



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 12.958-2022

[13 de abril de 2023]

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

MOALIT ALEXI SOTO GATICA Y OTROS

EN EL PROCESO SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE
CURICÓ, RIT N° C-48-2016, EN ACTUAL CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE
APELACIONES DE TALCA, POR RECURSO DE APELACIÓN, BAJO EL ROL N°
84-2021 (LABORAL COBRANZA)

VISTOS:

Con fecha 21 de febrero de 2022, Moalit Alexi Soto Gatica y otros han presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 162, inciso quinto, oración final, e incisos sexto, séptimo, octavo y noveno; y 429, inciso primero, frase final, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, RIT N° C-48-2016, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Talca bajo el Rol N° 84-2021 (Laboral Cobranza).

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

Los preceptos impugnados disponen 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.

(...)

Art. 429. *(...) 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

Indica que la gestión pendiente tiene origen en proceso laboral en que se dictó sentencia definitiva en mayo de 2016 y que, en su parte resolutoria, entre otras prestaciones, ordenó a la demandada cancelar la totalidad de las cotizaciones previsionales de la parte demandante conforme a una determinada remuneración mensual por el período trabajado y que debía ser calculada en su etapa de cumplimiento con reajustes.

Luego, la sentencia ingresó de oficio al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Curicó. Por resolución de mayo de 2016 se tuvo por iniciado el procedimiento de cumplimiento de la sentencia, disponiendo que los antecedentes pasaran a la Unidad de Servicios y Cumplimiento para su liquidación.



Añade que en el mes de noviembre de 2017 la demandada presentó escrito dando cuenta del pago de lo adeudado, lo que se tuvo presente por el tribunal, teniéndose por acompañado el cheque y se dispuso su custodia.

Expone a fojas 9 que, habiéndose ya con creces multiplicado las cuantías solicitadas en el juicio declarativo, la suma fue entregada definitivamente al apoderado de la demandante, quien solicitó en noviembre de 2017 girar cheque. Expone, transcribiendo la presentación de la demandante a tal efecto, que no se alegó por su contraria que el cheque no fue pagado u otro motivo equivalente, por lo que se entendió que se produjo la novación de la deuda.

Así, indica, realizándose el pago de la deuda conforme liquidación de noviembre de 2017, la requirente refiere que solicitó el alzamiento de un bien raíz de su propiedad, a lo que se dio traslado a la contraria, oponiéndose, exponiendo la falta de convalidación del despido y que continuarían devengándose remuneraciones en tanto no se paguen las cotizaciones previsionales respectivas.

Explica la requirente que ha sostenido que la deuda previsional, según la sentencia que dio origen al procedimiento de cumplimiento, debía ser calculada en dicha etapa y la demandante no objetó la liquidación de noviembre de 2017, alegando que ésta sería incompleta. Agrega que en enero de 2018 su parte solicitó liquidación para el cálculo de la deuda previsional del demandante, a lo que se accedió por el tribunal y se liquidó. Indica que ninguna de las partes objetó la liquidación efectuada.

En marzo de 2018 la requirente indica que su parte dio cuenta del pago, teniendo el tribunal por pagada la deuda arrojada en la última liquidación. Luego, en mayo de 2018, expone que solicitó al tribunal tener por convalidado el despido, ordenando el cese del incremento de la indemnización concurrente. Indica a dicho respecto que el tribunal, por resolución de junio de 2018, dispuso “estese al mérito de autos”, por lo que, refiere a fojas 11, la deuda se encontraba pagada en su totalidad, incluyendo la deuda previsional, en la forma en que lo resolvió la sentencia definitiva.

Añade que posterior a todo lo anterior, en febrero de 2020, la demandante pidió nueva liquidación, la que se realizó en el mismo mes y año y se ordenó poner en conocimiento de las partes. Señala que recién en febrero de 2021 se le notificó a la demandada de esta liquidación, la que arrojó un supuesto monto adeudado de \$15.270.759.-

Mediante presentación de febrero de 2021, su parte se opuso a la ejecución, incidentando el abandono del procedimiento y, en subsidio, una en pos de a otra, inoponibilidad, objeción a la liquidación, y pago.

En febrero de 2021, el Tribunal de Cobranza resolvió rechazar el incidente de abandono del procedimiento y las peticiones subsidiarias. Interpuso recurso de apelación para ante la Corte de Apelaciones de Talca, acciéndose la excepción de pago en mayo de 2021. Luego, expone, la parte apelada ingresó a la Corte suprema



recurso de queja en contra de los Ministros y el Abogado Integrante de la Corte de Apelaciones de Talca que acogieron la excepción de pago.

Conociendo el recurso, la Corte Suprema dejó sin efecto la sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca y declaró el rechazo de la excepción de pago, ordenando la continuación del procedimiento de ejecución y dispuso que la Corte de Apelaciones de Talca emitiera pronunciamiento como en derecho corresponde respecto de las restantes peticiones formuladas por la demandada en el recurso de apelación, esto es, el incidente de abandono del procedimiento, la declaración de inoponibilidad y la objeción de liquidación, lo que constituye, indica a fojas 14, la gestión pendiente invocada en autos.

Fundando el conflicto constitucional, indica que la aplicación de la frase final que se contiene en el inciso primero del artículo 429 del Código del Trabajo, supone, en la práctica, que la gestión pendiente se mantiene vigente de forma indefinida, con independencia de que las partes realicen actividad procesal en ella o no, lo que es una anomalía en relación a lo ocurrido en los demás ámbitos del ordenamiento jurídico, vulnerando la igualdad ante la ley y el debido proceso.

Luego, expone, de igual modo, los incisos cuestionados del artículo 162 del Código del Trabajo generan artificialmente obligaciones laborales a su parte por un periodo de tiempo en que no ha existido trabajo alguno y que sigue extendiéndose en el tiempo sin causa o justificación alguna.

Refiere la requirente que la sentencia definitiva declaró que el demandante laboral trabajó bajo dependencia y subordinación en determinado periodo, pero la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo se traduce en la generación de una ficción que permite reclamar a su parte el pago de prestaciones laborales como si hubiera seguido trabajando ininterrumpidamente a la fecha.

Lo anterior contraviene la Constitución en la proporcionalidad de las sanciones comprendida en la garantía de no discriminación arbitraria y del debido proceso, la seguridad jurídica y el derecho de propiedad.

Por lo expuesto, señala que se vulnera el artículo 19 de la Constitución en sus numerales 2º, 3º, inciso sexto, y 26. Uno de los elementos del debido proceso es ser juzgado en un plazo razonable y sin dilaciones, lo que se diluye en un proceso ventilado en cobranza judicial, que debe ser impulsado por el juez de la causa, cuya inactividad es aprovechada por la parte demandante para que este tipo de procedimientos se dilaten indefinidamente y sin que la parte diligente cuente con herramienta procesal alguna para impedirlo.

A lo anterior añade la vulneración al derecho de propiedad, por cuanto se dispone arbitrariamente del patrimonio de una persona, al obligarlo a soportar una sanción pecuniaria que no guarda relación con la conducta a que se la asocia, y que se acrecienta en el tiempo sin límite alguno.



Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, a fojas 176, con fecha 24 de febrero de 2022. Posteriormente fue declarado admisible a fojas 183, por resolución de 1 de abril de 2022, confiriéndose traslados de estilo.

A fojas 190, en presentación de 2 de mayo de 2022, evacúa traslado la parte de Francisco Javier Valdivia Pino y solicita el rechazo del requerimiento.

Explica la parte requerida que la apelación respecto de la cual se acciona de inaplicabilidad deriva de una causa de cumplimiento seguida ante el Juzgado de Cobranza Laboral de Curicó, la cual tuvo su origen en causa ordinaria tramitada ante el Juzgado Laboral de Curicó.

En dicho mérito, indica, el requerimiento efectuado respecto de la impugnación a incisos del artículo 162 del Código del Trabajo, es improcedente, pues no cumple con acreditar la existencia de gestión pendiente en el que haya de tener incidencia la norma impugnada. Las normas fueron aplicadas en la sentencia que se dictó en el juicio declarativo, restando únicamente su cumplimiento forzado en atención a la falta de cumplimiento en tiempo y forma de la obligación decretada.

Añade que no se acreditó fundamento plausible en los conflictos constitucionales invocados por la requirente. Señala que no podría sostenerse que constituye una vulneración a la seguridad jurídica la aplicación de los incisos cuestionados del artículo 162, pues constituye un efecto propio de la relación laboral y de la contraprestación derivada de la misma.

La sanción derivada del no pago de cotizaciones laborales se encuentra ajustada a derecho, pues se deriva a raíz del incumplimiento en el que incurre el empleador, cuyos presupuestos para su procedencia se establecieron en la sentencia declarativa que sirve de base para el juicio ejecutivo en tramitación. Por otra parte, la sanción de nulidad del despido dice relación con la seguridad social, pues las cotizaciones previsionales son de propiedad del trabajador, teniendo una función alimentaria vinculada al reconocimiento de la dignidad humana.

Así, expone, no se contraviene la seguridad jurídica. Se tiene, más bien, la consecuencia de un incumplimiento.

En lo referido a la improcedencia del abandono del procedimiento en procedimientos ejecutivos, tampoco dice relación con una vulneración a la seguridad jurídica, sino con los principios fundantes del procedimiento laboral y las particularidades del mismo.

A su turno, tampoco se produce afectación a la igualdad ante la ley. Señala que el artículo 429 se encuentra inserto en el párrafo relativo a los principios formativos del procedimiento, de modo que se aplican a todos los procesos laborales. En el proceso de cobranza laboral la aplicación del «Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil», o de cualquier otra norma procesal civil tiene expresa



restricción en los «principios que informan el procedimiento laboral», siendo uno de tales principios el de oficialidad y, en consecuencia, la improcedencia del «abandono de procedimiento».

Todo lo anterior debe ser comprendido en armonía con los principios de oficialidad y celeridad que irradian la naturaleza del procedimiento laboral, y el principio protector cuyo principal objeto es tutelar de mejor forma los derechos laborales.

Desestima, también, la afectación al debido proceso y a la proporcionalidad, dado que no se afectan los derechos previamente invocados por la requirente ni el derecho de propiedad. Indica que la requirente no ha acreditado la convalidación del despido, pues si bien con fecha 30 de mayo de 2018 realizó una presentación referida a ello, no acompañó planilla de pago de cotizaciones previsionales, ni acompañó antecedentes que dieran cuenta de la remisión al actor de la carta certificada a que alude el artículo 162 del C. del Trabajo, de modo que no acompañó los antecedentes necesarios para justificar su procedencia ni su eventual declaración.

Así, explica, se proveyó al respecto mediante resolución de junio del 2018, «estese al mérito de autos», puesto que el «mérito de autos» forzaba u obligaba a pagar cotizaciones ante los ente previsionales, por lo que no se puede suponer ni presumir declarada la convalidación o alguna expresión análoga. La convalidación es un proceso determinado en la ley, por lo que no puede la requirente, indica, pretender tal convalidación por un medio inidóneo.

Se busca dilatar el debido proceso laboral y obstruir su normal desarrollo, solicitando, en consecuencia, el rechazo del requerimiento.

A fojas 203, en resolución de 2 de mayo de 2022, se trajeron los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 24 de agosto de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de la abogada Tatiana Galaz Ponce, por la parte de Francisco Valdivia Pino, adoptándose acuerdo con igual fecha según certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

I- Antecedentes relevantes del caso concreto

PRIMERO: Que, el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó estableció, por medio de su sentencia causa Rol N°O-37 de 2016, que el despido de don Francisco Javier Valdivia Pino fue injustificado, condenando solidariamente a los demandados



Servicios Industriales Transmac Limitada, Moalit Alexi Soto Gatica Estructuras Metálicas EIRL, Sociedad Comercial Inox Limitada, Transportes Inox Limitada y Moalit Alexi Soto Gatica al pago de: a) \$490.016, por indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$980.032, por indemnización por dos años de servicio; c) \$490.016, por incremento porcentual de la indemnización por años de servicio, equivalente a un 50%, contemplado en la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo; d) \$780.624, por feriado legal y proporcional; e) \$212.341, por remuneración por trece días trabajados en el mes de noviembre de 2015.

Junto con ello, se acogió la demanda especial de nulidad de despido, contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, expresando la sentencia que se condena a los demandados *“A.- Al pago íntegro de las remuneraciones desde la fecha del despido, esto es, 13 de noviembre de 2015, y hasta la fecha en que sea legalmente convalidado, dejándose la determinación definitiva de los montos adeudados para la etapa de ejecución de la sentencia, las que serán pagadas en conformidad a la Ley N°20.194, esto es, sin límite temporal alguno, con los reajustes señalados en el artículo 63 del Código del Trabajo. B.- Que las demandadas deben cancelar la totalidad de las cotizaciones previsionales del actor conforme a la remuneración mensual ascendente a la suma de \$490.016.-, por todo el período trabajado, las que serán calculadas en la etapa de cumplimiento de este fallo, con los reajustes señalados en el artículo 63 del Código del Trabajo”*. Así, si bien evidentemente las cotizaciones previsionales se calculan en la etapa de cumplimiento, puede señalarse desde ya que la sentencia expresamente menciona que esta situación se prolongará hasta que se convalide el despido, cuestión que la parte requirente omite en la transcripción que hace de la sentencia en su requerimiento.

SEGUNDO: Que, de oficio ingresa la causa al mismo tribunal, Rol C-48 de 2016, para dar inicio al cumplimiento de la sentencia, siendo liquidada la deuda con fecha 2 de junio de 2016, por un monto de \$6.387.960. Requerido el pago este no se produce y a solicitud de la parte ejecutante el 22 de febrero de 2017 se ordena nueva liquidación, la que arroja una deuda de \$11.152.809. Habiendo vencido el plazo para objetar la liquidación o bien oponer excepciones, sin que esto se haya producido, el 27 de abril de 2017 se produce el embargo de dos inmuebles de los ejecutados.

El procedimiento ejecutivo avanza, hasta que el 30 de octubre de 2017 la parte ejecutante informa al Tribunal de la consignación de 8 cheques por \$1.394.101, a ser devengados los 13 de cada mes desde octubre de 2017 a mayo de 2018. Con fecha 6 de noviembre de 2017 la ejecutante, junto con solicitar nueva liquidación, pidió no dar lugar al pago por consignación, fundado en que no fue consultada por la contraria respecto de la aceptación de una fórmula de pago diversa de la establecida en la ley (pago en efectivo en una cuota), en que la concesión de un plazo para el pago de la deuda es una facultad privativa del acreedor y que los cheques, a la fecha de solicitarse la consignación, no cubrían la totalidad del crédito. El Tribunal rechaza la consignación, devolviéndose los cheques al ejecutado, y la nueva liquidación arroja una deuda de \$15.786.244. El 30 de noviembre de 2017 el ejecutado acompaña cheque por tal monto, lo que se tiene presente por el Tribunal. Ese mismo día el ejecutante



pide que se le haga entrega del cheque, la que se concreta el 4 de diciembre. El 20 del mismo mes se solicita alzamiento de los bienes embargados, oponiéndose la contraria debido a que el despido no se encuentra convalidado. El 6 de diciembre el Tribunal certifica que *“a la fecha no existen incorporados escritos, antecedentes o documentos que acrediten la convalidación del despido según lo ordena la sentencia definitiva que se ordena cumplir en estos autos”*.

El 11 de enero de 2018 la parte ejecutada solicita liquidación, que arroja un monto de \$ 1.289.074. El 22 de marzo acompaña un cheque por esa suma de dinero, pidiendo tener por consignado el pago total de la obligación, a miras de que esta se extinga. El 30 de mayo la ejecutada solicita la convalidación del despido, a lo que el Tribunal resuelve, el 1 de junio, *“Estese al mérito de autos”*.

Con fecha 18 de febrero de 2020 se solicita nueva liquidación, la que arroja un monto de \$15.786.244. El 6 de febrero de 2021 el ejecutado promueve incidente de abandono del procedimiento y, en subsidio una después de la otra, solicita la inoponibilidad de la deuda, objeta la liquidación y opone excepción de pago. Todas estas incidencias son rechazadas el 22 del mismo mes.

El 27 de febrero de 2021 se apela contra esta última resolución, planteando para ante la Corte de Apelaciones de Talca las mismas peticiones efectuadas ante el Tribunal Laboral. Así, el 26 de mayo de 2021, en Rol 84-2021, el Tribunal de segunda instancia acogió la excepción de pago, al entender que mediante el pago de \$1.289.074 de marzo de 2018 se había convalidado el despido. La parte apelada (ejecutante) interpuso recurso de queja, el cual fue acogido por la Corte Suprema en octubre de 2021, pues consideró que al acogerse la excepción de pago se privó indebidamente al trabajador de hacer efectivos sus derechos, ya que la mera solicitud de liquidación no constituye convalidación del despido. Por ende, se revocó la sentencia de la Corte de Apelaciones y se devolvieron los autos a esta, para que se pronuncie como en derecho corresponda respecto de las demás peticiones que le fueron formuladas.

Estando pendiente el pronunciamiento de la Corte de Apelaciones de Talca, en febrero de 2022 ingresa al Tribunal Constitucional requerimiento de inaplicabilidad promovido por la parte ejecutada-apelante, 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.

TERCERO: Que, del procedimiento de ejecución reseñado es posible advertir que el primer pago se produjo después de efectuadas múltiples liquidaciones, que se requirió el abandono del procedimiento sin haberse convalidado el despido por parte del trabajador, y que, pese a que se solicitó la convalidación al Tribunal, esta nunca se produjo, al no verificarse los supuestos necesarios para ello, cuestión respecto se cuenta con pronunciamiento de la Excelentísima Corte Suprema

CUARTO: Que, en consecuencia, 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

QUINTO: Que, la convalidación del despido, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° 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

SEXTO: 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.

SÉPTIMO: Que, los sistemas de terminación del contrato de trabajo han conocido diversos modelos que pueden catalogarse de acuerdo a sus niveles de protección contra el despido. El principio de protección del trabajo, consagrado en la Constitución en el artículo 19 N°16, tiene un principio conexo y de refuerzo en materia de protección contra el despido, que se denomina de estabilidad o continuidad. A lo largo de la historia del Derecho del trabajo han existido diversos modelos 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.

OCTAVO: Que, en Chile, el despido se mueve ampliamente en el campo de la monetización, siendo el deber de reincorporar excepcional y vinculado a supuestos de libertad sindical y, en cuanto a derechos fundamentales 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).

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

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

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

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

DÉCIMO PRIMERO: 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 SEGUNDO: Que, en este sentido, es claro que en el presente caso la situación se ha prolongado en el tiempo en gran parte debido al comportamiento de la requirente. Existe una sentencia de mayo de 2016 que hizo aplicable la institución de la nulidad del despido -y que expresamente señaló que esta situación se extendería hasta que el despido estuviera convalidado- y, habiendo sido requerido de pago, no se registró por parte del ejecutado ningún intento de extinguir la deuda, ni si quiera mediante pago parcial, sino hasta un año y medio después, luego de dos liquidaciones, ofreciendo un pago incompleto. Recién el 30 de noviembre de 2017 se paga el monto arrojado en la última liquidación existente en esa fecha, sin convalidarse el despido ni mediar solicitud del ejecutado en orden a obtener tal resultado. Al solicitar en mayo de 2018 la convalidación, el Tribunal de ejecución resolvió estar al mérito de autos, lo que no constituye convalidación alguna. En la causa no existieron nuevos movimientos o intentos en orden a obtener tal declaración, hasta que dos años después la ejecutante solicitó una quinta liquidación y la contraparte promovió incidente de abandono del procedimiento. En consecuencia, estamos ante decisiones de la defensa que condujeron al transcurso del tiempo entre el pago y la convalidación, hecho que tiene como efecto de acuerdo a la ley el aumento de las cotizaciones previsionales que se adeudan.

DÉCIMO TERCERO: Que, si bien la parte requirente plantea una afectación al derecho de propiedad, la vulneración 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 CUARTO: 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 QUINTO: 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.

DÉCIMO SEXTO: 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°).

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, además, en el caso de marras se ha pronunciado respecto de este punto no solo el Tribunal de ejecución, sino que también la Corte Suprema, vía recurso de queja, la que en su sentencia definitiva declaró que *“la conclusión a la que han arribado los sentenciadores, en orden a estimar que se ha configurado los supuestos para acoger la excepción de pago, ha privado indebidamente al demandante de hacer efectivos los derechos que reclama, sin que pueda argumentarse que por el solo hecho de haberse solicitado la liquidación de lo adeudado por concepto de cotizaciones previsionales adeudadas configure la convalidación del despido, por cuanto atendido los términos de la controversia y la normativa aplicable, tal liquidación nunca se practicó.”* (SCS Rol N°38.108-2021, c.13°).



Así, 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 hecho de que quién se pronunció sobre este punto haya sido la Corte Suprema no es irrelevante, pues su función como máximo tribunal de la República es velar por la correcta y uniforme aplicación del Derecho, manteniendo el orden jurídico del Estado. Por ende, en el caso concreto, no solo ya se ha pronunciado el juez competente para ello, sino que se han interpuesto los recursos establecidos y obteniendo el pronunciamiento de los tribunales llamados por ley al efecto.

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

DÉCIMO OCTAVO: 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 y N°3 de la Carta Fundamental, afectando asimismo la seguridad jurídica. Cabe entonces examinar estos argumentos.

1. Generalidades

DÉCIMO NOVENO: 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.

VIGÉSIMO: 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).

VIGÉSIMO PRIMERO: 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, estos, 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 SEGUNDO: 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, inmediación y celeridad han sido características del proceso laboral desde que se comenzaron a crear juzgados 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 TERCERO: 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 CUARTO: 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°). Ello también nos lleva 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 QUINTO: 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 SEXTO: 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 preestablecido por ley y el derecho a defensa jurídica.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: 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, y a nivel legal, este 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 OCTAVO: 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 NOVENO: 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 RIT O-37-2016, en que fue condenada a pagar las cotizaciones previsionales que adeudaba, aplicándose la institución de la nulidad del despido. Existe, desde hace más de 5 años, una sentencia condenatoria de la cual el trabajador constantemente ha perseguido su cumplimiento, sin que el empleador haya pagado la totalidad de lo que adeuda. La ejecutada ha insistido en que al continuar dando lugar a liquidaciones no se ha respetado lo dispuesto en la sentencia que sirve de título ejecutivo, pues esta estableció que el monto de lo adeudado sería determinado en la etapa de cumplimiento, lo que se habría efectuado con la primera liquidación. Sin embargo, incurre en un error, ya que todas las liquidaciones que se han realizado con posterioridad también se han desarrollado en el marco de la etapa de ejecución de la sentencia, la cual no ha podido concluir precisamente por el no pago total de la deuda.

En segundo lugar, como se ha señalado reiteradamente en la presente sentencia, tampoco existe vulneración a la garantía en comento, pues la dilación del proceso se ha debido precisamente al comportamiento del ejecutado. Su actividad procesal en un primer momento fue inexistente, al ser requerido de pago y solicitarse reliquidaciones sin respuesta de su parte. Luego hubo pagos incompletos, promovió incidentes, excepciones y recursos, hasta que finalmente acudió a esta Magistratura. 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 ejecutante y ejecutado, sin que pueda imputársele la extensión del proceso.

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°).



TRIGÉSIMO: 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 y defenderse, el reconocimiento al principio de bilateralidad de la audiencia, etc. Estas prerrogativas se materializaron en el caso concreto, sin que el requirente haya aportado ningún antecedente que permita acreditar que los derechos fundamentales que alegó vulnerados efectivamente no se respetaron. Ello, en adición a lo ya señalado en relación con el derecho a ser juzgado en un plazo razonable y a la igualdad ante la ley, vuelve inevitable el desechar la posibilidad de que no se haya respetado el debido proceso.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, por último, 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.19°). Con todo, incluso si decidimos aplicar supletoriamente el CPC, se rechazaría el incidente de abandono, pues el artículo 153 estipula que *“En los procedimientos ejecutivos el ejecutado podrá, además, solicitar el abandono del procedimiento, después de ejecutoriada la sentencia definitiva o en el caso del artículo 472. En estos casos, el plazo para declarar el abandono del procedimiento será 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, luego de ejecutoriada la sentencia definitiva o vencido el plazo para oponer excepciones, en su caso”*. En el presente caso nos encontramos frente a un procedimiento ejecutivo laboral, por lo que el plazo sería el recién reseñado, el cual no se cumple en la especie: el 30 de mayo de 2018 la ejecutada pidió convalidación, a lo que el 1 de junio el Tribunal resolvió estar al mérito de autos. Luego, el 18 de febrero de 2020 el ejecutante solicitó nueva liquidación, ante lo cual el 6 de febrero de 2021 se promovió incidente de abandono del procedimiento. Como es posible apreciar, en ningún caso ha transcurrido el plazo de 3 años exigido.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: 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.

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

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE **RECHAZA** EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1. OFÍCIESE.
- II. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS.** OFÍCIESE.
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

Los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, estuvieron por acoger la acción deducida a fojas 1, por las siguientes razones:

1º. Que el presente requerimiento de inaplicabilidad interpuesto por Moalit Soto Gatica, y otros, en el marco de un proceso laboral cuya tramitación está reseñada en la parte expositiva de la presente sentencia, recae en los preceptos legales contenidos en los incisos quinto, sexto y séptimo, del artículo 162 del Código del Trabajo, 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 consideración las particularidades del caso concreto, dando cumplimiento con ello al propósito de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad. De igual modo el requerimiento se dirige contra el artículo 429 del mismo Código.



2º. Que la gestión pendiente corresponde a los autos Rol 84-2021 (Laboral-Cobranza) seguidos ante la Corte de Apelaciones de Talca, la que deberá cumplir con lo ordenado por la Excm. Corte Suprema en resolución de fecha 4 de octubre de 2021 recaída en un recurso de queja, debiendo entonces emitir aquélla pronunciamiento respecto de otras peticiones formuladas por la demandada en relación con una apelación anterior respecto de la resolución de 22 de febrero de 2021 del Tribunal de Cobranza, concretamente sobre el incidente de abandono del procedimiento, la declaración de inoponibilidad y la objeción de liquidación.

3º. Que según manifiesta el requirente en su libelo, la aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones, la igualdad ante la ley y las garantías relativas a la igual protección de los derechos, consagrados en la Constitución.

4º. 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.

5º. 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.

6º. 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.

7º. 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.



8°. 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.

9°. 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.

10°. 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.

11°. Que tal efecto evidentemente desproporcionado y abusivo que puede provocarse en el caso concreto deriva del sentido del precepto legal que establece la “convalidación del despido”, instituto que en rigor importa una sanción para el empleador por el no pago de las cotizaciones previsionales al trabajador al momento del despido, tal como se ve expresado en la disposición de la parte final del inciso quinto de dicho precepto legal. Así, por lo demás, lo ha definido una parte de la doctrina laboral al explicar la naturaleza jurídica de aquel instituto: *“Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional”* (Claudio Palavecino Cáceres, *El despido nulo por deuda previsional*, revista *Ius et Praxis*, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)

12°. 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.

13°. 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.

14°. Que, las prestaciones pecuniarias que adeudaría el requirente, se vinculan directamente con un contrato de trabajo, de suerte que junto con entenderse terminado dicho vínculo laboral, necesariamente y por razones de proporcionalidad y justicia, debiera entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo, coherente, por lo demás, con la definición establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, al señalar que: *“se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

15°. 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.

16°. 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.



17º. Que de acuerdo con 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.

18º. 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).

19º. 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.

20º. 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 de un monto que originalmente había sido pagado por la empresa, aumentando desproporcionadamente ahora, generando un enriquecimiento sin causa.

21°. Que el precepto legal en cuestión impide al demandado 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. 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.

22°. Por los argumentos desarrollados, estos disidente concluyen que el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de autos debió ser acogido por razones de justicia constitucional.

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

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 12.958-22-INA

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

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



2F6CE313-1735-4FAC-B3A4-8AA3A7B4D7BD

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.