dentro del proceso en que se dictó una resolución, que no ha alcanzado el carácter de firme o ejecutoriada, para la impugnación y subsanación de los errores que ella eventualmente pueda adolecer, dirigido a provocar la revisión de la misma, ya sea por el mismo juez que la dictó o por otro de superior jerarquía. No debiendo perderse de vista

que “(la) existencia de los recursos nace de la realidad de la falibilidad humana, que en el caso de la sentencia recae en la persona del juez, y en la pretensión de las partes de no aceptar la resolución que les cause un perjuicio por no haber acogido las peticiones formuladas en el proceso” (MATURANA MIQUEL, Cristián; MOSQUERA RUÍZ, Mario (2010). *Los recursos procesales*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, p. 21).

Además, aunque parezca una obviedad, no puede perderse de vista que todo recurso procesal pretende eliminar un agravio o perjuicio que una determinada resolución judicial produce para el afectado. De allí que se entienda que el agravio es una condición legitimante de un recurso procesal. Aquel, siguiendo a Couture, consiste en el “(perjuicio) o gravamen, material o moral, que una resolución judicial causa a un litigante” (COUTURE, Eduardo (1988), *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, p. 83)

12.º - Que no cabe duda que la posibilidad de impugnar una resolución judicial forma parte de los elementos esenciales de la garantía de un debido proceso. Tal como ha hecho presente nuestra jurisprudencia constitucional, el derecho al recurso consiste en la facultad de solicitar a un tribunal superior que revise lo hecho por el inferior, formando parte integrante del derecho al debido proceso y, en tal sentido, la posibilidad de que el requirente pueda recurrir ante el superior jerárquico respecto de una decisión emanada del mismo tribunal llamado a adoptar las medidas para evitar dilaciones excesivas y paralizaciones del proceso judicial laboral, parece un presupuesto razonable de lo que puede entenderse como un justo y racional juzgamiento para el caso concreto. Así, se ha resuelto que “la exclusión del recurso de apelación no resulta conciliable con las exigencias de racionalidad y justicia que el artículo 19, N° 3, inciso 6º, le impone al legislador, en la configuración de los procedimientos. Lo anterior, pues la falta de medios de impugnación no se subsana con una fase previa ni con la jerarquía, composición, integración o inmediación del tribunal que conoce del asunto, como lo ha admitido, excepcionalmente, nuestra jurisprudencia para validar que se puedan adoptar decisiones en única instancia”. (STC 10.623-21, c. 19º).

13.º - Que, en razón de las consideraciones anteriores, estimamos que debió acogerse el requerimiento de inaplicabilidad deducido a fojas 1, respecto del artículo 472 del Código del Trabajo.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6º, 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,



0001354

UNO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO

SE RESUELVE:

- I. QUE SE **RECHAZA** EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO RESPECTO DEL ARTÍCULO 162, INCISOS QUINTO, ORACIÓN FINAL, SEXTO, SÉPTIMO, OCTAVO Y NOVENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.
- II. QUE, HABIÉNDOSE PRODUCIDO EMPATE DE VOTOS, NO SE HA OBTENIDO LA MAYORÍA EXIGIDA POR EL ARTÍCULO 93, INCISO PRIMERO, NUMERAL 6°, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA PARA DECLARAR LA INAPLICABILIDAD REQUERIDA RESPECTO DEL ARTÍCULO 472 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, POR LO CUAL EN ESTE CAPÍTULO SE RECHAZA ASIMISMO EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1.
- III. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.

DISIDENCIA

Acordada la desestimación de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 162, incisos quinto, oración final, sexto, séptimo, octavo y noveno del Código del Trabajo con el voto en contra de los Ministros señor HÉCTOR MERY ROMERO, y señora MARCELA PEREDO ROJAS quienes estuvieron por **acoger** el requerimiento en este capítulo, por las siguientes razones:

1°. Que, el precepto legal impugnado en estos autos se refiere esencialmente a la norma relativa a la convalidación del despido, introducida vía reforma legal N° 19.631, “Ley Bustos”, que en el artículo 162 que en definitiva tutela el pago de deudas previsionales cuya finalidad supone que el empleador, que 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 laboral, razón por la cual el Ejecutivo consideró que el término del contrato no debía 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 (Boletín n° 2317-13, mensaje presidencial n° 217/339).

2° Por ende, la revisión judicial de la ley en este caso concreto supone realizar un escrutinio de razonabilidad de la norma entendiendo el fin legítimo de aquella en pos de la seguridad social, sin perjuicio que el control de constitucionalidad supone evaluar si la nulidad-sanción del despido produce efectos contrarios a la Constitución en razón de lo alegado por el requirente.

En este orden de ideas, estos disidentes advierten que por el precepto legal impugnado permite que incluso habiéndose pagado las cotizaciones pero sin que se emita la carta certificada que exige la misma norma la relación laboral perdure ad eternum porque tal como ocurre en este caso concreto, aun cuando constan pagos de la deuda previsional se mantienen vigentes las prestaciones propias de un contrato de trabajo sin que los trabajadores sigan prestando sus servicios al empleador a partir de la nulidad-sanción que genera la convalidación.

3° Que, si bien en abstracto, la norma legal impugnada posee un fin legítimo, su aplicación en tanto “ficción legal 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, que en la primacía de la realidad surgen aun cuando el trabajador ha dejado de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en los términos que contempla el artículo 7° del Código Laboral.

4° Que, en consonancia con lo anterior, se cuestiona por parte de la doctrina laboral “¿Cuál es entonces la naturaleza jurídica de la figura? Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional” (Claudio Palavecino Cáceres, El despido nulo por deuda previsional, revista Ius et Praxis, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)

5° Por tanto, esta magistratura ha advertido, que en este orden de cosas, el efecto de la norma legal al ser aplicada tampoco asegura los derechos laborales de los trabajadores, pues se produce una contradicción en la garantía de aquellos, ya que “deja subsistente en el tiempo la situación de remuneraciones y previsional de los trabajadores... y 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” (STC rol n° 8990 considerando 12°).

6° Así, la revisión judicial de la ley en el caso concreto genera que la aplicación de la norma legal impugnada vulnera las garantías de razonabilidad mínima que subyacen en virtud de los derechos asegurados en la Carta Magna en materia de justo y racional procedimiento, prohibición de exceso en la regulación legislativa al caso concreto o proporcionalidad en exceso de



0001356

UNO MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SEIS

regulación legislativa en la tutela de los derechos legítimos de las partes, y , evidentemente a la seguridad jurídica en razón de que los preceptos legales que regulen derechos fundamentales deben proteger en esencia el contenido de los mismos.

7° Que es debido a las explicaciones anteriores que estos disidentes estimamos que debió acogerse el requerimiento de inaplicabilidad deducido a fojas 1.

PREVENCIÓN

El Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ previene que estuvo por rechazar el requerimiento de fojas 1 en lo relativo a la impugnación al artículo 162 del Código del Trabajo, teniendo en consideración únicamente que el precepto legal impugnado ya fue aplicado en la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras de Talagante, la cual se encuentra firme y ejecutoriada, como consta a fojas 258 del expediente constitucional, y por ende no resulta derecho aplicable a la fase de ejecución laboral que constituye la gestión pendiente de autos.

Redactó el primer capítulo de la sentencia y el voto por rechazar en el segundo capítulo, la Ministra señora Daniela Marzi Muñoz (Presidenta); el voto por acoger en el segundo capítulo fue escrito por el Ministro señor HÉCTOR MERY ROMERO. En tanto la disidencia respecto del primer capítulo fue redactada por la Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS. La prevención fue redactada por el Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 16.050-24-INA

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 17/07/2025

Miguel Angel Fernández González
Fecha: 17/07/2025

Raúl Eduardo Mera Muñoz
Fecha: 17/07/2025

Catalina Adriana Lagos Tschorne
Fecha: 18/07/2025

Héctor Antonio Mery Romero
Fecha: 17/07/2025

Marcela Inés Peredo Rojas
Fecha: 17/07/2025

Alejandra Precht Rorris
Fecha: 17/07/2025

Mario René Gómez Montoya
Fecha: 18/07/2025

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz, y por sus Ministros señor Miguel Ángel Fernández González, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, señora Catalina Adriana Lagos Tschorne, señor Héctor Mery Romero, señora Marcela Inés Peredo Rojas, señora Alejandra Precht Rorris y señor Mario René Gómez Montoya.

Autoriza el Secretario (S) del Tribunal Constitucional, señor Sebastián López Magnasco.

Sebastián Andrés López Magnasco
Fecha: 18/07/2025



9ED3A48B-79A9-4E26-9FE0-21660F9EE8D6

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.