



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.625-2022

[14 de septiembre de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 162,
INCISOS QUINTO, SEXTO Y SÉPTIMO, DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO; 19, INCISOS DÉCIMO, UNDÉCIMO Y DECIMOTERCERO,
DEL DECRETO LEY 3.500; Y 22, INCISOS TERCERO, CUARTO,
QUINTO Y SEXTO DE LA LEY N° 17.322, QUE ESTABLECE NORMAS
PARA LA COBRANZA JUDICIAL DE COTIZACIONES, APORTES Y
MULTAS DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

LUXOTTICA OF CHILE S.A

EN EL PROCESO RIT O-3412-2021, RUC 21-4-0341103-2, SEGUIDO ANTE
EL PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO, EN
CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, POR
RECURSO DE NULIDAD, BAJO EL ROL N° 4112-2021 (LABORAL
COBRANZA)

VISTOS:

Que, Luxottica of Chile S.A., representada convencionalmente por Alex Muñoz Miño, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo; 19, incisos décimo, décimo primero, décimo segundo y décimo tercero, del Decreto Ley 3.500; y 22, incisos tercero, cuarto, quinto y sexto de la Ley N° 17.322, que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y



multas de las instituciones de seguridad social, en el proceso RIT O-3412-2021, RUC 21-4-0341103-2, seguido ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en conocimiento de la Corte de Apelaciones de Santiago, por recurso de nulidad, bajo el Rol N° 4112-2021 (Laboral Cobranza).

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados 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.”.

(...)

“Ley N° 17.322

Artículo 22°. (...)

Si el pago no se efectúa oportunamente, las sumas adeudadas se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquel



en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquel en que efectivamente se realice.

Por cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley 18.010, aumentado en un cincuenta por ciento.

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado a que se refiere el inciso anterior, resultaren de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras aumentado en un cincuenta por ciento, se aplicará esta última tasa de interés incrementada en igual porcentaje, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste.

En todo caso, para determinar el interés penal se aplicará la tasa vigente al día primero del mes inmediatamente anterior a aquel en que se devengue. Dicho interés se capitalizará mensualmente.”.

(...)

“Decreto Ley N° 3.500

Artículo 19° (...)

Las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquel en que efectivamente se realice.

Para cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la ley N° 18.010, aumentado en un cincuenta por ciento.

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado en la forma señalada en el inciso anterior, resultare de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, o a la rentabilidad nominal de los últimos doce meses promedio de todos los Fondos de Pensiones, todas ellas aumentadas en un cincuenta por ciento, se aplicará la mayor de estas dos tasas, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste. La rentabilidad nominal de los últimos doce meses promedio de todos los Fondos, se determinará calculando el promedio ponderado de la rentabilidad de todos ellos, de acuerdo a la proporción que represente el valor total de las cuotas de cada uno, en relación con el valor de las cuotas de todos los Fondos, al último día del mes anterior. La rentabilidad mencionada corresponderá a la del mes anteprecedente a aquél en que se devenguen los intereses, y será considerada una tasa para los efectos de determinar los intereses que procedan.



En todo caso, para determinar el interés penal, se aplicará la tasa vigente al día primero del mes inmediatamente anterior a aquél en que se devengue. El interés que se determine en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores se capitalizará mensualmente.”.

(...).”.

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

Con fecha 31 de marzo de 2021, ÓPTICAS OPV SpA. despidió a Rossana María Del Carmen Alcántara Lombardo, invocando la causal de necesidades de la empresa del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Dicho despido tuvo como contexto y precedió a la fusión que extinguió la existencia de ÓPTICAS OPV SpA. (EX Manuel Valente y Cía. Limitada), lo que se materializó el 1° de abril de 2021. En virtud de tal movimiento societario, LUXOTTICA OF CHILE S.A. absorbió a la razón social que había sido empleadora de la señora Alcántara Lombardo.

Con fecha 15 de junio de 2021, la señora Alcántara Lombardo presentó demanda de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador Ópticas Opv SpA., cuya continuadora legal es Luxottica of Chile S.A.

Con fecha 6 de diciembre de 2021 se dictó sentencia, la que fue notificada el mismo día, y que en su parte resolutive declara que:

“I.- Que se acoge la demanda, por lo que se declara que existió relación laboral entre las partes por el periodo 3 de enero de 2000, y hasta el 31 de octubre de 2001, en continuidad con el contrato que los unió; y que el despido de la actora ha sido injustificado y nulo de conformidad a lo establecido en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que se condena a la parte demandada a pagar:

a) \$4.380.804 por recargo del 30% sobre la Indemnización por años de servicio;

b) cotizaciones únicamente del sistema de pensiones, que deberán enterarse en AFP Provida por el periodo comprendido entre el 3 de enero de 2000, y hasta el 31 de octubre de 2001, sobre la base de la remuneración de la actora, no discutida entre las partes, de \$1.327.516; y,

c) remuneraciones íntegras, esto es, con sus correspondientes cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, las que se deberán descontar y enterar en AFP Provida, Isapre Banmédica y AFC Chile, desde la fecha del despido, 31 de marzo de 2021, hasta la convalidación, que se producirá en la fecha que se notifique el íntegro de las cotizaciones de seguridad social, sobre la base de una remuneración mensual de \$1.327.516.

Lo anterior, con reajustes e intereses legales pertinentes.

Ambas partes del proceso dedujeron recursos de nulidad. La parte demandante de la instancia dedujo recurso para obtener que el período de relación



laboral cuya existencia fue decretada en la sentencia cubriera desde el 1 de julio de 1994. Por su parte, la requirente pretende, como objeto principal, que se revoque la declaración de existencia de relación laboral, solicitando subsidiariamente, pero de manera simplemente simultánea, que se deje sin efecto la aplicación de la sanción de nulidad del despido y, por otra parte, que no se aplicasen los intereses, reajustes y multas prescritos por la legislación sectorial para saldar las cotizaciones previsionales decretadas por la sentencia recurrida a consecuencia de la declaración de la existencia de relación laboral previa con la demandante de la instancia.

El 28 de diciembre de 2021 ambos recursos fueron declarados admisibles por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Las disposiciones en cuestión vulneran el principio de culpabilidad y de Igualdad ante la Ley en cuanto sancionan a la requirente por el incumplimiento de obligaciones laborales que no estaba en condiciones de cumplir.

Las circunstancias de la gestión invocada permiten afirmar la falta completa de agencia, presupuesto basal de la culpabilidad y la responsabilidad. Nunca ha existido un germen de agencia que permita imputarle legítimamente el incumplimiento declarado en autos, de manera de hacerla legítimamente responsable de las sanciones que tal incumplimiento acarrea.

Ante demandas de declaración de existencia de relación laboral los tribunales han entendido, mayoritariamente, que la sentencia tiene efecto “declarativo”, es decir, se estima que la relación laboral existió desde el momento afirmado en la sentencia. Esto tiene como consecuencia que las obligaciones laborales adscritas a esas relaciones laborales declaradas se entienden devengadas en concordancia con dichas fechas, no desde la dictación de las sentencias respectivas, lo que, en la mayoría de los casos, supone la aplicación de la sanción de la “nulidad del despido” por no pago de las cotizaciones previsionales adscritas a esas relaciones laborales.

En la especie refiere que no se encontraba en posibilidad real de representarse una situación irregular relativa a la situación laboral del dependiente. Su responsabilidad parte de una ficción: la continuidad laboral mandatada por el artículo 4º, inciso segundo, del Código del Trabajo en caso de modificaciones en la propiedad de las empresas y el cambio de los empleadores. Así, en la situación específica en la que se encontraba -continuadora legal de un empleador-, no le era reprochable el incumplimiento que fue declarado en la sentencia de la instancia laboral, por lo que tampoco resultaba lícita la aplicación a su respecto de las sanciones de la nulidad del despido y los onerosos reajustes e intereses penales aplicables por la deuda previsional que también se declara.

De esa forma, la aplicación de la nulidad del despido y los reajustes e intereses penales por cotizaciones previsionales adeudadas deviene injusta y vulneratoria del principio de Culpabilidad, en la medida que solo se puede ser responsable de las sanciones que establece el ordenamiento jurídico si media la posibilidad de obrar



conforme a derecho. Y se trata, además, de una vulneración del principio de Igualdad ante la Ley, ya que se impone un trato distinto y desproporcionado en la imposición de dichas sanciones.

Destaca el sustancial crecimiento de lo adeudado con motivo de la aplicación de las disposiciones, señalando a fojas 25 que *“No puede resultar proporcional que, siguiendo solo la condena de la instancia (y obviando que la ex trabajadora demandante en su Recurso de Nulidad solicitó que se ampliara el periodo de relación laboral declarado por la sentencia), el capital aproximado que por concepto de cotizaciones de AFP le correspondería pagar al día 02 de septiembre de 2022 sea la suma aproximada de \$1.975.960.-, pero los intereses penales, considerando el mismo periodo, asciendan a la cifra aproximada de \$137.070.225.-, para sumar un total aproximado de cotizaciones de AFP, con reajustes e intereses penales, de \$145.374.694”*.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 14 de septiembre de 2022, a fojas 63, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

En resolución de fecha 12 de octubre de 2022, a fojas 122, se declaró admisible.

Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, Rossana María del Carmen Alcántara Lombardo formula observaciones a fojas 132, abogando por el rechazo del libelo.

A fojas 132 evacúa traslado Rossana María del Carmen Alcántara Lombardo abogando por el rechazo del requerimiento. Arguye las siguientes consideraciones:

De conformidad con el principio de continuidad laboral contenido en el artículo cuarto del Código del Trabajo, no existe ningún problema de constitucionalidad con lo que se solicita en el juicio que se sigue contra Luxottica.

El criterio jurisprudencial predominante en la actualidad sostiene que cuando se producen modificaciones en la titularidad de la empresa, el nuevo empleador debe responder de las obligaciones laborales y previsionales incumplidas por el anterior. La persona natural o jurídica que adquiere total o parcialmente una empresa asume por mandato legal la calidad de empleadora, respondiendo de todas las obligaciones que individual o colectivamente pactaron los trabajadores con el antiguo dueño, conservándose sin ninguna alteración las relaciones laborales existentes. Esta interpretación se fundamenta en la aplicación del principio de primacía de la realidad y de una visión amplia del concepto de empresa.

Desde lo anterior, en base a un concepto amplio de empresa, se ha resuelto que el artículo 4° inciso segundo del Código del Trabajo no permite eludir el cumplimiento de las obligaciones emanadas de la relación laboral cuando se crean nuevas sociedades



bajo gestión común, y los trabajadores son traspasados de una empresa a otra; las sociedades son indistintamente responsables.

Vista de la causa y acuerdo

En audiencia de Pleno del día 5 de abril de 2023, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y alegatos por la requirente, del abogado Alex Humberto Muñoz Miño, y por la requerida, del abogado Carlos Marambio Sánchez.

CONSIDERANDO:

I- Delimitación del conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, en causa O-3412-2021, el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago reconoció relación laboral entre una trabajadora y Ópticas OPV SpA, cuyo continuador legal es la parte requirente, Luxxotica of Chile S.A. Esta sentencia dispuso que el empleador debía pagar a la trabajadora todas las remuneraciones, con las correspondientes cotizaciones previsionales, desde el despido hasta su convalidación, aplicando así la institución de la nulidad del despido. La sentencia fue objeto de recursos de nulidad impetrados por ambas partes, los que se tramitan ante la Corte de Apelaciones de Santiago bajo el Rol 4112-2021 (Laboral Cobranza).

SEGUNDO: Que, ante esta Magistratura, la parte requirente solicita la inaplicabilidad de los artículos 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo; 19, incisos décimo, undécimo y decimotercero, del Decreto Ley 3.500; y 22, incisos tercero, cuarto, quinto y sexto de la Ley N°17.322, *que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social*. Funda la inconstitucionalidad de los preceptos indicados en que estos infringirían el artículo 19 N°2, al no asegurar la igualdad ante la ley e infringir los principios de culpabilidad y proporcionalidad de las penas.

Antes de hacerse cargo de estos argumentos, analizando la figura de la nulidad del despido por no pago de cotizaciones y las normas que regulan su régimen de cobranza, junto con verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, es necesario comentar brevemente ciertos aspectos de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, que cobran importancia atendidas las características del requerimiento interpuesto.

II- Sobre la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad

TERCERO: Que, la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad es una acción que nuestro ordenamiento jurídico constitucional franquea para evitar que la aplicación de uno o más preceptos legales, invocados en una gestión judicial



pendiente, produzca efectos, formal o sustantivamente, contrarios al Código Político (STC Rol N°5442-18, c. 4° y 6222-19, c. 7°). En consecuencia, lo que el Tribunal Constitucional debe determinar es si la aplicación del precepto legal en la gestión específica vulnera la Carta Fundamental, circunscribiéndose siempre a un conflicto de constitucionalidad y no a uno de legalidad. Es así como esta Magistratura ha sostenido reiteradamente que carece de competencia para resolver cuestiones de mera legalidad, en que el juez competente es el de fondo: *“Nuevamente, entonces, resulta patente que el requirente, bajo la apariencia de un problema de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, plantea en realidad un problema de subsunción, materia respecto de la cual esta Magistratura ha sido enfática en orden a que “la subsunción de las circunstancias de hecho del caso particular dentro de lo dispuesto en el precepto es tarea propia del juez de fondo, al igual que la interpretación de sus términos” (STC Rol N°1212, considerando 11°; STC Rol N°4554, considerando 1°) (STC Rol N°4381-18, c. 12°). En materia laboral, además ha indicado: “OCTAVO: Que, en fin, tampoco compete a esta Magistratura fijar el sentido y alcance de la preceptiva laboral que incide en la gestión pendiente, respecto de la cual ha habido y continúan existiendo pronunciamientos diversos en cada una de las instancias que conocen de estas causas en los Juzgados del Trabajo y en los Tribunales Superiores, sino si la aplicación que, en este caso concreto, se da a dicha normativa resulta o no contraria a las dos Bases de la Institucionalidad invocadas por el requirente. NOVENO: Que, por consiguiente, no nos corresponde reinterpretar los preceptos legales impugnados y menos revisar lo que, en ese sentido, han decidido los jueces de fondo” (STC Rol N°5057-19-INA, cc.8 y 9. En este mismo sentido, STC Roles N°s 10.152-21-INA, c.20°; 2225-12-INA, c.9; 1314-09-INA y 1351-09-INA).*

CUARTO: Que, de la simple lectura del requerimiento presentado, se constata que el conflicto expuesto y los argumentos que lo sustentan son una cuestión que es de entera competencia del juez de fondo, en este caso la Corte de Apelaciones, sin que sea posible encontrar argumentos de orden constitucional que permitan sostener la existencia de un conflicto propio de la acción de inaplicabilidad.

Así, respecto de la infracción al principio de culpabilidad, del cual no explica cómo o dónde estaría consagrado en el artículo 19 N°2 CPR, la parte requirente funda sus alegaciones, sin efectuar ningún tipo de distinción entre las diferentes normas cuya inaplicabilidad requiere, en los motivos siguientes: *“su aplicación vulneraría el principio de culpabilidad y de Igualdad ante la Ley ya que se estaría sancionando a mi representada por el incumplimiento de obligaciones laborales que bajo ninguna circunstancia estaba en condiciones de cumplir. Nunca pudo enderezar su conducta de acuerdo a las exigencias del derecho”* (a fojas 17), agregando que *“nunca ha existido un germen siquiera de agencia que permita imputarle legítimamente el incumplimiento declarado en autos a mi representada, de manera de hacerla legítimamente responsable de las sanciones que tal incumplimiento acarrea”* (a fojas 18) y que *“¿Dónde se puede identificar el “desvalor” en esos casos que justifica la imposición de la sanción de nulidad del despido y las cargas pecuniarias de la convalidación del mismo?”* (a fojas 18). Estos argumentos están destacados en el requerimiento, dando a entender que son la parte más fundamental de los motivos



por los cuales este Tribunal debiera acogerlo, repitiéndose razonamientos similares a lo largo de todo el escrito. Frente a ello, cabe hacer algunos razonamientos.

Ante todo, se trata de argumentos que dicen relación con el conflicto que fue sometido primero al conocimiento del Juzgado de Letras del Trabajo y ahora al de la Corte de Apelaciones, siendo el requerimiento presentado ante el Tribunal Constitucional prácticamente idéntico al recurso de nulidad interpuesto ante la Corte. No es resorte de esta Magistratura determinar la existencia –o no– de obligaciones laborales por parte de la requirente en cuanto continuadora legal de Ópticas OPV SpA, ni hacer una valoración de su actuar con los trabajadores de la empresa con la que se fusionaban. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado antes que *“lógicamente, entraña una cuestión distinta el determinar si la conducta del requirente fue o no dolosa, cuestión cuya elucidación –según se ha asentado previamente– es propia del juez de fondo y sobre la cual a éste tribunal no corresponde pronunciarse”* (STC Rol 3141-16, c. 20°). Tanto confunde Luxxotica of Chile S.A la acción de inaplicabilidad con lo discutido en el juicio laboral, que toda la jurisprudencia que cita para reforzar su tesis proviene de sentencias emanadas de la Corte Suprema, resolviendo recursos de unificación de jurisprudencia en materia laboral, sin que se aprecie, en los considerandos citados, la aplicación de algún criterio de constitucionalidad por parte del máximo tribunal a la hora resolver el conflicto. El problema tal como viene propuesto se refiere a normas legales que regulan la continuidad del empleador, principios laborales de interpretación y, adicionalmente, a determinados períodos de decisiones de la Corte Suprema que han entendido que –escapando a la regla general– en ciertos casos pronuncian sentencias “constitutivas” y no declarativas. Nada de lo anterior es un asunto de relevancia constitucional. Incluso puede agregarse –en este mismo sentido y a propósito de a fundamentación del requerimiento– que la jurisprudencia aludida ni si quiera se relaciona con el caso concreto, toda vez que se refiere al criterio desarrollado por la Corte Suprema en torno a la sanción de nulidad del despido cuando el empleador es un organismo del Estado, calidad que el requirente ciertamente no ostenta.

Estos argumentos no solo son propios de la judicatura laboral, sino que además no dicen relación con los preceptos cuya inconstitucionalidad se solicita en esta sede. La argumentación de la parte requirente está orientada a establecer que, pese a ser la continuadora legal de la empleadora de la trabajadora demandante, no le corresponde responder del pago de las remuneraciones, cotizaciones e intereses a las que esta había sido condenada. Ello es una cuestión de la que los artículos 3 y 4 del Código del Trabajo se hacen cargo, y que no dice relación alguna con lo dispuesto en los artículos 162 del Código del Trabajo; 19, incisos décimo, undécimo y decimotercero, del Decreto Ley 3.500; y 22, incisos tercero a sexto, de la Ley N°17.322, que son los cuestionados ante este Tribunal. Por lo demás, como ha señalado la judicatura constitucional, *“lo anterior implica que el requerimiento a que se refiere esta sentencia no pueda prosperar, toda vez que lo que se pretende por su intermedio es que se reformule un sistema de normas de modo integral y se regule positivamente una institución de modo distinto al actual. En efecto, si bien*



se ha efectuado una impugnación aislada de un artículo, lo que verdaderamente se impugna es la aplicación de un estatuto jurídico complejo” (STC Rol N°1881-10-INA, c. 9°).

QUINTO: Que, el requerimiento presenta otra debilidad, específicamente en lo que dice relación con los artículos 19, incisos décimo, undécimo y decimotercero, del Decreto Ley 3.500 y 22, incisos tercero, cuarto, quinto y sexto de la Ley N°17.322, *que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social.* En virtud del artículo 93, inciso décimo primero de la Constitución, y 81 de la Ley N°17.997, *Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional*, la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad exige que el o los preceptos legales que se cuestionan vayan a tener una aplicación decisiva en el asunto. En este sentido, *“es menester reiterar que la impugnación en cuya virtud este Tribunal podría declarar inaplicable por inconstitucional un determinado precepto legal, no puede presentarse en términos hipotéticos o teóricos, o aludiendo en citas meramente argumentativas a parte de su jurisprudencia, pero sin hacerse cargo de otros veredictos próximos que le puedan ser contradictorios”* (STC Rol N°2321-12, c. 5°). Esta exigencia difícilmente se configura en la especie, toda vez que aún está pendiente la resolución del recurso de nulidad por parte de la Corte de Apelaciones, existiendo, por tanto, la posibilidad de que no se aplique la sanción de nulidad del despido. De esta forma, al no ser cierta todavía la aplicación de esta institución, evidentemente tampoco han tenido aplicación alguna las normas relativas a su régimen de cobranza, que se regulan en la Ley N°17.322 y en el Decreto Ley 3.500. Es así como la alegación de inconstitucionalidad de estos preceptos está basada en una conjetura o pronóstico de resultado del juicio: que el requirente fuere condenado, en circunstancias de que aún se encuentra en el juicio declarativo y no de cobranza. Lo anterior refuerza el carácter de no decisivo de los artículos 19 del D.L 3.500 y 22 de la Ley N°17.322, toda vez que en la gestión pendiente invocada –el recurso de nulidad– la Corte de Apelaciones no considerará ni aplicará, a la hora de decidir el conflicto, las normas de cálculo de cotizaciones, propias de la etapa de ejecución del crédito.

SEXTO: Que, analizados estos aspectos de forma, la sentencia procederá a hacerse cargo de la vulneración constitucional alegada por la parte requirente, esto es, la igualdad ante la ley.

III- Sobre el artículo 162 del Código del Trabajo

1. La nulidad del despido

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



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

OCTAVO: 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.

NOVENO: 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).

DÉCIMO: 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.

DÉCIMO PRIMERO: Explicada la institución de la llamada nulidad del despido, y pese a lo señalado en el primer apartado de esta sentencia, corresponde hacerse cargo de la objeción constitucional de la requirente, en orden a entender que este precepto vulnera lo dispuesto en el artículo 19 N°2 de la Constitución.

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

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

DÉCIMO TERCERO: 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 CUARTO: Que, tales razonamientos conducen a la desestimación de lo alegado. 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. Si la relación laboral ha terminado, ello significa que no existirá obligación de cumplir con la prestación laboral por parte del trabajador, a sabiendas de que el empleador no ha pagado las cotizaciones previsionales y que existe un efecto determinado por la ley para este hecho —la nulidad del despido hasta la convalidación—, institución que requiere de inconstitucionalidad. La nulidad del despido se conecta al hecho del pago íntegro y oportuno de las cotizaciones previsionales no a la calificación del despido desde el punto de vista de su causal.

DÉCIMO QUINTO: 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.

DÉCIMO SEXTO: Que, no ha sido controvertido por la parte requirente el hecho de que no ha pagado la totalidad de lo adeudado en virtud del artículo 162 del Código del Trabajo. Es más, la parte requirente justifica esta situación en el hecho de que se discute aún ante la Corte de Apelaciones si la institución de la nulidad del despido le será aplicable. Por lo mismo, no resulta lógico alegar una supuesta vulneración a la igualdad ante la ley fundado en el hecho de que mientras no se pague, con reajustes e intereses, no podrá poner término a la figura acá objetada. El artículo 162 se aplica precisamente porque aún no se ha cumplido. Al no haberse procedido al pago total de la deuda esta solo puede aumentar con el paso del tiempo, ya habiéndose verificado el daño previsional. En consecuencia, el no pago mal puede ser un argumento a favor del empleador en el sentido de que, precisamente por incumplir —en caso de que la Corte de Apelaciones establezca que hubo incumplimiento— no deba pagar.

Ahora, en el caso concreto, la parte requirente sostiene que esta desproporcionalidad en la sanción se tornaría particularmente grave, puesto que se le aplicaría por el solo hecho de ser continuadora legal de la empleadora que incumplió sus obligaciones laborales. Al respecto, tal como se señaló en la primera parte de esta sentencia, cabe reiterar que este es un aspecto que escapa a la norma cuestionada y que, como ya se explicara en extenso, constituye una discusión de mera legalidad que deberá sostener ante el juez de fondo, cuestión que precisamente está sucediendo en la gestión pendiente.

IV- Sobre los artículos 19, incisos décimo, décimo primero y décimo tercero, del Decreto Ley 3.500; y 22, incisos tercero, cuarto, quinto y sexto, de la Ley N°17.322

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, pese a lo señalado en la primera parte de esta sentencia, en orden a la falta de carácter decisivo que revestirían estas normas en la gestión pendiente, esta Magistratura considera pertinente pronunciarse sobre ciertos aspectos de fondo de los artículos 19, incisos décimo, décimo primero y décimo tercero, del D.L N°3.500, *que establece un nuevo sistema de pensiones*; y 22, incisos tercero, cuarto, quinto y sexto de la Ley N°17.332, *sobre normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social*. De acuerdo a la parte requirente, estas normas vulnerarían lo dispuesto en el artículo 19 N°2, estableciendo para la empresa un trato desigual que infringe el principio de proporcionalidad.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en el caso concreto, en el evento de que la Corte de Apelaciones confirme la aplicación de la nulidad del despido, se buscará obtener el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas a una trabajadora de la empresa que fue absorbida por la empresa requirente.



Así, las normas objeto de estudio se enmarcan dentro del régimen de cobranza de las cotizaciones de seguridad social, las que, como ya se indicó, constituyen obligaciones de carácter alimentario o equivalente. El carácter alimentario es propio de la remuneración debido a que esta es la causa del contrato desde el punto de vista de la parte trabajadora. En otras palabras, es la razón por la que éste compromete su tiempo y su labor con un empleador. Cuenta con una batería de protecciones reguladas a nivel legal (arts. 54 y siguientes del Código del Trabajo) siendo particularmente expresiva del carácter alimentario o de sustento de la existencia el que no se pueda pactar un período de pago superior al mes. Su resguardo constitucional se encuentra en la protección del trabajo del artículo 19 N°16 y, muy particularmente, al que esta norma califica como “*derecho a la justa retribución*”. Como puede colegirse, su incumplimiento –en tanto objeto principal de las obligaciones del empleador– implica una urgencia en la demora, que a su vez explica el diseño procesal para obtener su cumplimiento oportuno.

¿Qué se quiere decir al calificar de equivalente el carácter alimentario de las cotizaciones previsionales? Que portan la misma idea esencial en cuanto al sustento de la vida que proporciona la remuneración, pero proyectada al futuro, específicamente a cuando ya no haya vida activa en términos de trabajo y que, como es sabido, responde a una serie de finalidades propias de la seguridad social para proteger al ser humano ante determinadas situaciones de especial vulnerabilidad durante su existencia, lo cual solo puede reforzar sus fundamentos constitucionales.

DÉCIMO NOVENO: Que, el Tribunal Constitucional ha definido a las cotizaciones previsionales como “*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*” (STC Rol N°519-2006, c. 14°; reiterado en STC Rol N°7897-2019, c.5° y STC Rol N°12.309-2021, c.16°). Además, el Tribunal ha señalado que “*se está en presencia de dineros pertenecientes o de propiedad del trabajador, tutelados por el artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la República, habida consideración que tales cotizaciones se extraen de la remuneración devengada a favor del afiliado*” (STC Rol N°3722-2017, c. 20°). El reconocimiento y amparo a estas se deriva del artículo 19 N°18 de la CPR, que consagra la libertad de trabajo y su protección, y cuyo inciso tercero permite a la ley establecer cotizaciones obligatorias.

De esta manera, el pago de las cotizaciones previsionales aparece como un imperativo constitucional, que fue incorporado a nivel legal por el D.L N°3.500 y por la Ley N°17.322, y que reviste importancia no solo para el trabajador, sino que para la sociedad en su conjunto. En este sentido, el Mensaje de la Ley N°17.322 indicó que “*la falta de cumplimiento de las obligaciones previsionales por parte de los empleadores tiene serias incidencias en el orden público económico*”. Es en este contexto en el que se encuadra su régimen especial de cobranza.



VIGÉSIMO: Que, la parte requirente asevera que la aplicación de los preceptos impugnados –que establecen un mecanismo de reajustes, intereses y recargos– constituye una sanción impuesta de plano y desproporcionada, afirmación que es errónea por distintas consideraciones.

En primer lugar, como se ha señalado reiteradamente, nos encontramos aún en sede laboral, en que se discute la procedencia de la institución de la nulidad del despido, estando en duda entonces si procederá aplicar las normas que regulan el cálculo del crédito. Luego, en el evento que se confirmara la procedencia del artículo 162 y se exigiera a la parte requirente el pago de la deuda, con aplicación de los preceptos impugnados, estaríamos en presencia de un título ejecutivo, el que daría cuenta de la existencia de una obligación indubitada que el empleador tiene con el trabajador y que justificaría la existencia de prerrogativas en favor de este último. Sin embargo, incluso en ese contexto, el empleador tendría posibilidades de defensa, que lógicamente serán más limitadas que las existentes en un juicio declarativo. Por lo demás, debe destacarse que la ley ha establecido un sistema de reajustes e intereses que ha sido conocido por el empleador con anterioridad, por lo que desde un inicio ha sido previsible para la parte requirente las consecuencias del no pago de cotizaciones previsionales reiterado en el tiempo, sin que modifique en algo este punto el hecho de que la requirente sea la continuadora legal de la que fue por años empleadora de la demandante, toda vez que estos son antecedentes que la empresa pudo tener a la vista a la hora de proceder a la absorción. Del análisis del expediente de la gestión pendiente consta que Luxxotica of Chile se hizo cargo de la defensa judicial en la causa desde el primer momento, contestando la demanda, por lo que además siempre ha conocido la existencia de esta obligación, sin que competa a esta Magistratura eximirla de sus responsabilidades en cuanto continuadora legal.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, del mismo modo, tampoco es correcto sostener que este sistema implica el establecimiento de una sanción desproporcionada según los márgenes constitucionales. En relación con ello, esta Magistratura ha dispuesto antes que *“la aplicación de intereses penales por el incumplimiento de deudas previsionales no es estimada como una pena o una sanción administrativa en nuestro Derecho, de aquellas que pudieran invocarse como lesión al artículo 19 N°3 de nuestra Carta Fundamental”* (STC Rol N°2536-2013, c. 24°). Así, *“es posible señalar que “reajustes, intereses y recargos” son mecanismos que el legislador ha precisado para reparar al funcionario o al trabajador y disuadir al empleador, promoviendo así el cumplimiento de sus obligaciones. De tal forma, el legislador ha valorado el bien jurídico que se custodia, estableciendo que solo bastará el mero incumplimiento de la obligación respectiva para aplicar reajustes, intereses y recargos, sin establecer gradación, ni margen de interpretación para el juzgador; decisión del legislador a la que este Tribunal debe ser deferente, toda vez que el establecimiento de la medida obedece a una finalidad legítima y razonable, y no afecta de modo alguno el deber de conocer y juzgar, propios de la función jurisdiccional. En consecuencia, el precepto impugnado no infringe el justo y racional procedimiento”* (STC Rol N°12.368-2021, c.24°).



VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, como se puede apreciar, este mecanismo persigue dos objetivos. Por una parte, busca compensar los efectos negativos que la demora en el pago de las cotizaciones previsionales pueda acarrear para el trabajador. Por otra, pretende apremiar al empleador a cumplir, de modo tal de evitar que el retardo si quiera se produzca. Por ende, *“Se trata de reglas que buscan entonces desincentivar el incumplimiento de las obligaciones previsionales establecidas por ley. Para que la tasa que se aplique cumpla con el rol disuasivo previsto por el legislador, “debe ser suficientemente gravosa a fin de desincentivar conductas evasivas del contribuyente, lo que se logra fijando una tasa de interés por sobre la línea del mercado” (STC Rol N°2489, c. 30°). No existiría, por lo tanto, disuasión alguna si los beneficios esperados derivados de la comisión de la infracción fueran mayores que los costos esperados de la misma (ajustados por la probabilidad de que la penalidad sea efectivamente aplicada). Lo recién señalado es independiente de la circunstancia de que si se concreta el pago de la deuda debidamente reajustada con el interés penal se satisfaría, además, un objetivo adicional: la reparación o compensación a la víctima del ilícito” (STC Rol N°7897-2019, c.24°).* Como ha quedado establecido, se trata de una institución que tiene fines claros, y que se presenta como idónea y necesaria para alcanzarlos.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, todo lo ya señalado también aplica para el inciso décimo tercero del artículo 19, que establece un sistema agravado de pago de las cotizaciones previsionales, consistente en que estas, en caso de retardo, se enterarán considerando no solo el monto de lo adeudado más reajustes e intereses, sino que además estos últimos se capitalizarán mensualmente. De esta manera, instaura la institución del anatocismo, estableciendo la procedencia de esta institución con una clara justificación: garantizar el respeto a la seguridad social y al derecho de propiedad del trabajador, habiendo mediado una relación laboral en que este, por definición, ocupó una posición desigual respecto del empleador.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, la disposición en comento encuentra su origen en la Ley N°19.260, de 1993, *que modifica la Ley N°17.322 y el Decreto Ley 3.500, de 1980, y dicta otras normas de carácter previsional.* De acuerdo al Mensaje, la iniciativa legal se dictó en consideración a que *“desde la fecha en que el Nuevo Sistema de Pensiones entró en vigencia, y transcurridos 10 años desde entonces, se ha podido detectar que los mecanismos legales contemplados en el Decreto Ley N°3.500, de 1980, y normas complementarias, para el cobro de las cotizaciones previsionales adeudadas por los empleadores a sus trabajadores son insuficientes, lo que ha provocado un aumento considerable de la deuda previsional del Nuevo Sistema. Para evitar que la situación descrita continúe desarrollándose de igual forma, se ha estimado necesario introducir algunas modificaciones relativas al procedimiento aplicable a la cobranza de cotizaciones y a incentivar esta última”.* Específicamente, el inciso décimo tercero agregó la capitalización mensual *“considerando que el sistema actual, al no establecer la capitalización de los intereses, importa aplicar interés simple a las referidas sumas adeudadas, lo que incentiva a los empleadores a postergar el pago de las imposiciones. En efecto, en la medida en que el Sistema Financiero deba contratar créditos con interés compuesto, al empleador moroso le resulta más conveniente utilizar las sumas correspondientes a*



imposiciones previsionales, las que devengan interés simple. Esta situación resulta aún más conveniente para el empleador en la medida que posterga por mayor tiempo el pago de las cotizaciones adeudadas”.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, no es preciso sostener que estemos ante a una sanción, incluso en el caso del inciso décimo tercero del artículo 19. El artículo 2 de la ley N°18.010 define “*interés*” como “*toda suma que recibe o tiene derecho a recibir el acreedor por sobre el capital reajustado*”. El interés sobre interés procede por la mora causada, que es “*la dilación o tardanza en cumplir con una obligación, por lo común la de pagar cantidad líquida y vencida*” (Diccionario de la Real Academia Española). En consecuencia, “*Si tal interés se aplica mientras esté en mora, no constituye entonces una sanción impuesta por la ley a un infractor, por cuanto, como ya se dijo, depende de él mismo poner término a su aplicación (...)* La circunstancia de que tal deuda siga devengando intereses y haya aumentado por el transcurso del tiempo es consecuencia únicamente del hecho de que el requirente no la ha pagado en su totalidad” (STC Rol N°7897-2019, cc. 12° y 13). Además, en la capitalización mensual del interés, tampoco “*existe desproporción porque tiene límites temporales iniciales y finales. Y ellos dependen de la voluntad unilateral del deudor, en cuestiones que son de orden público laboral que le vienen impuestas al empleador*” (STC Rol N°3722, c. 29°).

VIGÉSIMO SEXTO: Que, en definitiva, las disposiciones comentadas están consagradas para proteger las cotizaciones previsionales del trabajador, lo que emana de su derecho a la seguridad social “*el régimen previsional, y específicamente el de cotizaciones previsionales, constituye parte del sistema de seguridad social, amparado en cuanto derecho fundamental por la Constitución Política en el numeral 18° de su artículo 19, y cuyo desarrollo corresponde al legislador*” (STC Rol N°2853, c. 13°), hallando también reconocimiento en su derecho de propiedad. En consecuencia, existe un evidente interés público comprometido.

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

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE **RECHAZA** EL REQUERIMIENTO 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

Los Ministros señores **CRISTIÁN LETELIER AGUILAR** y **JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ** estuvieron por **acoger** el requerimiento, atendidas las siguientes razones:

1°. Que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ha sido interpuesto por Luxottica of Chile S.A., sociedad que expone que con fecha 31 de marzo de 2021, ÓPTICAS OPV SpA cursó el despido de doña Rossana María del Carmen Alcántara Lombardo, invocando la causal de necesidades de la empresa del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo. Señala la requirente que que dicho despido tuvo como contexto y precedió a la fusión que extinguió la existencia de ÓPTICAS OPV SpA., lo que se materializó el 1° de abril de 2021. En virtud de tal movimiento societario, Luxottica Of Chile S.A. absorbió a la razón social que había sido empleadora de la señora Alcántara Lombardo.

2°. Que es a partir de lo descrito que la señora Alcántara Lombardo interpuso demanda de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador Ópticas OPV SpA., cuya continuadora legal es la requirente. La acción judicial conocida por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago fue acogida en lo relativo a la existencia de una relación laboral vigente entre el 3 de enero de 2000 y el 31 de octubre de 2001, además de declararse la nulidad del despido de la actora, a partir de lo cual se ordenó a la requirente el pago de los montos que indica el fallo y que surgen del artículo 162 del Código del Trabajo. Habiendo impugnado ambas partes la sentencia en comento a través de sendos recursos de nulidad, se solicita un pronunciamiento de parte de esta Magistratura.

3°. Que, como marco delimitador del presente razonamiento, estos disidentes estiman pertinente indicar que no labor de esta Magistratura ponderar aspectos del fondo de la controversia de las partes. En efecto, si el despido se encuentra o no ajustado a derecho o si el reconocimiento de la relación laboral que tenía la actora con su empleadora alcanza a su sucesora legal en los términos reclamados, son cuestiones que escapan al ámbito de atribuciones de esta Magistratura y al propósito de la acción constitucional de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

4°. Que en virtud de lo antes expuesto, no corresponde a estos jueces constitucionales analizar el mérito de las alegaciones vertidas por el requirente, sino en cuanto este exponga cuestionamientos de constitucionalidad, que son los que habilitan a esta Magistratura a emitir pronunciamiento, tal como por lo demás ha ocurrido en el presente caso. Tampoco parece pertinente elucubrar acerca de lo que



podría fallar el tribunal de alzada conociendo de la gestión judicial pendiente y en aquella lógica plantear que las normas cuestionadas pudieran no tener aplicación, pues la simple lógica evidencia que tal como existe aquella posibilidad, en igual medida existe la posibilidad concreta de sí resulten aplicados tales preceptos y se puedan verificar las afectaciones constitucionales que propone la parte requirente. En definitiva, es la cuestión constitucional la que sustenta la competencia de esta sede jurisdiccional para pronunciarse y en dicho contexto es que estos disidentes plantean sus argumentos.

5°. Que, en el contexto ya precisado, la requirente realiza un primer cuestionamiento a la aplicación de los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Sobre el particular, cabe señalar que es amplia la jurisprudencia constitucional que ha tratado la materia y tomando en consideración tales antecedentes jurisprudenciales es que estos disidentes efectúan su razonamiento. En efecto, tal como se ha expuesto en anteriores sentencias de este origen, 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 ha señalado esta Magistratura 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. De este modo se ha afirmado que la institución objetada 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.



8°. Que respecto a este punto surge el elemento central del cuestionamiento en relación a los preceptos legales en comento, pues 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.

9°. Que tal efecto 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).

10°. Que junto a lo anterior, resulta 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, la mencionada disposición legal puede dar lugar a 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.

11°. Que, de este modo, las disposiciones contenidas en los incisos reprochados del artículo 162 del Código del Trabajo y que podrán tener aplicación en el caso concreto, provocarán el efecto de generar artificialmente obligaciones laborales con cargo a la requirente (remuneraciones, cotizaciones previsionales,



reajustes, etc.) por un período en que tal como hemos expuesto no ha existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna.

12°. Que de este modo y en relación a los cuestionamientos de constitucionalidad que plantea la requirente, cabe indicar que la respuesta sancionatoria que puede derivar de los preceptos legales reprochados no resulta compatible con un criterio de proporcionalidad como el que debe reflejarse en la imposición de una respuesta sancionatoria como la pretendida en la especie y la búsqueda de un equilibrio entre la situación de las partes en conflicto. Así, tal como ha señalado nuestra jurisprudencia, *“El juicio de igualdad exige analizar si la diferenciación legislativa obedece a fines objetivos y constitucionalmente válidos que excluyan la presencia de la arbitrariedad. De este modo, resulta sustancial efectuar un examen de racionalidad de la distinción, a lo que debe agregarse la sujeción a la proporcionalidad, teniendo en cuenta las situaciones fácticas reguladas por la ley, su finalidad y los derechos del afectado que debe estar en condiciones de tolerar tal afectación”*. (STC 784 c. 20) (En el mismo sentido, STC 1170 cc. 13 y 15, STC 1448 c. 37, STC 1584 c. 19, STC 2365 c. 36, STC 2437 c. 35, STC 2673 c. 70, STC 2922 c. 20, STC 2983 c. 12, STC 4132 c. 18, STC 5884 c. 15, STC 7641 c. 15, STC 7972 c. 45).

13°. Que la ausencia de los criterios antes reseñados es lo que provoca -en opinión de estos disidentes- una infracción al principio de proporcionalidad con fundamento constitucional en los numerales 2 y 3 del artículo 19 constitucional. A mayor abundamiento, este Tribunal Constitucional ha expresado que *“La diferenciación de situaciones jurídicas resultará constitucional, cuando además de tener un fin lícito, las consecuencias jurídicas de tal distinción resulten adecuadas y proporcionales al objetivo buscado”*. (STC 1463 c. 33) (En el mismo sentido, STC 1951 c. 18). Al no advertirse esta adecuación y proporcionalidad como resultado de la aplicación de los preceptos legales al caso concreto, estimamos que se produce un resultado contrario a la Carta Fundamental, que repercute directamente en las garantías de la requirente.

14°. Que manifestación prístina de esta desproporción lo encontramos en el mismo requerimiento, el que a modo de graficar el efecto de la aplicación de estos preceptos legales indica *“Habiéndose cursado el despido por necesidades de la empresa respecto de la demandante de autos el día 31 de marzo de 2021, tenemos que, al día de interposición del presente requerimiento de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad, se habrían devengado 17 meses y fracción solo por concepto de remuneraciones asociadas a la sanción de la nulidad del despido: esto es, por lo bajo \$22.567.772.- Dicha cifra resulta elefantiásica si la comparamos con la del recargo del despido por necesidades de necesidades de la empresa, que asciende a la suma de \$4.380.804”* (párrafo contenido a fojas 24 del expediente constitucional)

15°. Que de este modo, para estos disidentes la aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, para el caso concreto tienen el potencial de provocar un resultado contrario a la Constitución desde que permiten que se produzca una respuesta sancionatoria desproporcionada para la



requirente, sin consideración alguna a las circunstancias particulares en que se genera la controversia de la especie y sin que se pueda esgrimir un fundamento razonable capaz de sustentar tal tratamiento.

16°. Que, junto a los preceptos legales ya analizados, la requirente cuestiona también los preceptos legales que indica contenidos en los artículos 19 del D.L. N° 3.500, que establece nuevo sistema de pensiones, y en el artículo 22 de la Ley N° 17.322, que establece normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social. Sobre el particular, estos disidentes estiman del caso indicar en primer término que la posibilidad de que estas disposiciones sean aplicadas en la especie es una realidad, como consecuencia de las obligaciones previsionales que derivan de las relaciones laborales y su consecuente deber de enterar tales montos, cuestión que es objeto de discusión en sede judicial laboral. Por tanto, ante la posibilidad concreta de que tales preceptos legales pudieran ser aplicado, estos disidentes han estimado que cabe un pronunciamiento estimatorio parcial, siguiendo el criterio jurisprudencial sustentado en anteriores pronunciamientos recaídos en estas disposiciones.

17°. Que a partir de lo expresado, estos jueces constitucionales se manifiestan por acoger el requerimiento respecto del artículo 19 inciso decimotercero del D.L. N° 3.500, en cuanto impone la obligación de capitalizar los intereses mensualmente, lo que configura una regla agravada a las ya previstas para el cálculo de cotizaciones adeudadas, lo que deviene en un resultado desproporcionado, principio que cuenta con un claro reconocimiento tal como ha señalado esta Magistratura al expresar que *“(...) es sabido que esta Magistratura Constitucional ha otorgado amplio reconocimiento al así llamado principio de proporcionalidad (aspecto positivo) o de interdicción de la arbitrariedad (aspecto negativo), el cual si bien no está enunciado gramaticalmente de manera explícita en general, sí tiene en cambio nítidos fundamentos textuales específicos en la Constitución, que permiten elucidarlo y enunciarlo por vía secundaria, con validez general, como aquel en virtud del cual, sustantivamente, las diferencias de trato en el contenido de la ley deben estar basadas en criterios objetivos, reproducibles y explícitos, conforme con los valores y principios superiores que la Constitución consagra, y en función de los fines legítimos que la misma Constitución define, de manera que los efectos que existan sobre los derechos de las personas, no se basen en motivaciones arbitrarias, inefables o disvaliosas, ni excedan la medida equitativa razonable de intervención estatal en balance con su fin. En ese sentido, cabe aludir al artículo 19, N° 2°, N° 16°, N° 22°, N° 26°, de la Ley Fundamental, inter alia, según se ha invocado por este Tribunal Constitucional en los roles N°s 280, 1153, 312, 467, 28, 53, 219, 811, 1217 y 1254. Ello, aparte de los roles 2196 y 2365, pertinentemente invocados en el requerimiento”* (c. 18°, Rol N° 2.648)

18°. Que sobre esa base, *“(...) la doctrina especializada ha comprendido por proporcionalidad en sentido amplio, también conocida como prohibición de exceso, “el principio constitucional en virtud del cual la intervención pública ha de ser susceptible de alcanzar la finalidad perseguida, necesaria o imprescindible, al no*



haber otra medida menos restrictiva de la esfera de libertad de los ciudadanos (es decir, por ser el medio más suave y moderado de entre los posibles -ley del mínimo intervencionismo-) y proporcional en sentido estricto, es decir ponderada o equilibrada por derivarse de aquella más beneficiosa o ventajosa para el interés general que perjudicial sobre otros valores o bienes en conflicto, en particular sobre los derechos y libertades” (Javier Barnes, “Introducción al principio de proporcionalidad en el Derecho comparado y comunitario”, en Revista de Administración Pública, N° 135, 1994, p.500)” (c. 6°, Rol N° 9.299)”

19°. Que en este contexto y tal como se ha señalado en anteriores razonamientos (v.gr STC Rol N° 13.331-22), por legítima que sea la finalidad perseguida, la medida adoptada por el ordenamiento jurídico al imponer una regla de anatocismo lejos de propender al pago de las cotizaciones adeudadas, se traduce en un obstáculo adicional al propósito de lograr que se enteren tales montos, siendo la desproporción que esta disposición genera, un impedimento que evidencia la falta de razonabilidad de la medida, al no favorecer el pago efectivo por parte del deudor que termina afectando finalmente a la persona cuyas cotizaciones no han sido pagadas oportunamente.

20°. Que por lo anteriormente indicado la regla en cuestión que ordena capitalizar los intereses impone un gravamen desmesurado sobre el patrimonio de la requirente cuya inaplicación para el caso concreto en nada afectará al trabajador que deberá ver ingresados a su cuenta de capitalización individual – de establecerlo así la justicia en la instancia correspondiente- los montos adeudados, debidamente reajustados y con los intereses agravados correspondientes, incluso teniendo como rasero la rentabilidad promedio de los Fondos de Pensiones, por lo que estimamos pertinente inaplicar el precepto legal que sanciona a la requirente con la capitalización mensual de intereses, porque no resulta idóneo, en el caso particular para la finalidad prevista por el legislador cuando dispuso esa medida, cual es promover el pago de los montos adeudados.

21°. Que, por último, bajo las mismas argumentaciones recién expresadas, estos disidentes también se manifiestan en orden a acoger la impugnación al artículo 22 de la Ley N° 17.322 en su inciso sexto, por cuanto, al contemplar la misma regla de anatocismo ya analizada, provoca el mismo resultado inidóneo en relación al objetivo perseguido y desproporcionado para con la requirente, lo que justifica en opinión de estos disidentes, su inaplicabilidad para el caso concreto.

PREVENCIONES

El Ministro señor NELSON POZO SILVA previene que concurre a la sentencia, teniendo en consideración lo siguiente:

1°. Que, la requirente interpone requerimiento de inaplicabilidad respecto de los artículos 162 incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo; y b) Artículos



19, incisos décimo, undécimo, duodécimo y décimo tercero del Decreto Ley 3.500 y 22 incisos tercero, cuarto, quinto y sexto de la Ley 17.322, con el objeto de que no sean aplicados en la gestión pendiente consistente en un recurso de nulidad (Rol 4112-2021 de la Corte de Apelaciones de Santiago) que tiene por objeto impugnar la sentencia definitiva dictada en causa RIT O-3412-2021, del Juzgado del Trabajo de Santiago en la que se acogió la demanda de reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido y despido injustificado, interpuesta en contra de la requirente, declarándose en su parte resolutive que se condena a la parte demandada a pagar: “c) remuneraciones íntegras, esto es, con sus correspondientes cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, las que se deberán descontar y enterar en AFP Provida, Isapre Banmédica y AFC Chile, desde la fecha del despido, 31 de marzo de 2021, hasta la convalidación, que se producirá en la fecha que se notifique el íntegro de las cotizaciones de seguridad social, sobre la base de una remuneración mensual de \$1.327.516.” y “II. Que los montos precedentemente señalados se deberán pagar más los reajustes e intereses legales que correspondan”.

2°. Que, como señala la actora constitucional, a fojas 11 del requerimiento, su recurso tiene como pretensión principal “que se revocase la declaración de existencia de relación laboral efectuado por la sentencia de instancia recurrida, solicitando subsidiariamente, pero de manera simplemente simultánea, que se dejase sin efecto la aplicación de la sanción de nulidad del despido y, por otra parte, que no se aplicasen los intereses, reajustes y multas prescritos por la legislación sectorial para saldar las cotizaciones previsionales decretadas por la sentencia recurrida a consecuencia de la declaración de la existencia de relación laboral previa con la demandante de la instancia.”.

3°. Que, como se señalara en el voto por declarar inadmisibile el requerimiento, este previniente estima que excede al ámbito competencial de este Tribunal, conociendo de una acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, resolver un conflicto que se suscita entre las partes respecto de la improcedencia o procedencia en el cobro de cotizaciones previsionales y sus reajustes e intereses en el contexto de un juicio declarativo sobre declaración de relación laboral, estimando que la fase actual se encuentra en conocimiento en el campo propio de un recurso de nulidad y todas las consecuencias que del mismo emanan.

Dichas cuestiones deben ser resueltas por la justicia laboral en mérito del proceso en curso, no pudiendo presentarse como plausiblemente fundado un requerimiento de inaplicabilidad a este respecto si el conflicto constitucional desarrollado se basa en una cuestión de hecho que debe ser resuelta en la instancia laboral competente.

4°. Que, por las razones antes expuestas, este previniente, atendido particularmente el estado procesal de la gestión pendiente, se suma a la sentencia estimando que procede rechazar el requerimiento de inaplicabilidad deducido a fojas 1 y ss.



El **Ministro señor MIGUEL ANGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ concurre al rechazo** del requerimiento, en esta oportunidad, teniendo especialmente presente el estado procesal de la gestión pendiente, conforme al considerando 5° de la sentencia.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ. La disidencia corresponde al Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.

Las prevenciones corresponden a los Ministros señores NELSON POZO SILVA y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 13.625-22-INA

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

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



04C8EEF2-0CED-43A8-AE63-BCFAC0716327

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.