



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 12.449-21 INA

[12 de enero de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DE LOS
ARTÍCULOS 162, INCISOS QUINTO, ORACIÓN FINAL, SEXTO,
SÉPTIMO, OCTAVO Y NOVENO; Y 453, N° 1, INCISO SÉPTIMO, DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO

MADERAS ARAUCO S.A.

EN EL PROCESO ROL N° 536-2021 (LABORAL COBRANZA), SOBRE RECURSO
DE NULIDAD, SEGUIDO ANTE LA CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN

VISTOS:

Introducción y preceptiva legal impugnada

A fojas 1, Maderas Arauco S.A. (Arauco) deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 162 incisos quinto, oración final, sexto, séptimo, octavo y noveno; y 453, N° 1, inciso séptimo, del Código del Trabajo, en el proceso Rol N° 536-2021 (Laboral Cobranza), sobre recurso de nulidad, seguido ante la Corte de Apelaciones de Concepción.

La preceptiva legal cuestionada dispone:

Artículo 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 453.-

(...) Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.

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

Expone la requirente que la gestión judicial pendiente en que incide la inaplicabilidad versa sobre demanda laboral de un grupo de ex trabajadores, de nulidad de despido y cobro de prestaciones en contra de su empleador, Fennix Industrial SpA, y solidaria o subsidiariamente, en contra de la requirente Arauco.

La demandada principal -Fennix- no contestó la demanda ni se apersonó durante el procedimiento llevado a cabo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

Por su parte, Arauco, contestó la demanda y solicitó su rechazo alegando la inexistencia del régimen de subcontratación al momento del despido. Se argumentó, además, el límite a la eventual responsabilidad de Arauco, junto con la improcedencia de aplicar a la empresa principal la sanción prevista para el empleador en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Con fecha 31 de agosto de 2021, el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción dictó sentencia y acogió la demanda, condenando a las demandadas al pago de los conceptos pedidos, aplicando la sanción de nulidad del despido del artículo 162 del Código del Trabajo.

Hace presente la requirente que la jueza había fijado como hechos controvertidos la existencia de relación laboral de los demandantes con la demandada, la efectividad de adeudarse las prestaciones que reclaman los trabajadores y la efectividad de haber prestado los trabajadores servicios en régimen de subcontratación para Arauco.

Pero, como se señaló, dado que la demandada principal no contestó en la oportunidad procesal, ni rindió prueba alguna en esta causa, el Tribunal aplicó la norma contenida en el artículo 453, N° 1, inciso séptimo del Código del Trabajo, teniendo como tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda, con lo



cual, se entendería acreditada la existencia de la deuda, se acogió la acción de nulidad del despido y se ordenó el pago de las remuneraciones y del resto de las prestaciones estipuladas en el contrato por el período comprendido entre la fecha del despido, 11 de julio de 2019, salvo el caso de tres trabajadores cuyos contratos terminaron el día 12 de julio de 2019, y su convalidación.

En contra de esta sentencia la actora recurrió de nulidad. Las causales alegadas son, primero, la infracción sustancial de derechos o garantías constitucionales durante la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva, de acuerdo al artículo 477 del Código del Trabajo; segundo, en subsidio, se alega en el recurso la existencia de una infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, de acuerdo al artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; tercero, en subsidio, el recurso invoca la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, en la hipótesis que sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del Tribunal inferior; en cuarto lugar, en subsidio, se alega la infracción al artículo 477 del Código del Trabajo en relación al artículo 183-A, y finalmente, en subsidio, se invoca, nuevamente la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, relacionada con el artículo 183-B y 162 también del Código del Trabajo.

La causa, actualmente se encuentra pendiente ante la Corte de Concepción y suspendida conforme a lo ordenado por Primera Sala, a fojas 146.

A continuación, en cuanto al conflicto constitucional se afirma por la parte requirente que la aplicación de los impugnados artículos del Código del Trabajo al caso particular produce efectos contrarios a las garantías de la igualdad ante la ley y no discriminación arbitraria; así como al debido proceso, en su dimensión de justo y racional procedimiento, y al derecho a defensa, contrariando las garantías de los numerales 2º y 3º del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Señala que originalmente, la suma demandada llegaba a poco más de \$36.000.000, suma que llega a tal magnitud, por aplicación de la sanción que establece el precepto legal contenido en el artículo 162 impugnado, y siendo su único fundamento la ficción legal, introducida en nuestra legislación laboral por la denominada “Ley Bustos”, es que -de rechazarse el recurso de nulidad y de no declararse previamente la inaplicabilidad impetrada - se vería enfrentada al pago desproporcionado e injusto de la suma de casi \$1.300.000.000, por concepto de obligaciones laborales y previsionales.

Así, respecto del artículo 162 del Código, se afirma la aplicación de la ficción legal contenida en este, consistente en no considerar finalizado un vínculo contractual mientras el empleador se mantenga moroso en el pago de sus cotizaciones y, sobre esto, conservar subsistentes obligaciones contractuales, justamente contraviene las garantías constitucionales mencionadas al carecer de todo límite y racionalidad, importando consecuencias patrimoniales excesivamente gravosas y desproporcionadas para la requirente.

A fojas 20 se indica que como ocurre en la especie, esta desproporción, se manifiesta de manera precisa y grave: una obligación inicial de poco más de 36 millones de pesos, hoy se eleva a prácticamente los 1.300 millones de pesos. Ello se traduce en que se generan, de manera totalmente artificial, obligaciones laborales y previsionales (remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, entre otros), de



manera permanente e ininterrumpida en el tiempo, sin que exista trabajo o relación laboral alguna, extensión que se mantiene en el tiempo, sin causa, fundamento o justificación alguna, más allá de la ficción legal que establece el precepto legal impugnado y sobre una empresa que no era siquiera la empleadora.

Adicionalmente, se indica que la aplicación de este primer precepto legal impugnado genera una grave vulneración al derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación arbitraria, así como del principio de proporcionalidad garantizados por el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política. El vicio de constitucionalidad se produce, sostiene, puesto que, si bien el fin que tuvo en la mira el legislador al consagrar el precepto legal impugnado es legítimo, el medio regulatorio utilizado, la justificación ofrecida para sostenerlo, y los criterios de diferenciación utilizados en este caso específico no satisfacen el referido test de razonabilidad.

Por su parte, sostiene que el artículo 453, N° 1, inciso séptimo en su aplicación al caso, importaría igualmente la infracción del artículo 19 N° 3 constitucional pues, al permitir la norma aplicar la regla de que cuando el demandado no contestare la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimar los hechos contenidos en la demanda como tácitamente admitidos, a quien en este caso es demandado solidario o subsidiario, y a pesar de que en esa calidad sí contestó la demanda y controvertió los hechos, igualmente es condenado en base a hechos tácitamente reconocidos, lo que produce la completa indefensión de su parte en el juicio laboral, pues a la actora no se le confiere su derecho a presentar sus pretensiones al tribunal y a presentar pruebas e impugnar las que otros presenten.

Tramitación y observaciones al requerimiento

El requerimiento fue acogido a tramitación y declarado admisible por la Primera Sala de este Tribunal, suspendiéndose además el procedimiento en la gestión judicial invocada (fojas 146 y 152).

Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, fueron formuladas observaciones dentro de plazo legal por la parte requerida, constituida por Víctor Esteban Garces Arias y otros 18 trabajadores demandantes, quienes solicitan el rechazo del requerimiento de fojas 1, en todas sus partes.

Manifiesta la parte demandante y requerida, en su presentación de fojas 160 y siguientes, que la aplicación de los preceptos cuestionados al caso concreto no genera las infracciones constitucionales pretendidas por la parte requirente.

Explica la parte requerida y demandante sublite que, en el caso concreto, debe estarse a la situación procesal de la requirente, afirmando que dicha situación es presupuesto suficiente para el rechazo del requerimiento.

Así, señala que Maderas Arauco 1º) Tiene carácter de demandada solidaria o subsidiaria. En ese sentido, la demanda no pretende que se le declare como su empleador directo, sino que se declare la existencia de un régimen de subcontratación y se condene a Maderas Arauco, a responder solidariamente del pago de las prestaciones a que sea condenada la demandada principal, como precisamente acontece en la especie.

En estos términos, en la gestión invocada, el artículo 162 del Código, no tiene aplicación directa respecto de la demandada solidaria/subsidiaria y requirente en



estos antecedentes, de tal suerte que la misma no constituye una norma decisoria litis a su respecto, a diferencia de lo ocurre con la demandada principal.

Y, 2º) debe considerarse la etapa procesal en que se encuentra la gestión pendiente y la teoría del caso que en él mantiene Maderas Arauco, actualmente en recurso de nulidad y en que la requirente pretende discutir la concurrencia del régimen de subcontratación existente entre ella y la demandada principal Fennix Industrial SpA, asunto que es de competencia de la Corte de Apelaciones en su resolución, y en que no corresponde intervenir a este Excmo. Tribunal Constitucional.

Agrega que, en el fondo, la aplicación del artículo 162 inciso quinto, oración final, e incisos sexto a noveno del Código del Trabajo, no vulnera la garantía del debido proceso, en su dimensión de justo y racional procedimiento establecido por el legislador, ni el principio de proporcionalidad. Tampoco afecta la garantía de la igualdad ante la ley y de la no discriminación arbitraria (artículo 19 N°s 2 y 3 CPR).

Lo cuestionado constitucionalmente es la configuración de una sanción desproporcionada. Lo cierto, es que en esta etapa judicial aún no comienza a transcurrir plazo alguno que permita estimar que haya una norma que genere efectos desproporcionados. En este período, la voluntad legislativa de “no producir el efecto de poner término al contrato” (artículo 162, inciso quinto del Código del Trabajo) es adecuada como medio para propiciar el cumplimiento de un fin legítimo, esto es, que se enteren las cotizaciones sociales de las cuales son dueños los trabajadores, indica a fojas 173.

Tampoco existe diferenciación de trato injustificada. Así, la sanción aplicada por el artículo 162 del Código del Trabajo al demandado principal de autos, y la responsabilidad solidaria que al requirente en su cumplimiento en virtud de las normas de subcontratación, es ajustada al artículo 19 N°s 2 y 3 de la Constitución.

Por otro lado, la aplicación del artículo 453 N° 1 inciso 7º del Código del Trabajo, no vulnera la garantía del debido proceso ni el derecho a defensa, al tener la sentencia por tácitamente reconocidos los hechos contenidos en la demanda (artículo 19 N° 3 CPR).

Se indica -a fojas 177- que no resulta admisible el cuestionamiento del requirente, quien, ha sido llamado a estrados en calidad de demandado solidario/subsidiario, y si bien ha contestado la demanda, ha participado de las audiencias y aportado prueba, ha tenido la posibilidad de objetarlas y plantear observaciones al respecto, no es menos cierto que ha planteado y desarrollado su teoría del caso en la no concurrencia del régimen de subcontratación regulado en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, argumentos que han sido oídos y -hasta el momento- rechazados por la judicatura. Luego, el reproche que formula la requirente dice relación con el uso de la facultad del mentado artículo 453 N°1, inciso séptimo, del Código del Trabajo respecto de la demandada principal en el proceso, Fennix Industrial SpA, quien siendo llamado a estrados en calidad de empleador directo de nuestros representados, no ha contestado la demanda, no ha participado de ninguna audiencia ni aportado prueba, y por tanto, con su actitud procesal, ha dado pie al uso de la facultad de tener por tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda a su respecto.

En consecuencia, de modo alguno se ha producido una afectación a la igualdad ante la ley o al debido proceso como denuncia la requirente, sino por el contrario, la utilización por parte de la jueza del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción de la facultad de artículo 453 N°1, inciso séptimo, ha sido conforme a derecho y en correcta armonía con las disposiciones de la Constitución Política de la República.



Vista de la causa y acuerdo

Con fecha 22 de febrero de 2022, a fojas 189, fueron traídos los autos en relación.

En audiencia de Pleno del día 30 de junio de 2022, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos certificados por el Relator, quedando adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia con la misma fecha.

Y CONSIDERANDO:

I. REFERENCIAS RELEVANTES EN RELACIÓN CON EL CASO CONCRETO

1. Que, la requirente, Maderas Arauco S.A., demandada solidaria en juicio por nulidad de despido y cobro de prestaciones, RIT O-1544-2019, tramitado bajo el procedimiento de aplicación general, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, es condenada en forma solidaria al pago, entre otras prestaciones, de las remuneraciones que se devenguen desde el término de la relación laboral hasta la convalidación del despido. El fundamento de tal decisión, adoptada en sentencia de 31 de agosto de 2021, es el que sigue: *“Conforme lo razonado en los apartados precedentes, y habiéndose establecido previamente que los actores prestaron servicios para la demandada Fenix Industrial Spa., cuyo contratista era la demandada Maderas Arauco Spa., esta es responsable de las obligaciones laborales y previsionales en los términos que estatuye la ley de subcontratación respecto de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a la empleadora y demandada principal Fenix Industrial Spa. En relación al tipo de responsabilidad, se tiene presente que ninguna alegación sobre este punto hizo la demandada, por lo que habrá de aplicarse el régimen general, tal como se señalará en lo resolutivo de este fallo”*. La sentencia fue objeto de recurso de nulidad deducido por la requirente con fecha 11 de septiembre de 2021, que actualmente se sigue ante la Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción, bajo el rol Laboral-Cobranza-536-2021 y cuya tramitación fue suspendida por orden de esta Magistratura.

II. SOBRE EL CONFLICTO CONSTITUCIONAL PLANTEADO

2. Que, han sido dos los conflictos de constitucionalidad planteados en autos. Por una parte, la requirente sostiene que la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo incisos 5º oración final, 6º, 7º, 8º y 9º tendría efectos inconstitucionales en la gestión pendiente por vulnerar el debido proceso al imponer una sanción desproporcionada y vulnerar la garantía de la igualdad de la ley y la no discriminación arbitraria. Por otra parte, se sostiene que la aplicación del artículo 453 N° 1 inc. 7º del Código del Trabajo produce efectos inconstitucionales en la gestión pendiente por vulnerar la garantía del debido proceso en su faz de derecho a defensa y vulnerar la garantía de la igualdad ante la ley y la no discriminación arbitraria.

1. Cuestión constitucional vinculada con la nulidad del despido

3. Que, la primera de las alegaciones de la requirente conduce a resolver si la aplicación en la gestión pendiente de los preceptos legales impugnados, al establecer la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales y consecuentemente imponer un apremio que mantiene vigente la relación laboral



hasta su convalidación conforme a la ley produce o no los efectos inconstitucionales alegados en el requerimiento.

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

a) Sobre la nulidad del despido como opción legislativa con fundamento constitucional

5. 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 al Código del Trabajo, ya transcrito precedentemente.

6. Como explica la profesora Irene Rojas Miño *“esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema ‘...la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores”* (Rojas Miño, Irene, Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Thomson Reuters, pp. 472 y 473). Esta forma de entender la institución del artículo 162, incisos quinto y siguientes, tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de esta Magistratura, que ha considerado a la figura como equivalente a un “apremio” para garantizar el pago de cotizaciones que han sido descontadas de las remuneraciones de los trabajadores y, por tanto, al no verificarse su pago en la entidad previsional se produce una retención indebida de parte del empleador, como se consigna en el fallo que citamos a continuación: *“La Ley N°19.631 tuvo como objeto ‘que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.’ (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que “junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.” (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)”* (STC 3722, c. 12°). Desde esta perspectiva, *“[e]l objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores. “Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral”* (STC Rol N°8709-2020, c. 11°, también STC Rol N°11.906-2021 c. 6°). Cabe destacar que, pese



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

7. Que, los sistemas de terminación del contrato de trabajo han conocido diversos modelos que pueden catalogarse de acuerdo a sus niveles de protección contra el despido. El principio de protección del trabajo, consagrado en la Constitución en el artículo 19 N°16, tiene un principio conexo y de refuerzo en materia de protección contra el despido, que se denomina de estabilidad o continuidad. A lo largo de la historia del Derecho del trabajo han existido diversos modelos que se sustentan en una determinada idea de protección y de orden público. Así, una de las primeras cargas para el empleador que quisiera poner término al contrato fue el aviso o la opción de indemnizar por el no aviso (Schnorr, Gerard, 1953: “La protección contra el despido en Alemania”, *Revista de Política Social*, N° 18, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, España). En forma posterior se fueron incorporando reparaciones como la readmisión o indemnización del trabajador. Han existido modelos llamados de estabilidad absoluta, lo que significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido; estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado, por lo que se sigue considerando al trabajador empleado de la empresa y este percibe su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar (Gamonal. Sergio Introducción al Derecho del trabajo, Conosur, 1998, p. 171). Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido. El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente, nunca vuelve a la empresa (Rojas, Irene, 2004: *Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual*, LexisNexis, Santiago de Chile, pp. 232 y ss.). La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según la cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

8. Que, en Chile el despido se mueve ampliamente en el campo de la monetización, siendo el deber de reincorporar excepcional y vinculado a supuestos de libertad sindical y, en cuanto a derechos fundamentales en específico, solo se menciona a propósito del derecho a no ser discriminado. En consecuencia, el régimen del despido en nuestro país se caracteriza por tener una fuerte flexibilidad externa de salida (Ugarte, José Luis, 2004: *Derecho del trabajo. Flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho*, Lexis Nexis, pp. 39, 40 y 41).

9. Que, en el caso en análisis, como ya se dijera, el legislador chileno de la Ley N°19.631, en el año 1999, decidió abordar el problema de aquel despido en que no se



hubiesen descontado y pagado las cotizaciones previsionales, cuyo fundamento constitucional se encuentra en el artículo 19 numerales 16 (protección del trabajo) y 18 (derecho a la seguridad social) de la Constitución Política. Respecto de este último, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso y de supervigilar su ejercicio. Es sobre tales pilares constitucionales que se define esta especial nulidad, en que perduran las obligaciones patrimoniales del empleador respecto al trabajador, en que no existe el deber de realizar la contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

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

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

12. Que, desde este punto de vista, puede considerarse a la nulidad del despido como un mecanismo a través del cual el legislador corrige la eventual asimetría que fluye de las relaciones de trabajo y supervigila el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social -como mandata la Constitución- teniendo en cuenta que es el empleador quien, a través del descuento de las respectivas cotizaciones previsionales de la remuneración del trabajador, se encuentra obligado a enterarlas. Como ha señalado esta Magistratura, la cotización previsional es “[...] un acto mediante el cual, de manera imperativa por mandato de la ley, el empleador debe descontar determinadas sumas de dinero, de propiedad del trabajador, para garantizar efectiva y adecuadamente prestaciones de seguridad social vinculadas a estados de necesidad que son consecuencia de la vejez y sobrevivencia, esto es, jubilaciones y montepíos” (SCT 519, c. 14°).



b) Sobre la nulidad del despido, la proporcionalidad de la sanción y la seguridad jurídica

13. Que, cuando se busca que la nulidad del despido sea calificada como sanción, se intenta llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322, para la acción de cobro de cotizaciones, que es además, inapelable y posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, esta Magistratura ha declarado que: “[l]a proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida. En tal sentido, en cada caso concreto se analizará cómo la sanción de nulidad del despido resulta ser o no desproporcionada” (STC Rol N°8709-2020, c.12°). Desde esta perspectiva, “[...] se trata de verificar si la condición temporal ilimitada, y desproporcionada a juicio del requirente, se refiere a la ausencia de un límite de tiempo una vez cesado el trabajo efectivo, pero sin enterar completamente las cotizaciones sociales. En tal sentido, la ley no le indicó al empleador ni una oportunidad ni un plazo para convalidar el despido. No hay preclusión propiamente tal [...]. El legislador no impuso un límite o una preclusión por la sencilla razón de que esos instrumentos normativos desalientan el pago de la deuda previsional del trabajador. Cualquier plazo o señal importan desacreditar su propósito que no es otro que la protección del trabajador frente a una realidad de la que el trabajador es víctima [...]. La norma tiene un límite temporal implícito y depende de la voluntad unilateral de la parte contratante cumplirla” (STC Rol N°3722-2017, c. 18°). Sin embargo, “[...] la etapa de ejecución del procedimiento laboral y el modo en que se desarrolla la ejecución del pago dentro de un plazo razonable también es parte del examen de la proporcionalidad de la medida, verificada en sí misma” (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

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

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



trabajador los que terminaron la relación de trabajo y, por tanto, hacen improcedente la exigencia de trabajo efectivo que se pretende.

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

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

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

c) Sobre el régimen de subcontratación y la igualdad ante la ley

19. Que, si bien la requirente plantea una vulneración de la garantía de igualdad ante la ley y la no discriminación arbitraria, esta es desarrollada en el requerimiento, principalmente, a partir de alegaciones respecto de las cuales esa Magistratura se hizo cargo en los considerandos precedentes. Ahora bien, en este punto el requerimiento sostiene que no resulta razonablemente justificado se aplique la “sanción” establecida en Ley Bustos a la empresa mandante en un régimen de subcontratación.

20. Que, se tiene presente que uno de los fundamentos del recurso de nulidad deducido por la requirente consiste en la inexistencia del régimen de subcontratación, siendo competencia de la Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción la determinación de la corrección de lo resuelto por el Juez de instancia al establecer la responsabilidad de la requirente y, en su caso, la forma en que esta debe responder. Con todo, la circunstancia de que una empresa principal no tenga la calidad de empleador resulta del todo inocua a efectos del análisis del requerimiento de autos, pues la ley de subcontratación tiene como rasgo característico que amplía el centro de imputación de la responsabilidad incluyendo en ese ámbito a la empresa principal. Un camino legislativo diverso conduciría a transformar la subcontratación laboral en un medio para eludir responsabilidades laborales, previsionales y de higiene y seguridad, lo que resulta incompatible con la protección del trabajo. En consecuencia, argumentar que no se tiene la calidad de empleador para eximirse de las responsabilidades que la ley asigna en favor de los trabajadores en régimen de subcontratación, no produce el efecto pretendido, pues se trata de aspectos expresamente regulados en la ley a propósito de la responsabilidad de la empresa principal. En otros términos, la existencia de un régimen de subcontratación no afecta el deber del empleador principal de cumplir sus obligaciones laborales respecto de sus trabajadores, dentro de las cuales se encuentran las contenidas en el artículo 162 cuestionado en la presente causa.

21. Que, en virtud de lo que se ha expuesto, la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo incisos 5º oración final, 6º, 7º, 8º y 9º no produce efectos contrarios a la Constitución.



2. Cuestión constitucional vinculada con la admisión tácita de los hechos en el proceso laboral

22. Que, la segunda de las alegaciones de la requirente, conducen a resolver si el artículo 453 N°1 inc. 7°, que establece la facultad del juez laboral para estimar los hechos como tácitamente admitidos en caso de que el demandado no contestare la demanda, afecta el debido proceso de la requirente, en la dimensión de derecho a defensa.

En concreto, la requirente (demandada solidaria) sostiene que, no obstante haber controvertido los hechos y acompañar prueba respectiva, sus alegaciones no fueron consideradas en la sentencia porque se habrían tenido como tácitamente admitidos los hechos enunciados en la demanda -al encontrarse rebelde el demandado principal- y por ello se habría establecido la existencia de deuda por concepto de cotizaciones.

23. Que, sin perjuicio de que nos haremos cargo de la constitucionalidad del precepto impugnado, se tiene presente los argumentos de la requirente están encaminados a cuestionar la corrección de lo decidido en la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. En el fondo, lo que reprocha es que, en su perjuicio, la regla se habría aplicado a un supuesto de hecho no contemplado -porque sí contestó la demanda- y que eso repercutió en que no se considerara su prueba al momento de dictarse sentencia, lo que también fue alegado en su recurso de nulidad.

En este contexto aparece que el precepto ya fue aplicado en la etapa procesal correspondiente desde el momento mismo en que se dicta la sentencia, existiendo mecanismos procesales idóneos, ya ejercidos, destinados a corregir los errores que la requirente atribuye, recordando esta Magistratura que la acción de inaplicabilidad no procede como medio de impugnación de resoluciones judiciales.

24. Que, entrando a la cuestión de constitucionalidad, no es primera vez que esta Magistratura Constitucional, por la vía de la inaplicabilidad, se pronuncia sobre la impugnación de este precepto, concluyendo en todos los casos que su aplicación no produce efectos contrarios a la Constitución (STC Roles N° 1384-09, 5219-18 y 7797-19). Al respecto, esta Magistratura ha estimado “[q]ue este sistema procesal, cuya idoneidad ha calificado el legislador, aparece tan compatible con las reglas del debido proceso como puede serlo el que atribuye otros efectos jurídicos al silencio, estimando que hay controversia cuando nada dice el demandado. Aún más, puede entenderse que se vincula mayormente con el sentido natural de las cosas, manifestado en el aforismo ‘el que calla, otorga’” (STC de inadmisibilidad Rol N° 1384-09 c. 7°, en el mismo sentido STC Rol N° 5219-18, c. 7°). Asimismo, esta Magistratura ha sostenido que el precepto impugnado es plenamente constitucional ya que “[...] diseña una carga procesal que permite tener como tácitamente admitido los hechos que no fueron negados en el juicio laboral, normativa similar y homologable a la que existe en materia civil en los juicios de lato conocimiento, donde al no existir controversia el juez está facultado para tener por admitidos los hechos dado que no existe controversia en cuanto a ellos (STC Rol N° 7797-19, c. 12°).

Ahora bien, sin hacerse cargo de las sentencias Roles N° 1384-09 y 7797-19, el requerimiento descansa sobre la base de que en este caso existiría diferencias sustantivas con el caso resuelto en la sentencia Rol N° 5219-18, asilándose además en que el voto preventivo, también por rechazar el requerimiento, sostuvo que el



precepto impugnado es de “dudosa constitucionalidad”. Sin embargo, los argumentos de la requirente en este punto, como ya se dijo, más que atacar la racionalidad del precepto impugnado y su compatibilidad con el debido proceso, apuntan a cuestionar la valoración de la prueba rendida realizada por el juez de fondo, alegaciones que en similares términos se formulan en el recurso de nulidad, no siendo procedente que esta Magistratura sustituya la labor que le corresponderá ejercer a la Il. Corte de Apelaciones de Concepción.

25. Que, el legislador tiene un amplio margen para establecer los efectos jurídicos de la rebeldía, siendo la *ficta confessio* una opción plenamente compatible con las garantías de un procedimiento racional y justo en la medida que el litigante haya tenido la oportunidad de defenderse, rendir prueba y deducir los recursos que la ley franquea, como es lo que ocurre con el procedimiento laboral y, específicamente, lo que aconteció en el caso concreto.

En efecto, en el caso concreto es posible advertir que la requirente fue debidamente emplazada, contestó la demanda, asistió a las audiencias, rindió prueba y dedujo el recurso que la ley franquea. Asimismo, el Juez de instancia fijó los hechos a probar y razonó acerca de la responsabilidad que le cabe a la requirente, para lo cual incluso consideró la prueba documental aportada por Maderas Arauco S.A. (c.14° de la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción de 31 de agosto de 2021, en causa RIT O-1544-2019).

En este sentido, no concordamos con la requirente cuando señala que por la aplicación del precepto impugnado “[...] la jueza estimó que el demandado no había probado el pago de las remuneraciones y cotizaciones, y que existiendo deuda por concepto de pago de remuneraciones y cotizaciones, procede la nulidad del despido” (fojas 32). De la lectura de la sentencia se aprecia que no todos los hechos de la demanda se tuvieron como tácitamente admitidos, sino únicamente aquellos señalados en las letras a), b) y c) del considerando 8° que, refiriéndose al demandado principal, dicen relación con la existencia de la relación laboral, su naturaleza, vigencia y ausencia de cumplimiento de formalidades legales para proceder al término del contrato de trabajo.

Luego, el considerando 9° de la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción sostiene que “[...] correspondía a la demandada acreditar el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales que reclaman los actores lo que no hizo, por lo que se acogerá la demanda en esa parte ordenando su pago (sic)” (c. 9° de la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción de 31 de agosto de 2021, en causa RIT O-1544-2019). Este razonamiento, ya no es consecuencia de la aplicación del precepto impugnado, sino de la regla general de la carga de la prueba en materia contractual conforme a la cual “[...] al acreedor le basta acreditar la existencia de la obligación contractual y nada más afirmar el incumplimiento para colocar al deudor en situación de aportar la prueba de la ejecución completa y suficiente bajo amenaza de ser declarado responsable” (Excma. Corte Suprema, 19 de enero de 2015, rol N° 7.215-2014).

Finalmente, en los considerandos 11° a 19°, la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción razona acerca de la responsabilidad que le cabe a la requirente, no siendo efectivo *a priori* que su prueba no fue tenida en cuenta. Ahora, si la sentencia valoró o no toda la prueba rendida conforme a las reglas de la sana crítica es algo que a esta Magistratura no le corresponde determinar, menos aún si la requirente ha ejercido el recurso que la ley franquea fundado en similares argumentos a los planteados en el requerimiento.



26. Que, en mérito de lo expuesto, 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:

- 1) QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1, EN TODAS SUS PARTES.**
- 2) QUE SE DEJA SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA. OFÍCIESE AL EFECTO.**
- 3) QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE, POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

PREVENCIÓN

Los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ previenen que concurriendo a la decisión de rechazar el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad atendidas las características del caso concreto, estiman pertinente señalar lo siguiente:

1.- Que la materia debatida no constituye una cuestión novedosa para este Tribunal Constitucional, considerando la existencia de antecedentes jurisprudenciales que así lo demuestran y, en tal sentido, estos prevenientes estiman pertinente hacer énfasis en las particularidades del caso sometido a conocimiento de esta Magistratura como fundamento para esta decisión de rechazo, la que en caso alguno configura un criterio que no pueda ser resuelto de manera diversa, como por lo demás lo hemos expresado en otros requerimientos recaídos en estos preceptos legales (particularmente respecto del artículo 162 del Código del Trabajo)

2.- Que junto a lo anterior y respecto del artículo 453 N° 1 del indicado Código Laboral, estos ministros consideran necesario expresar que si bien este precepto legal considerado en términos generales y abstractos pudiese ser de dudosa constitucionalidad, lo cierto es que en el caso particular, las vulneraciones alegadas por la requirente no se advierten, desde que en la especie habiéndose desarrollado el juicio laboral declarativo, Maderas Arauco S.A. intervino activamente, oponiéndose a la demanda y cuestionando la existencia de un régimen de subcontratación que, en definitiva, sustentara la pretensión de los trabajadores demandantes. Pues bien, tales alegaciones fueron analizadas por el tribunal de la instancia -en el marco de las reglas de un debido proceso- siendo desestimadas las mismas y finalmente acogida la demanda laboral.



3.- Que en tal contexto, fue la demandada principal -Fennix Industria SpA.- la que en definitiva no se hizo parte del proceso judicial donde era demandada y como tal, no controvertió de modo alguno el planteamiento de los trabajadores. Por tanto, la norma del artículo 453 N° 1 inciso sexto del Código Laboral, que en otras circunstancias pudiese ser objetada al permitir al tribunal estimar como admitidos hechos de la demanda que no han sido controvertidos, en la especie no admite tal cuestionamiento respecto de la requirente desde que ella hizo efectiva sus alegaciones en lo que le era pertinente -efectividad del vínculo de subcontratación- pero ello en caso alguno incidía en el fondo de lo demandado en sede laboral respecto de la demandada principal, con lo cual forzoso resulta desestimar el cuestionamiento de constitucionalidad pretendido.

4.- Que, junto a lo anterior, en el mencionado proceso judicial quedó establecido que los fundamentos de la demanda laboral fueron objeto de las probanzas correspondientes, desde que fue el mismo tribunal el que fijó como hechos a acreditar, los siguientes: “: *1.- Existencia de la relación laboral de los actores con la demandada. En la afirmativa, naturaleza y condiciones de la misma. Fecha de inicio y término de la relación laboral. Causal de término y hechos que configuran esta causal y el monto de las remuneraciones de los actores; 2.- Efectividad de adeudarse las prestaciones que reclaman los trabajadores. Naturaleza y monto de las mismas. Y estado de pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores a la época del término de la relación laboral; y 3.- Efectividad de haber prestado los trabajadores servicios en régimen de subcontratación para Maderas Arauco S.A.*”. Lo anterior, respalda la decisión de la presente sentencia en orden a que en la especie no se verifican las transgresiones constitucionales esgrimidas, así como tampoco que la decisión del tribunal de la instancia se sustentó exclusivamente en la aplicación del precepto legal cuya inaplicabilidad se solicita contenido en el artículo 453 N° 1 del Código Laboral.

5.- Que, por tanto, una vez más la decisión de estos prevenientes se encuentra motivada en las características del caso concreto, cuestión que no obsta a que en otras circunstancias o ante vulneraciones debidamente acreditadas por el destinatario directo de la norma en cuestión, que como hemos señalado en el caso concreto no es la requirente, la decisión pudiese ser diversa.

Redactó la sentencia la Ministra señora NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA, y la prevención, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 12.449-21 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 Rodrigo Patricio Pica Flores, señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz y la Suplente de Ministro señora Natalia Marina Muñoz Chiu.

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



41B6885A-EC99-4C71-8D28-237EC7CD74BD

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.