

0000451

CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UNO



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.905-2022

[26 de octubre de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 429
INCISO PRIMERO, PARTE FINAL, Y 162 INCISO QUINTO,
ORACIÓN FINAL, E INCISOS SEXTO, SÉPTIMO, OCTAVO Y
NOVENO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

SACYR CONCESIONES CHILE SPA

EN EL PROCESO RIT C-493-2016, RUC 16- 4-0026684-4, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL DE CONCEPCIÓN

VISTOS:

Que, con fecha 26 de diciembre de 2022, Sacyr Concesiones Chile SpA, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 429 inciso primero, parte final, y 162 inciso quinto, oración final, e incisos sexto, séptimo, octavo y noveno, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT C-493-2016, RUC 16- 4-0026684-4, seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción.

Precepto legal cuya aplicación se impugna:

El texto de los preceptos legales impugnados dispone lo siguiente:

“Código del Trabajo

(...)



Art. 162. (...)

(...) Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

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

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

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

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

(...)

Artículo 429. *El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.*

(...)”.

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

Explica la parte requirente que en junio de 2016 se dictó sentencia en proceso seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en que se condenó de



manera solidaria a su parte en rebeldía, atendido a algunos vicios en la notificación que no pudo alegar oportunamente por el desasimiento del Tribunal.

Refiere que no concurrió al proceso, así como tampoco la empleadora directa del demandante. Posteriormente, y de acuerdo al mérito del proceso, en septiembre de 2016, ingresó de oficio el fallo para su cobranza ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción, dando inicio al procedimiento de cobranza que se sigue ante dicho Tribunal.

Las obligaciones impuestas en el fallo, de acuerdo a las liquidaciones de los años 2016 y 2017 fueron solucionadas de manera completa, atendidos varios embargos trabados sobre bienes de su parte. Luego, sin que existiera actividad alguna por los legitimados para ello, hubo un extenso período de inactividad en el juicio de cobranza. Desde el 26 de abril de 2018 al 12 de septiembre de 2022 la ejecutante no realizó actividad alguna.

Explica que luego de más de 4 años y 4 meses efectuó solicitudes de liquidación y presentaciones de las que su parte sólo tuvo conocimiento por el embargo que fuera trabado en la causa de cobranza. Así, solo de manera indirecta ha tomado conocimiento de la millonaria e injusta liquidación de 31 de octubre de 2022, la que existe únicamente por la inactividad de la demandante y que ordena al pago de \$27.875.674.-, por una deuda original de \$2.285.000.-

Anota que se ha visto un incremento de este tipo de situaciones, en las que los abogados se aprovechan de la normativa vigente – beneficiándose de su propia pasividad en el juicio - para los efectos de obtener millonarios pagos. Este caso no fue la excepción, por cuanto luego de más de 4 años de inactividad la ejecutante revocó el patrocinio y poder de su apoderada original y pidió una nueva liquidación en un proceso que, para todas las partes, ya estaba afinado.

Desarrolla que la demandante del juicio de cobranza laboral en que incide el requerimiento dejó transcurrir más de 4 años sin realizar ninguna gestión en el procedimiento, lo que puede ser comprobado por accediendo a la Oficina Judicial Virtual.

Por ello, indica que promovió un incidente de abandono del procedimiento en conformidad con lo dispuesto en los artículos 152 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, aplicables en la especie. En el evento que pudiese considerarse que en la causa en cuestión no se debe acoger el incidente promovido, explica que se está frente a una conducta gravemente negligente del ejecutante que no puede ser amparada por nuestro ordenamiento jurídico.

De aceptarse, generaría la indefensión de la requirente y un abuso del derecho por la contraria, vulnerándose los principios de seguridad jurídica, debido proceso y las garantías constitucionales establecidas en la Constitución, especialmente las contenidas en los artículos 19 N°2, 3, 24 y 26. Se ha incrementado en doce veces el



monto original, ya pagado en atención únicamente al tiempo transcurrido, por la inactividad de la ejecutante y sus apoderados.

Anota que debe resultar aplicable a la ejecución en cobranza la institución del abandono del procedimiento, de lo contrario se afectarían una serie de derechos y garantías constitucionales. Además, se encontraban cumplidos los plazos que establece el legislador para declaración del abandono del procedimiento (6 meses o 3 años, según corresponda), en los que efectivamente las partes han cesado en su actividad procesal, especialmente quienes tenían el impulso procesal (juez y ejecutante) por un plazo más que dilatado, cuestión conteste, indica a fojas 8, con la jurisprudencia de este Tribunal.

Explica que la aplicación de la disposición contenida en la frase final del artículo 429 del Código del Trabajo, supone, en la práctica, que la gestión pendiente se pueda mantener vigente de manera indefinida, independientemente de si las partes desarrollan actividad procesal en ella o no.

Por su parte, la disposición contenida en la oración final del inciso quinto, y de las contenidas en los incisos sexto a noveno, todos del artículo 162 del Código del Trabajo, supone generar artificialmente obligaciones laborales para su parte por un período en que no ha existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna e incluso es incrementado por la propia desidia procesal de la ejecutante.

En mérito de lo expuesto es que, argumenta, se producen **diversas vulneraciones a la Constitución.**

Indica que se transgrede el artículo 19 N° 2. La igualdad ante la ley se materializa en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y diversas para aquellas que se encuentran en situaciones distintas. Desarrolla que no se trata de una igualdad absoluta, en tanto supone la distinción racional entre quienes no se encuentran en la misma condición o status.

La aplicación al caso concreto del primer precepto impugnado permite que la tramitación de un procedimiento esté completamente paralizada por un lapso de tiempo extenso sin que se genere consecuencia jurídica alguna y se admita su reanudación en cualquier momento y se aproveche la ejecutante de su propia pasividad. Ello supone evitar sin fundamento racional alguno que en la especie se aplique la institución del abandono del procedimiento, regulado en el Código de Procedimiento Civil dentro de las denominadas "Disposiciones comunes a todo procedimiento", por lo que no cabe duda alguna de su procedencia en el caso concreto.

Precisa la actora que, al excluir la aplicación del abandono del procedimiento en la gestión invocada, se ha cometido una afectación especialmente grave a la garantía de igualdad ante la ley, no sólo por sus consecuencias sino por su manifiesta falta de justificación.



En dicho sentido, agrega que las normas impugnadas resultan ser desproporcionadas y no están encaminadas a proteger un fin constitucional legítimo, sino, que han resultado ser contrarias a su espíritu. Quien debe soportar la desidia del actor en su patrimonio es su parte, agravado por el hecho de que el crédito incrementó en doce veces su saldo inicial producto de la inactividad del ejecutante.

Así, las normas impugnadas que prohíben declarar el abandono del procedimiento no tienen ninguna justificación racional y producen el objetivo contrario al que tuvo en vista el legislador con perjuicio a los derechos fundamentales del demandado. La aplicación práctica de las normas impugnadas importa una discriminación arbitraria en su perjuicio. La aplicación de la norma no sólo ha ido contra el fin del legislador, sino que además estimula el aprovechamiento de la misma para la obtención de excesivos beneficios pecuniarios por el solo transcurso del tiempo.

En segundo lugar, la parte requirente desarrolla que se vulnera el artículo 19 N° 3 de la Constitución y, en particular, lo referido al juzgamiento dentro de plazo razonable. Se permite, a través de las normas cuestionadas, que los procedimientos se dilaten indefinidamente sin que la parte diligente cuente con herramienta procesal alguna para evitarlo.

Ello, anota, es contrario al ordenamiento constitucional y a los principios más esenciales de justicia y razonabilidad que deben inspirar a todo procedimiento. Si el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción tiene en cuenta las circunstancias del caso como la paralización del procedimiento por más de 4 años y la inactividad del ejecutante por todo ese período de tiempo, bajo ningún respecto debería rechazar la solicitud de abandono del procedimiento.

En igual sentido, señala que la aplicación de las normas cuestionadas deviene en una desproporcionada sanción a su parte. El crédito que se cobra a su parte en el juicio de cobranza laboral se ha incrementado en doce veces su cuantía original en atención al tiempo transcurrido, sin que la demandante haya hecho gestión alguna para obtener su pago, por lo que dicha parte se beneficia de su propia desidia. En definitiva, explica, nadie puede aprovecharse de su propio dolo.

En tercer lugar, la requirente señala que se transgrede el artículo 19 N° 24 de la Constitución. Anota que los preceptos impugnados no se ajustan al contenido de la garantía, particularmente en lo tocante al modo de usar, gozar y disponer de la propiedad ni tampoco a las limitaciones y obligaciones a que la propiedad está sujeta.

Refiere que en el caso concreto justamente lo contrario, en tanto de los preceptos cuestionados emana una regla que arbitrariamente dispone que el patrimonio de una persona se encuentra obligado a soportar una sanción pecuniaria que se incrementa con el tiempo sin límite alguno. La desproporción y la irracionalidad de la norma es evidente, indica a fojas 16, puesto que la deuda original por la que se requirió de pago era doce veces inferior a lo que se intenta cobrar



luego de cuatro años de inactividad. Así, anota que la aplicación de los preceptos impugnados supone una afectación patrimonial que afecta su derecho de propiedad en esencia y que resulta, por ende, contrario al ordenamiento constitucional vigente.

Finalmente, alega vulneración al artículo 19 N° 26 de la Constitución. Indica que la Carta Fundamental impone al legislador una limitación adicional a su función reguladora respecto de los derechos fundamentales, dado que las limitaciones que se imponen al ejercicio de los derechos sólo pueden ser establecidas a través de la ley y deben perseguir una finalidad constitucionalmente legítima. Lo anterior se traduce en que el legislador no puede ni aún a pretexto de cumplir con un mandato emanado de la Constitución, afectar la esencia de los derechos o imponer condiciones que entraben el libre ejercicio de los mismos.

Acota la actora que la aplicación de las normas cuestionadas en la gestión invocada afecta el denominado derecho a la seguridad jurídica de su parte, principio general del derecho y su aplicación, por consiguiente, transversal a las diversas ramas del derecho. En este sentido, agrega la requirente que el contenido esencial del derecho fundamental de la igualdad ante la ley, el debido proceso, el derecho de propiedad y el derecho de la seguridad jurídica se transgreden sin que exista ningún argumento razonable que justifique privilegiar un crédito específico de una manera tan desproporcionada.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala con fecha 3 de enero de 2023, a fojas 193, disponiéndose la suspensión del procedimiento. Se declaró su admisibilidad por resolución de fojas 429, de 17 de enero de 2023, confiriéndose traslados de fondo. No fueron evacuadas presentaciones en tal mérito.

A fojas 439, por decreto de 17 de febrero de 2023, se trajeron los autos en relación.

Vista de la causa y adopción de acuerdo

En Sesión de Pleno de 23 de mayo de 2023 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos, por la parte requirente, del abogado Horacio del Valle Fraga. Con igual fecha se adoptó acuerdo certificado por el Relator a fojas 450.

Y CONSIDERANDO:



I. Antecedentes relevantes del caso concreto

PRIMERO: Que, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción estableció, por medio de su sentencia causa Rol N°M-591 de 2016, que el despido de un trabajador fue nulo, condenando a David Israel Gaete Meza Construcciones y Servicios Industriales E.I.R.L y, solidariamente, a Sacyr Concesiones Chile S.A, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones correspondientes al periodo comprendido entre el 18 de febrero de 2016, fecha del despido, y la fecha de convalidación del mismo, a razón de \$380.000 mensuales.

De oficio ingresó la causa al Tribunal de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción, Rol C-493-2016, para dar inicio al cumplimiento de la sentencia, siendo liquidada la deuda con fecha 6 de septiembre de 2016, por un monto de \$3.390.795. Certificado el hecho de no haberse opuesto excepciones, se trabó embargo en marzo de 2017 sobre las cuentas de la ejecutada solidaria, girándose cheque por el monto de la primera liquidación en abril del mismo año. Durante 2017 y 2018 se efectuaron dos nuevas liquidaciones, cuyos montos fueron pagados mediante embargos. En noviembre de 2022, a solicitud del ejecutante, se liquidó nuevamente la deuda, por un monto de \$27.875.674. El 9 de noviembre de 2022 Sacyr Concesiones Chile S.A promovió incidente de abandono del procedimiento.

Estando pendiente la resolución del incidente, ingresa al Tribunal Constitucional requerimiento de inaplicabilidad promovido por Sacyr Concesiones Chile S.A, solicitando se declare la inconstitucionalidad de los artículos 162, incisos quinto a noveno, y 429, inciso primero, ambos del Código del Trabajo. Alega, para sostener su pretensión, que estos preceptos vulnerarían los artículos 19 Ns°2, 3, 24 y 26 de la Constitución Política de la República.

SEGUNDO: Que, del procedimiento de ejecución reseñado es posible advertir que se registraron pagos parciales de la deuda, siempre por medio de embargos, y en tales circunstancias es el juez de la ejecución quien deberá determinar si se ha convalidado el despido, esto es, concurrido el pago íntegro y las formalidades por vía de publicidad que exige el artículo 162 del Código del trabajo, requerido de inaplicabilidad. Como se explicará en este fallo y como se ha hecho en diversas sentencias, se trata de conflictos jurídicos propios de su competencia.

Debe tenerse en consideración que, precisamente, en el primer párrafo del Libro Quinto del Código del trabajo, “De los principios formativos del proceso”, se dan parámetros para la actuación de los sentenciadores –haciéndolos directores del proceso– quienes deberán resguardar la observancia de tales principios consagrados en la primera norma del párrafo: “Art. 425. - *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*”. Así, el sentenciador debe evitar el fraude, las dilaciones y en general la mala fe por mandato legal: “Art. 430. *Los actos procesales deberán ejecutarse de buena fe, facultándose al tribunal para adoptar*



las medidas necesarias para impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias.

El juez podrá rechazar de plano aquellas actuaciones que considere dilatorias.

Se entenderá por actuaciones dilatorias todas aquellas que con el sólo objeto de demorar la prosecución del juicio sean intentadas por alguna de las partes. De la resolución que declare como tal alguna actuación, la parte afectada podrá reponer para que sea resuelta en la misma audiencia”.

TERCERO: Que, antes de abocarnos al análisis del artículo 429, que excluye la procedencia del incidente de abandono del procedimiento en el proceso laboral, es imprescindible analizar la figura de la convalidación del despido en relación con la de la nulidad del despido por no pago de cotizaciones. En forma posterior, se verificará su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, de modo de definir la procedencia del presente requerimiento.

II. Sobre la institución de la nulidad del despido

1. La convalidación del despido

CUARTO: Que, la convalidación del despido, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 162 del Código del Trabajo, se constituye por el acto de pagar las cotizaciones debidas al trabajador realizando, además, una formalidad de publicidad que es poner en conocimiento del trabajador tal cumplimiento, acompañando la documentación que da cuenta del pago, emitida por las instituciones previsionales correspondientes. Esto, y nada más que esto, es lo que se exige al empleador de manera que se pueda extinguir su responsabilidad. El acto central es pagar lo debido y cuenta con exigencias formales de publicidad, particularmente acordes a la época en que la norma fue redactada.

2. La nulidad del despido

QUINTO: Que, el 28 de septiembre de 1999 se publica en el Diario Oficial la Ley N°19.631, conocida como “Ley Bustos”, cuyo objetivo fue resolver la cuantiosa deuda de los empleadores por no pago de cotizaciones previsionales, siendo de cargo de la parte empleadora realizar este descuento y pago en el organismo de seguridad social. Esta ley introdujo los incisos 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 Miño, Irene, *Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo*, Thomson Reuters, pp. 472 y 273). Esta forma de entender la institución del artículo 162, incisos quinto y siguientes, tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha considerado a la figura como equivalente a un “apremio”: “El objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores “. La Ley N° 19.631 tuvo como objeto “que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.” (Historia de la Ley N° 19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que “junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.” (Historia de la Ley N° 19.361, p. 10)” (STC 3722, c. 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.



SEXTO: 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.

SÉPTIMO: 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).

OCTAVO: 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 19 N°18, derecho a la seguridad social. Respecto de este último, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso y de supervigilar su ejercicio. Es sobre tales pilares constitucionales que se define esta especial nulidad, en que perduran las obligaciones patrimoniales del empleador respecto al trabajador, no existe el deber de realizar la contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

El artículo 162 del Código del Trabajo es la norma central de la regulación contra el despido y los incisos impugnados se refieren al ya explicado problema del no pago de las cotizaciones previsionales. Como puede advertirse, se trata de una opción legislativa con claros fundamentos constitucionales y que se inserta en un sistema de término de la relación laboral que mal podría calificarse de rígido o costoso.

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

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

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

En esta línea, *“se trata de verificar si la condición temporal ilimitada, y desproporcionada a juicio del requirente, se refiere a la ausencia de un límite de tiempo una vez cesado el trabajo efectivo, pero sin enterar completamente las cotizaciones sociales. En tal*



sentido, la ley no le indicó al empleador ni una oportunidad ni un plazo para convalidar el despido. No hay preclusión propiamente tal (...) El legislador no impuso un límite o una preclusión por la sencilla razón de que esos instrumentos normativos desalientan el pago de la deuda previsional del trabajador. Cualquier plazo o señal importan desacreditar su propósito que no es otro que la protección del trabajador frente a una realidad de la que el trabajador es víctima (...) La norma tiene un límite temporal implícito y depende de la voluntad unilateral de la parte contratante cumplirla” (STC Rol N°3722, c. 18°).

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

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

Tales razonamientos conducen a la desestimación de lo alegado por la requirente al sostener que el mecanismo legal opera de manera ilimitada en el tiempo, ya que depende de la voluntad del deudor convalidar y, precisamente, que no se deba prestación laboral por parte del trabajador es lo que prevé el legislador para este caso. La relación laboral ha terminado, pudiendo esto deberse a un despido por diversas causales o a autodespido, pero resultaría ilógico que el trabajador, para poder obtener la satisfacción de su derecho, debiera mantenerse trabajando luego de haberse extinguido la relación laboral por despido, acto del empleador, o por causa de incumplimientos graves del empleador que un tribunal califica de una entidad tal de permitir la declaración del autodespido, según lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.

La llamada nulidad del despido no es una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no convalidar correcta y oportunamente.

DÉCIMO PRIMERO: Que, si bien la parte requirente plantea una afectación a la garantía de no afectación de los derechos en su esencia y la afectación al derecho a la seguridad jurídica, no desarrolla argumentos que sean distintos a los de la desproporción de la sanción o sus falta de contornos temporales de los que haya que hacerse cargo, ya que estos fueron abordados en los considerandos anteriores a partir de las bases constitucionales de la figura de la nulidad del despido, las finalidades que se ha puesto el legislador al regularla y su forma de operar a nivel de legalidad. De este modo, no puede considerarse una afectación a las citadas garantías que es carente de justificación y racionalidad o, incluso, razonabilidad.



4. Sobre la nulidad del despido y el debido proceso

DÉCIMO SEGUNDO: Que, la ejecución laboral supone la existencia de un título ejecutivo y su diseño responde a la necesidad de un procedimiento simple, rápido y eficaz para el cobro de la suma líquida y determinada de dinero que en él consta. Estas obligaciones indubitadas tienen carácter alimentario o equivalente, como en el caso de las cotizaciones de seguridad social. Como ya se razonó, estas obligaciones, así como la nulidad del despido, son determinables y previsibles en su forma de operar.

Todo lo anterior explica que en su ejecución rijan los principios de celeridad y concentración, y que el impulso procesal sea de cargo del Tribunal, de acuerdo a los artículos 425 y 463 del Código del Trabajo. Es por estas mismas razones que el legislador lo delineó con restricciones al debate, por ejemplo, que sólo se puedan oponer las excepciones del artículo 470 del Código del Trabajo, la improcedencia de la institución del abandono del procedimiento y la exclusión del recurso de apelación, según el artículo 472 del mismo cuerpo normativo. Ese es el debido proceso en ejecución. Sin embargo, la requirente manifiesta otro problema: el de no conseguir una resolución que declare convalidado el despido. Es en este punto que confunde la exigencia de inconstitucionalidad por aplicación al caso concreto de la norma con un medio de impugnación de resoluciones judiciales.

DÉCIMO TERCERO: Que, el problema se origina por una cuestión que es enteramente de competencia del Juez de Cobranza Laboral, esto es, determinar si se ha producido la convalidación del despido o no. El Tribunal de Ejecución es, como su nombre lo indica, un Tribunal como cualquier otro, en el sentido de constituir un órgano que debe hacer operaciones intelectuales a la hora de interpretar y adjudicar el Derecho. En otras palabras, en ningún caso podrá responder a una idea de aplicación automática del procedimiento y de las normas que lo rigen. Tiene plena competencia para interpretar sus propias resoluciones y fallar de acuerdo a sus propias certificaciones. Según consta en el expediente de la gestión pendiente, el cheque por el monto de la primera liquidación fue acompañado seis meses después de que esta se produjera, y fue obtenido mediante embargo. La misma lógica se repitió en dos ocasiones más. Estos cheques se tuvieron por acompañados por el juez, que luego dejó constancia de su retiro por parte de la trabajadora. Si el pago se hubiere producido en el modo y con las formalidades que exige la ley el Tribunal de la Ejecución es competente para así declararlo y extinguir los efectos de la llamada nulidad del despido.

DÉCIMO CUARTO: Que, el determinar si se produjo o no el pago, y por ende si puede haber lugar a la convalidación del despido, es una cuestión que corresponde al tribunal de fondo. El requirente cuestiona que hayan transcurrido 4 años en los cuales no solo la contraparte, sino que también el juez de la causa, cesaron en la prosecución del procedimiento, pero ello no significa que las normas sean



inconstitucionales o que el requerimiento de inaplicabilidad sea la vía para impugnar resoluciones de los sentenciadores.

DÉCIMO QUINTO: Que, este último punto ha sido confirmado por el Tribunal Constitucional de forma reiterada, tanto en sentencias que se pronuncian sobre la admisibilidad de un requerimiento (STC roles N°1217-2009, 2880-2015, 3144-2016), como en aquellas que resuelven el fondo del asunto. En este sentido, esta magistratura ha acuñado un principio de respeto por la competencia del juez de fondo, en virtud del cual ha señalado *“Que, atendido lo anterior, no le corresponde al Tribunal Constitucional, en el examen que debe realizar de la acción de inaplicabilidad, emitir pronunciamiento alguno respecto de las decisiones adoptadas por el tribunal que conoció o está conociendo de la gestión, ni en torno a las consideraciones que el juez a quo tuvo al resolver un asunto, por equivocadas que éstas pudieran haber sido. Adoptar el criterio inverso importaría atribuirse impropriamente competencias exclusivas de la jurisdicción ordinaria. (STC 564 c. 8)”* (STC Rol N°5442-18-INA, c. 5°).

III. Sobre la improcedencia del incidente de abandono del procedimiento en materia laboral

DÉCIMO SEXTO: Que, la parte requirente también solicita la declaración de inaplicabilidad del artículo 429, inciso primero, frase final, del Código del Trabajo. Según la requirente, este precepto sería inconstitucional al establecer una diferencia arbitraria y al impedir la existencia de un proceso que permita ser juzgado en un plazo razonable, vulnerando lo establecido en los artículos 19 N°2, N°3 y N°24 de la Carta Fundamental, toda vez que se dilataría indefinidamente el proceso con un fin constitucionalmente ilegítimo. Cabe entonces examinar estos argumentos.

1. Generalidades

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, el abandono del procedimiento es una institución procesal regulada en el artículo 152 del Código de Procedimiento Civil, consistente en la extinción total del procedimiento y del derecho a hacerlo valer en un nuevo juicio, cuando las partes que figuran en él cesan en su prosecución por un determinado periodo de tiempo. En consecuencia, se trata de una sanción procesal al litigante negligente, que tiene como fundamento la seguridad jurídica, contra la cual la pendencia ilimitada de procesos atentaría.

Así las cosas, el abandono del procedimiento reviste gran importancia para alcanzar la certeza jurídica y evitar la dilación indefinida de procedimientos. Sin embargo, su consagración no es la única forma de lograr estos objetivos: *“Los fundamentos anteriores nos demuestran, pues, la importancia innegable de la institución del abandono del procedimiento; si bien debemos reconocer que sus objetivos pueden cumplirse mediante otras soluciones legislativas, como, por ejemplo: derogando el principio de la*



*iniciativa de parte y reemplazándolo por el impulso de oficio; estableciendo plazos de carácter fatal para la evacuación de determinados actos del proceso; imponiendo, como sanción, la caducidad o prescripción del derecho material en caso de abandono del proceso y no la sola pérdida de este último, etc.” (Casarino, Mario, *Manual de derecho procesal*, Tomo III, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, p. 179). De esta manera, del solo hecho que no se reconozca esta institución no se puede colegir que no se respetarán las garantías mencionadas, pues existen otros mecanismos que pueden asegurar la vigencia de los derechos en juego.*

En este sentido, en el proceso laboral tienen aplicación una serie de instituciones que sirven para evitar la extensión innecesaria del procedimiento laboral. El artículo 425 del Código del Trabajo establece que los procedimientos laborales serán orales y concentrados. Además de ello, rigen los principios de impulso procesal de oficio y de celeridad. Ello tiene incidencia en distintas cuestiones en el proceso laboral: los actos procesales deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible (428 del Código del Trabajo), el tribunal está facultado para adoptar las medidas necesarias para impedir las actuaciones dilatorias (430 del Código del Trabajo) y el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio y decretará las pruebas que estime necesarias (429 del Código del Trabajo), etc. Como se ve, el legislador laboral se ha preocupado por desarrollar una normativa orientada al alcance de procesos expeditos, que permitan y promuevan la seguridad jurídica.

DÉCIMO OCTAVO: Que, el abandono del procedimiento existe, por regla general, en los juicios civiles. Esta Magistratura ha declarado antes que *“Ello se debe, por una parte, a que los procedimientos civiles están informados preponderantemente por el principio dispositivo en la medida que sirven para la discusión de intereses privados y, por la otra, porque presuponen la igualdad formal entre las partes del juicio. Por consiguiente, cuando el impulso procesal está radicado en el tribunal, como sucede, por ejemplo, en los procedimientos civiles cuando se ha citado a las partes para oír sentencia definitiva, no procede alegar el abandono del procedimiento si se ha tardado más de seis meses en dictarse el fallo”* (STC Rol N°12.196-21, c. 7°). Esto dista de la realidad de los procedimientos laborales, en que, como ya se indicó, rige el principio de oficialidad (artículo 425 del Código del Trabajo). Ello se funda, en primer lugar, en la desigualdad existente entre las partes —empleador y trabajador— y, en segundo lugar, para asegurar el desarrollo de un procedimiento rápido. En este sentido se ha afirmado que *“se le ha atribuido al juez un papel director del mismo, en que corresponde a éste y no a las partes el decurso del proceso atendiendo además a su finalidad y evitar las actuaciones dilatorias de una o ambas partes o aquellas por las que se persiga el retardo en la administración de justicia, entendiéndose como una medida de protección en sede jurisdiccional no solo de los bienes jurídicos que son objeto de tutela en consideración a la naturaleza de las controversias laborales, sino, además, como requerimiento del debido proceso en cuanto pronta justicia. Cabe, asimismo, agregar la naturaleza de las cuestiones debatidas, en cuanto a que las normas del procedimiento no resultan extrañas al derecho sustantivo que se discute y que reconoce en las partes*



desigualdades de hecho que pueden tener aplicación en el proceso, por lo que debe el juez procurar la pronta solución de la cuestión controvertida, o, atendiendo al objeto del proceso, cual es el de la verdad de los hechos, procurarse de los mayores antecedentes que le permitan llegar a una decisión y a su necesaria motivación” (Academia Judicial de Chile, Manual de Juicio del Trabajo, , 2017, pp. 41 y 42).

DÉCIMO NOVENO: Que, en síntesis, una institución del proceso civil como el abandono del procedimiento, que se sustenta de la igualdad de las partes, no es más que un medio para cumplir un fin del legislador en relación con la prolongación innecesaria de los procedimientos, pero que resulta particularmente inadecuado en la sede procesal laboral ya que este diseño se afirma precisamente en la premisa contraria, esto es, en la desigualdad de las partes, y es por ello que el legislador resguarda la finalidad de no prolongar los juicios indebidamente con una serie de instrumentos jurídicos distintos al del abandono del procedimiento.

2. Sobre la igualdad ante la ley y el proceso laboral

VIGÉSIMO: Que, el cuestionamiento a determinar en el campo constitucional es si la regla que excluye el incidente de abandono del procedimiento en juicios laborales infringe el derecho a un debido proceso, en el aspecto normativo de una presunta afectación al derecho ser juzgado en un plazo razonable. Ante esto, se puede plantear como razonamiento preliminar y, sin posicionarse respecto de una diferencia específica de la sede procesal laboral, que el legislador puede establecer diferencias siempre que resulten razonables.

A este respecto, y en relación con lo señalado en considerandos previos, es relevante destacar que desde que surge el Derecho procesal laboral este ha tenido ciertas características que reflejaban el mismo principio protector del Derecho del Trabajo sustantivo. Lo antes afirmado se puede constatar en las respuestas jurídicas específicas que fue elaborando el Derecho procesal laboral y que fueron resultado de partir 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. Puede afirmarse, de un lado, que en el ámbito de la prueba este hecho tiene repercusiones respecto del acceso a la prueba, registros documentales y medios de control tecnológicos. Asimismo, existen manifestaciones que son reflejo de la propiedad y de la libertad económica —como son los poderes de dirección y disciplinario— que condicionan eventualmente la posición de testigos que pueden estar sometidos a ellos. De otro lado, las obligaciones que el empleador 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 jurisdicciones 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). En consecuencia, la desigual posición de la parte trabajadora respecto de la empleadora determinó formas procesales específicas para el proceso laboral y, en este sentido, su fundamento será la protección constitucional del trabajo y tales decisiones del legislador delinearán un debido proceso laboral.

Esto significa que existen argumentos que —además de a estas alturas ser históricos— son fundados para que el legislador laboral reduzca el incidente de abandono del procedimiento.

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

a) La igualdad supone una distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición, por lo que ella no impide que la legislación contemple en forma distinta situaciones diferentes (STC Roles N°2022-2011, c.25°; 2841-2015, c.11; 2935-2015, c.32°).

b) La igualdad ante la ley consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias (STC Roles N°2921-2015, c. 12°; 3028-2016, c.12°).

c) Solo es arbitrario el trato desigual no basado en causas objetivas y razonables (STC Rol N°2955-2016, c.8°).

d) Es necesario, además, atender a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir el derecho fundamental de que se trata, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la misma (STC Roles N°1234-2008, c. 13; 1307-2009, cc. 12° a 14°; 1414-2009, cc. 16° y 17°).

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

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

Luego, esta desigualdad es examinable desde una perspectiva objetiva, al traducirse en una serie de manifestaciones concretas, como la dependencia económica del trabajador con el empleador, estar sometido a su poder de dirección, cumplir con asistencia y horario de trabajo, etc.

En este contexto, al excluir la procedencia del abandono del procedimiento, el legislador persigue una finalidad que es legítima: no solo busca asegurar la vigencia de la igualdad ante la ley —garantizada por el artículo 19 N°2 de nuestra Constitución— sino que además da vigencia a la protección al trabajador, reconocida en el artículo 19 N°16. En el caso de marras, esto además debe complementarse con el



artículo 19 N°18, que reconoce el derecho a la seguridad social, lo que incluye las cotizaciones previsionales del trabajador. En este sentido, este Tribunal ha afirmado que *“los derechos públicos subjetivos de la seguridad social importan verdaderas facultades de los administrados frente a la administración, quienes por su naturaleza de personas son acreedoras al otorgamiento de las prestaciones necesarias para cumplir y satisfacer sus necesidades y lograr su bienestar (Derecho de la Seguridad Social, p. 153 y ss.). Ello ha llevado incluso a la doctrina a consignar que los derechos públicos subjetivos de la seguridad social - entre los que se encuentra ciertamente el derecho y deber de cotizar- se caracterizan por ser: a) patrimoniales, en tanto forman parte del patrimonio de las personas, destinadas a asistirlos para que puedan llevar una vida digna, cuando se verifique algún estado de necesidad; (...)”* (STC Rol N°576-2006, c.13°). Lo dicho nos lleva también al derecho de propiedad, puesto 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. En efecto, en el sistema de pensiones establecido por el Decreto Ley N°3.500, “cada afiliado es dueño de los fondos que ingresen a su cuenta de capitalización individual y que el conjunto de éstos constituye un patrimonio independiente y diferente del patrimonio de la sociedad administradora de esos fondos”; de modo que la propiedad que tiene el afiliado sobre los fondos previsionales que conforman su cuenta individual, aunque presenta características especiales, se encuentra plenamente protegida por el artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la República”* (STC Rol N°576-2006, c.15°; en este mismo sentido, 3058, c.9°)

En adición a esto, el propio artículo 429 del Código del Trabajo señala el fin perseguido al excluir el incidente de abandono de este tipo de procedimientos, explicando que sería una de *“las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida”*. De esta forma, es posible constatar que la norma impugnada intenta dar vigencia a una de las garantías que el presente requerimiento alega como vulnerada, esto es, el derecho a ser juzgado en un plazo razonable y sin dilaciones indebidas, punto del cual nos haremos cargo más adelante.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en este orden de cosas, el Tribunal Constitucional ha señalado en innumerables ocasiones que *“en el marco protector de la garantía normativa de la igualdad se garantiza la protección constitucional de la igualdad en la ley, prohibiendo que el legislador, en el uso de sus facultades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias arbitrarias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues el constituyente no prohibió toda desigualdad ante la ley, sino que, optando por una fórmula de otro tipo, se inclinó por establecer como límite la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria”* (STC Rol N°5225, c. 12°; STC Rol N°986, c. 30°), por lo que, en atención a lo expuesto, debe descartarse la arbitrariedad aducida.



3. Sobre el debido proceso laboral

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

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

En el caso del procedimiento de ejecución laboral, este Tribunal ha afirmado que *“esta M. se ha pronunciado en relación con los procedimientos ejecutivos que son plenamente aplicables en este caso, caracterizándolos con las siguientes condiciones: “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.”* (STC Rol N°7857-2019, voto de minoría, c. 8°).

VIGÉSIMO SEXTO: Que, el procedimiento ejecutivo en general —y el ejecutivo laboral en particular— dado los intereses en juego, se caracteriza por estar sometido a las reglas del debido proceso, pero de manera menos exigente que otros procedimientos, al tener como presupuesto base la existencia de un título ejecutivo previo. La reducción de garantías va en beneficio precisamente del derecho a ser juzgado en un plazo razonable, que sería la garantía que de acuerdo al requirente no se cumple y que impide la configuración de un debido proceso en el caso concreto. Como ya se dijo, esta no encuentra reconocimiento expreso en el 19 N°3 de nuestra



Carta Fundamental, siendo reconducida por algunos al artículo 77 CPR, que hace mención a una *“pronta y cumplida administración de justicia”*. En cuanto a los tratados internacionales que Chile suscribe, encontramos que el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece que *“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”*, a diferencia del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 14 letra c) lo reconoce en materia penal, para personas acusadas de delitos.

Así, si bien no hay consenso, este derecho ha sido entendido por la doctrina como *“el derecho que tiene toda persona a que su causa sea resuelta dentro de un tiempo razonable y sin dilaciones indebidas”* (Nogueira Alcalá, Humberto. *El Debido Proceso en la Constitución y el Sistema Interamericano*, 2007, p.530). Con todo, el determinar cuándo el plazo deja de ser razonable o la dilación es indebida es una cuestión que también dependerá del proceso frente al cual nos hallemos.

Al respecto, se ha dicho que no es posible determinar de manera previa qué plazo escapará a este límite razonable, sin embargo, debemos pensar *“a menudo en años, ya que se requiere un tiempo considerable para que se resuelva en un juicio un asunto de fondo, ya sea de carácter penal o civil, porque hay que darle a las partes la posibilidad, inter alia, de buscar pruebas, presentarlas a juicio, objetar las del contrario y hay que darle al tribunal la posibilidad de ponderar todo esto con cuidado. El plazo debe ser “razonable”, lo que significa que no puede ser demasiado largo, pero tampoco demasiado corto”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso López Álvarez vs Honduras, de 01 de septiembre de 2001. Voto disidente de la jueza Cecilia Medina Quiroga, párrafo 3).

En cuanto al segundo elemento, esta dilación del proceso es *“indebida”* cuando es injustificada y por ende reprochable. Al respecto, la CIDH ha establecido ciertos parámetros a valorar en aras a determinar la configuración de este requisito *“[...] la Corte ha considerado cuatro elementos para determinarla: i) complejidad del asunto; ii) actividad procesal del interesado; iii) conducta de las autoridades judiciales, y iv) afectación generada en la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Masacre de Santo Domingo vs Colombia, de 20 de noviembre de 2012)

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en el caso en comento no hay afectación al derecho a ser juzgado en un plazo razonable.

En primer lugar, porque la parte requirente ya fue juzgada en el proceso Rol N°M-591 de 2016, en que fue condenada a pagar las cotizaciones previsionales que adeudaba, aplicándose la institución de la nulidad del despido. Existe, desde hace de 7 años, una sentencia condenatoria de la cual el trabajador ha perseguido su cumplimiento, sin que se haya producido la convalidación del despido, gestión que no es de impulso procesal del Tribunal.



En segundo lugar, tampoco existe vulneración a la garantía en comento, pues la dilación del proceso se ha debido en parte al comportamiento del ejecutado. Su actividad procesal en el juicio declarativo fue inexistente, y en la sede ejecutiva se han registrado pagos parciales por medio de embargos. Por su parte, del examen del expediente, se aprecia que el juez de la causa resolvió de manera expedita las solicitudes y escritos presentados por la ejecutante, sin que pueda imputársele la extensión del proceso. De esta forma, difícilmente podría configurarse el escenario descrito por la requirente, en que una parte “diligente” ve dilatado el proceso ejecutivo por causas ajenas a su control: la diligencia implicaba pagar las cotizaciones previsionales del trabajador en la oportunidad legal correspondiente, y no por medio de embargos a través de pagos parciales en un juicio de cobranza.

Incluso, si el requirente consideraba que el proceso se extendía más allá de lo debido, debería haberlo hecho valer en la sede correspondiente, ya que *“un proceso que se dilata no tiene su remedio por la vía de la inaplicabilidad, sino que ello debe buscarse a través de las herramientas jurisdiccionales y disciplinarias que contempla el sistema para el caso en que se produzcan dilaciones injustificadas en la dictación de la sentencia”* (STC Rol N°664-06, c.19°).

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, además del derecho a ser juzgado en un plazo razonable y sin dilaciones, en el proceso laboral que dio origen a la sentencia condenatoria que sirve de título ejecutivo en la gestión pendiente se otorgaron a ambas partes una serie de garantías, tales como el derecho a ser juzgado por un tribunal establecido con anterioridad, compuesto de jueces independientes e imparciales, la posibilidad de rendir prueba, etc. En este contexto es que la parte requirente presenta otra objeción: el, a su parecer, no haber sido notificado válidamente en el procedimiento monitorio. Al respecto, cabe reiterar, como ya se indicó, que el Tribunal Constitucional tiene, mediante la inaplicabilidad, el objetivo de resolver un conflicto de constitucionalidad aplicado al caso concreto, lo que no se traduce en determinar la validez de procedimientos firmes y ejecutoriados, siendo este un cuestionamiento que la empresa debería haber planteado hace años y ante el tribunal competente. Lo mismo ocurre con el reparo planteado en estrados: la responsabilidad que le cabe solidariamente a la parte requirente fue una cuestión resuelta por el juez laboral hace siete años, sin si quiera formar parte del contenido de los preceptos cuya inaplicabilidad se solicitó.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, la declaración de inaplicabilidad del artículo 429, inciso primero, frase final, del Código del Trabajo no tendría el efecto deseado por la parte requirente, como ha señalado antes esta Magistratura (STC Rol N°5986-19, c.25° y Rol N°12.196-21, c.19° y ss.). Ello se debe a que, en el evento de que el artículo impugnado se declarara inaplicable, no habría norma expresa que regulara el abandono del procedimiento en materia laboral. Así, regiría el artículo 432 del Código del Trabajo, que dispone la aplicación supletoria de los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil. Al respecto, este Tribunal ha declarado que *“la impugnación*



planteada en el requerimiento no conduce al resultado pretendido por el requirente, porque al no atacar la premisa menor en que se apoya el silogismo -esto es, que el procedimiento está informado por el principio de impulso procesal de oficio (artículo 429 inciso 1º, del Código del Trabajo)- permite que la conclusión a la que se arriba empleando el razonamiento lógico se mantenga incólume, aun cuando no haya texto legal expreso” (STC Rol N°12.196-21, c.19º).

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

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, la parte requirente también alega vulnerado su derecho de propiedad, toda vez que su patrimonio *“se encuentra obligado a soportar una sanción pecuniaria que se incrementa con el tiempo sin límite alguno”* (a fojas 16). Al respecto, la requirente no aporta nada nuevo que permita desvirtuar lo ya dicho en relación a la igualdad ante la ley y el debido proceso. Sin embargo, sí es relevante destacar que el ejecutado parte de una concepción errada, que es estimar que el pago de las cotizaciones previsionales constituye una limitación a su derecho de propiedad. Las cotizaciones previsionales pertenecen al trabajador, y debieron haber sido enteradas a su patrimonio años atrás, siendo él quien ve afectado su derecho de propiedad con el no pago de las mismas.

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

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1. OFÍCIESE.**
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE A TAL EFECTO.**



III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

Los Ministros señores JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, y el Suplente de Ministro señor MANUEL NÚÑEZ POBLETE, **estuvieron por acoger** el requerimiento, atendiendo a las siguientes razones:

1°. Que el requerimiento es interpuesto en representación de Sacyr Concesiones Chile SPA., demandada en proceso judicial causa RIT C-493-2016, seguida ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción. En el marco de la indicada gestión judicial, expone el requirente que se encuentra pendiente la resolución de un incidente de abandono del procedimiento, siendo este el contexto en que se solicita un pronunciamiento de parte de esta Magistratura.

2°. Que, en el orden de circunstancias descrito y a modo de contextualizar la controversia de la especie, la requirente expone que con fecha 15 de junio de 2016, se dictó sentencia en el proceso M-591-2016 seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, fallo que la condenó de manera solidaria encontrándose declarada en rebeldía, toda vez que no habiendo sido notificada en tiempo y forma no concurrió al proceso M-591-2016, así como tampoco la empleadora directa del demandante laboral. Agrega que, en mérito de la sentencia en comento fue objeto de diversos embargos, los que habrían permitido pagar las liquidaciones correspondientes a los años 2016 y 2017.

3°. Que, a partir de los hechos reseñados, señala que desde el 26 de abril de 2018 al 12 de septiembre de 2022 la ejecutante no realizó actividad judicial alguna, hasta que luego de más de cuatro años, procedió a solicitar nuevas liquidaciones al tribunal, gestiones de la cuales la requirente no se habría enterado hasta el nuevo embargo que fuera trabado en su contra en la causa de cobranza descrita. De este modo y para la gestión judicial descrita, la requirente solicita se declare la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 162 incisos quinto en su parte final, sexto, séptimo, octavo y noveno, además del 429 inciso primero, ambos del Código del Trabajo.

4°. Que, de este modo, el requerimiento en cuestión recae en los preceptos legales precedentemente mencionados, los que regulan -entre otros aspectos- la denominada “convalidación del despido” materia sobre la cual cabe indicar que la jurisprudencia por acoger, desarrollada al respecto por esta Magistratura Constitucional, ha sido nutrida, con criterios y argumentos sólidos y consolidados, los que una vez más serán considerados en este conflicto constitucional, teniendo en



cuenta las particularidades del caso concreto, dando cumplimiento con ello al propósito de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad. Asimismo, se requiere la inaplicabilidad del artículo 429 del mismo Código, que impide la procedencia del instituto del abandono del procedimiento, de particular incidencia en las circunstancias de la controversia de la especie.

5°. Que al respecto, cabe tener presente que en el caso concreto se aprecia la ausencia de un impulso tendiente al avance y definición del procedimiento, evidenciado en la ausencia de gestión judicial útil durante un importante lapso de tiempo, excediendo con ello todos los plazos para que se verificara el instituto del abandono del procedimiento, en los términos en que está regulado en el Código de Procedimiento Civil, el que puede solicitarse en los juicios ejecutivos luego de tres años contados desde la fecha de la última gestión útil, hecha en el procedimiento de apremio, destinado a obtener el cumplimiento forzado de la obligación.

6°. Que según manifiesta el requirente en su libelo, la aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente vulneraría el principio de proporcionalidad de las sanciones, la igualdad ante la ley y las garantías relativas a la igual protección de los derechos y el debido proceso, además de una afectación a la garantía del derecho de propiedad y a la seguridad jurídica, todos contemplados en los numerales 2, 3, 24 y 26 del artículo 19 de la Constitución.

7°. Que el artículo 162 del Código del Trabajo dispone que para que se produzca el efecto de poner término efectivo a la relación laboral, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio de éste (inciso primero del artículo 162) y deberá además informarle del estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido. Sin embargo, el inciso quinto parte final prescribe que, en caso de no efectuarse este pago, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

8°. 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.

9°. Que tal como se ha indicado en pronunciamientos previos de este Tribunal, recaídos en estos preceptos legales, la expresión convalidar significa “confirmar, ratificar o revalidar actos jurídicos, o lo ya aprobado, o dar nuevo valor a una cosa” - de acuerdo al Diccionario RAE-, de suerte que en el ámbito de que se trata el precepto legal que se analiza, convalidar importa ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el despido a contar de la fecha en que se invocó la causal de término del contrato correspondiente.



10°. Que la finalidad de la convalidación fue la de incentivar al empleador a dar cumplimiento a su obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador, mediante el mecanismo de privar al empleador moroso de su facultad de poner término al contrato de trabajo hasta mientras no se pusiera al día, con el agregado de tener que pagar remuneraciones que se hubieren devengado durante el período de morosidad, aunque el trabajador no haya prestado efectivamente sus servicios.

11°. Que el instituto contemplado en el inciso quinto parte final del artículo en cuestión, establece una especie de nulidad del despido, que en todo caso no conlleva el reintegro del trabajador a sus funciones, pues, él no requiere cumplir con la obligación contractual principal de asistencia, sino que produce una suspensión del término al contrato.

12°. Que, expuesto lo anterior, cabe preguntarse cuál es el efecto que tales disposiciones tienen en el caso concreto. Sobre este punto y tal como se indica en el requerimiento, se produce la aplicación de una verdadera sanción desproporcionada desde el punto de vista pecuniario, donde la mayor parte del monto a que es condenada la requirente proviene precisamente de los efectos derivados de la aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.

13°. Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin límite ni freno. Sólo se explica esta situación por la ficción legal consagrada por el artículo 162 del Código del Trabajo, consistente en no considerar finalizado un vínculo contractual mientras el empleador se mantenga moroso en el pago de sus cotizaciones previsionales y, sobre la base de este artificio legal, mantener subsistente unas obligaciones contractuales, con el agravante de que la subsistencia de ellas no tiene una causa que le sirva de fundamento, toda vez que el trabajador no cumple con la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en los términos que contempla el artículo 7° del Código Laboral.

14°. Que tal efecto evidentemente desproporcionado y abusivo que puede provocarse en el caso concreto deriva del sentido del precepto legal que establece la “convalidación del despido”, instituto que en rigor importa una sanción para el empleador por el no pago de las cotizaciones previsionales al trabajador al momento del despido, tal como se ve expresado en la disposición de la parte final del inciso quinto de dicho precepto legal. Así, por lo demás, lo ha definido una parte de la doctrina laboral al explicar la naturaleza jurídica de aquel instituto: “Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la



deuda previsional” (Claudio Palavecino Cáceres, El despido nulo por deuda previsional, revista Ius et Praxis, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)

15°. Que, atendidas las características del caso concreto, se estima pertinente expresar que, no obstante, el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo, y lo dispuesto por la Ley N° 20.194 que interpreta el inciso séptimo del referido artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento-, la mencionada disposición legal favorecería una hipótesis de enriquecimiento sin causa para el caso concreto. En efecto, ello ocurre cuando habiendo finalizado el vínculo laboral o contractual y habiéndose declarado así por medio de sentencia firme y ejecutoriada, quede entregado a la decisión o a las posibilidades económicas del empleador convalidar el despido mediante el pago de los montos adeudados, los que de acuerdo a la disposición en análisis se incrementarán hasta la fecha del pago efectivo de éstos, cuestión que podría en teoría extenderse por toda la vida del trabajador, con el correspondiente aumento exorbitante y desproporcionado del monto originalmente adeudado.

16°. Que las disposición contenidas en la oración final del inciso 5º, y en los incisos 6º, 7º, 8º, y 9º, todos del artículo 162 del Código del Trabajo, supone generar artificialmente obligaciones laborales a su respecto (remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, etc.) por un período en que no ha existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna, habiendo incluso sido consignadas las cotizaciones previsionales ordenadas por los tribunales en sede declarativa, por lo cual no resulta efectivo sostener como argumento favorable a la racionalidad y legitimidad de tales preceptos que el incremento desproporcionado de las sumas a pagar se deban simplemente a la inacción del deudor.

17°. Que, las prestaciones pecuniarias que adeudaría el requirente -en la especie ni siquiera en calidad de empleador directo de la demandante de autos-, se vinculan directamente con un contrato de trabajo, de suerte que junto con entenderse terminado dicho vínculo laboral, necesariamente y por razones de proporcionalidad y justicia, debiera entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo, coherente, por lo demás, con la definición establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, al señalar que: “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

18°. Que, por lo demás, dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador mediante la ficción legal que aquí analizamos, no asegura una debida protección a sus derechos. Es más, bajo la premisa de pretender amparar sus derechos, el incremento del monto adeudado a lo largo del tiempo no satisface la necesidad de una oportuna y eficaz solución de los emolumentos adeudados, los cuales, al no ser percibidos efectivamente, no hacen más que mantener la situación de incertidumbre y ausencia de pago.



19°. Que, en sentido, congruente con lo precedentemente expuesto, el incremento constante en el monto adeudado puede llevar a la imposibilidad económica para el empleador de satisfacer el pago de este, hasta un punto en que su cumplimiento pase a convertirse en una quimera, imposible de concretar. Por ello, la norma en cuestión ampara la posibilidad de provocar una situación de desproporción e injusticia, por el referido enriquecimiento sin causa producido a partir de una ficción legal como la que contempla la norma requerida de autos.

20°. Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concreto puede provocar el precepto legal requerido en estos autos, resulta evidente que éste vulnera tanto el mandato del artículo 19 numerales 2, 3, referidos respectivamente a la prohibición expresa para el legislador de no establecer diferencias arbitrarias, de lo cual deriva la prohibición de establecer normas que resulten irracionales e injustas; así como de igual forma impone una importante carga económica.

21°. Que en relación a las garantías enunciadas debemos tener especial consideración a lo manifestado reiteradamente por esta Magistratura Constitucional -propósito de la garantía de igualdad ante la ley- que esta debe ser entendida como una protección constitucional de la "igualdad en la ley", prohibiendo que el legislador, en uso de sus potestades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues el constituyente no prohibió toda desigualdad ante la ley, sino que se inclinó por establecer como límite a la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria. (STC Roles 2955 c.5 y 3211 c.28 entre otras).

22°. Que, de este modo, no resulta suficiente esgrimir la defensa de los intereses de naturaleza laboral del trabajador para amparar una situación de abuso y desproporción en la ley, tal como se aprecia en el caso concreto a propósito de la aplicación del reseñado artículo 162 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, cabe reseñar una vez más la jurisprudencia constitucional, la cual ha sido clara y enfática en sostener que "no basta con que la justificación de las diferencias sea razonable, sino que además debe ser objetiva. Si bien el legislador puede establecer criterios que permitan situaciones fácticas que requieran de un tratamiento diverso, ello siempre debe sustentarse en presupuestos razonables y objetivos que lo justifiquen, sin que quede completamente entregado el establecimiento al libre arbitrio del legislador. Así, para poder determinar si se infringe la igualdad ante la ley, es necesario atender además a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir el derecho fundamental de que se trata, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la misma, como lo ha puntualizado la doctrina autorizada." (STC Rol 3028 c. decimosegundo, entre otras). Pues, es precisamente esta exigencia de adecuación, necesidad y tolerabilidad a que alude el criterio jurisprudencial reseñado, la que no se aprecia en la especie al aplicar la disposición legal al caso concreto, por lo



que finalmente el resultado se muestra como contrario a la Carta Fundamental y particularmente al artículo 19 N° 2 de la misma.

23°. Que, por otra parte, al efecto perverso antes descrito, colabora la norma del artículo 429 del Código del Trabajo que no permite ejercer en sede laboral una institución que en cualquier otro procedimiento judicial sería aceptada, como es la del “abandono del procedimiento”, sin que se advierta una justificación razonable para esta restricción, porque si bien el artículo 429 señala expresamente que el tribunal adoptará “las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida”, en la práctica ello no ha ocurrido y ha permitido que luego de varios años se vuelva a solicitar una liquidación, con un valor que se suma a lo ya enterado por la requirente, sin que exista mayor fundamento para ello que el transcurso del tiempo y la inactividad de la parte demandante, sin que se permita aplicar el remedio procesal contemplado por el legislador para ello, dando pábulo de este modo para que se genere en la práctica una situación de un enriquecimiento sin causa.

24°. Que tal como hemos enunciado, el precepto legal en cuestión impide al ejecutado la posibilidad de oponer el instituto regular del derecho procesal en general del abandono del procedimiento en el supuesto abstracto que corresponde al tribunal dar los impulsos correspondientes a fin de evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida, decisión legislativa excepcional que demuestra en la práctica, que permite una paralización que puede ser abusiva y con consecuencias injustas para la parte demandada. Lo anterior unido a la transgresión que supone a la garantía del artículo 19 N° 3 constitucional, referido a un debido proceso, la que tiene como uno de sus elementos integrantes la necesidad de que el proceso judicial se desarrolle en un plazo razonable, más aun considerando las características de una controversia de índole laboral y los bienes jurídicos en ella amparados. De este modo, resulta evidente que esta excepción introducida por el legislador en el artículo 429 respecto del instituto del abandono del procedimiento, al no impedir las dilaciones abusivas por las partes y el juzgamiento en plazos razonables a fin de dar certeza y seguridad jurídicas, vulnera el principio constitucional de igualdad y no discriminación arbitraria y la esencia del derecho a una igual protección en el ejercicio de los derechos, consistente en establecer las garantías de un justo y racional procedimiento, permitiendo el abuso del derecho, todos ellos consagrados en los numerales 2 y 3 del artículo 19 de la CPR.

25°. Que junto a lo anterior se plantea una transgresión al artículo 19 N° 24 de la Constitución como resultado de las consecuencias patrimoniales que derivan de la extensión indebida del proceso judicial, sin posibilidad de poder alegar su abandono. Estos disidentes no pueden desconocer los efectos que la dilación excesiva y el consiguiente incremento del monto de la condena pecuniaria a que se ve expuesta la parte requirente, provocan para la garantía en comento, resultando dicho efecto contrario a la protección constitucional del derecho de propiedad de la requirente.



26°. Que todo lo antes descrito también se expresa como una transgresión a la garantía del numeral 26 del artículo 19 constitucional, al afectarse los derechos ya analizados en su esencia, consecuencia que tiene su fundamento en la aplicación de los preceptos legales cuya inaplicabilidad se solicita, al impedir que la extensión indebida del proceso judicial pueda tener una consecuencia para la parte que a través de su actuar negligente o al menos poco diligente, se favorece del incremento del monto a cobrar, por medio de la declaración de abandono del procedimiento.

27°. Que en definitiva, la aplicación de los preceptos legales requeridos de inaplicabilidad al caso concreto provoca efectos que resultan contrarios a las garantías constitucionales de la parte requirente, en los términos que han sido expuestos, añadiendo que no advirtiéndose un fundamento razonable que justifique tal efecto, la aplicación de ambas disposiciones deviene en inconstitucional y justificaba en opinión de estos disidentes, un pronunciamiento estimatorio.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ. La disidencia fue escrita por Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 13.905-22-INA

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros 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, señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz y Suplente de Ministro señor Manuel Antonio Nuñez Poblete.

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



95D7132A-F61E-40EA-A832-87B0727892F8

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.