



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.046-2022

[14 de marzo de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LAS FRASES "SÓLO",
"ALGUNA DE LAS SIGUIENTES", Y "PAGO DE LA DEUDA,
REMISIÓN, NOVACIÓN Y TRANSACCIÓN", CONTENIDAS EN EL
ARTÍCULO 470, INCISO PRIMERO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

COMERCIALIZADORA VEGA MONUMENTAL S.A. E
INMOBILIARIA VEGA MONUMENTAL S.A.

EN EL PROCESO ROL C-588-2021, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE
COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL DE CONCEPCIÓN, EN
CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN BAJO EL
ROL N° 96-2022 (LABORAL COBRANZA)

VISTOS:

Con fecha 16 de marzo de 2022, Comercializadora Vega Monumental S.A. e Inmobiliaria Vega Monumental S.A., han presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de las frases "sólo", "alguna de las siguientes", y "pago de la deuda, remisión, novación y transacción", contenidas en el artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso Rol C-588-2021, seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción, en conocimiento de la Corte de Apelaciones de Concepción bajo el Rol N° 96-2022 (Laboral Cobranza).

Preceptos legales cuya aplicación se impugna



Los preceptos impugnados disponen lo siguiente, en su parte destacada:

“Código del Trabajo

(...)

Art. 470. La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

(...).”.

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

Indica la parte requirente que la causa tiene como antecedente un juicio laboral presentado por don Benito Salazar, quien mantuvo una relación laboral por 30 años con el cargo de Gerente de Operaciones, contra las demandadas Comercializadora Vega Monumental S.A. e Inmobiliaria Vega Monumental S.A., accionando por despido injustificado y nulidad del despido el 4 de junio de 2020. A la fecha de la demanda, indica, ya se le había pagado al demandante una suma de \$203.000.0000.-, tanto por indemnizaciones legales de término de contrato, y un pago adicional por sobre los topes establecidos en el Código del Trabajo como reconocimiento a su labor.

Con fecha 20 de abril de 2021 se dicta sentencia definitiva por parte del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción en que se condena a las demandadas al pago de una indemnización convencional sin topes. Interpuso recurso de nulidad respecto de la sentencia, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Concepción. Asimismo, interpuso recurso de queja ante la Corte Suprema, el cual fue declarado inadmisibile.

Atendido lo anterior, la anotada sentencia, señala, ingresó a cobranza laboral por medio de remisión de antecedentes por parte del Juzgado Laboral de Concepción la sentencia dictada. Se requirió de pago y aprobó liquidación de la deuda con fecha 30 de diciembre de 2021.

Refiere que lo anterior no consideraba los montos previamente pagados por las demandadas que correspondían a un total de \$89.183.404.- por concepto de indemnización convencional, así como tampoco consideraba la existencia de una deuda por parte del actor con las demandadas que ascendía a \$34.836.906.-, es decir, la liquidación debió realizarse por un total de \$194.197.062.-

Atendido lo señalado, agrega la requirente, en enero de 2022 se opuso y presentó excepciones y defensas: a) excepción de pago de la deuda, aduciendo que su parte ya habría pagado parcialmente el monto al que fue condenado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, quien condenó a esta parte al pago de indemnización convencional por años de servicio sin los topes legales; b) de forma



subsidiaria se opuso excepción de compensación, señalando que el actor mantenía una deuda con las demandadas ascendente al monto de \$34.836.906.-, acompañándose en otrosí documentación que servía para fundar dicha excepción; c) En segundo otrosí se objeta la liquidación realizada por el tribunal por no contener las sumas pagadas por esta parte, ni la compensación de la deuda.

El 2 de febrero de 2021 el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción dictó resolución por la cual acogió a tramitación la excepción de pago, abriendo término probatorio y se fijaron puntos de prueba, y sentencia que señala en su considerando quinto *“Que, existiendo norma expresa, y no siendo la excepción de compensación opuesta, precisamente de aquellas que autoriza la norma, respecto de esta se habrá de declarar inadmisibile, rechazándose en consecuencia”*. De este modo, añade que con fecha 7 de febrero de 2022 interpuso recurso de apelación respecto de dicha sentencia, la cual fue admitida a tramitación y se encuentra vigente en la Corte de Apelaciones de Concepción.

Asimismo, se mantuvo paralelamente la tramitación de la causa C-588-2021 presentándose la prueba pertinente dentro del término probatorio establecido por el Juez de cobranza laboral, no habiéndose resuelto a la fecha la excepción de pago opuesta.

Para fundar el conflicto constitucional, indica que la aplicación de la parte final del inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo contraviene la Constitución. Desarrolla, en primer término, infracción al artículo 19 N° 2, que consagra la igualdad ante la ley.

Expone que el Código de Procedimiento Civil consagra las diversas excepciones que puede oponer el ejecutado cuando se ve sometido a un juicio de cobranza, buscando que éste pueda hacer valer todas sus defensas ante los requerimientos de la contraria. En el caso de los procedimientos, también de cobranza, pero que son derivados de una relación laboral, el legislador determinó que por motivos de celeridad se restringiría el catálogo de excepciones, basándose tan solo en la calidad de empleador que tendría el vencido en gran parte de estos casos, utilizando así el principio pro operario propio de esta rama del derecho.

No obstante, agrega el requirente, al analizar la norma en base al test de proporcionalidad, podemos señalar que efectivamente cumple con el primer subprincipio, ya que es un medio idóneo para lograr los fines objeto de la norma, sin embargo no cumple con el segundo estándar debido a que existen formas menos lesivas para garantizar los derechos de los trabajadores, y que no afecten de forma gravosa al principio de igualdad constitucionalmente garantizado.

Expone que, en el caso concreto, lo señalado en la parte final del inciso impugnado constituye una discriminación arbitraria, al establecer un trato diferenciado a los demandado, sin cumplirse con el test de proporcionalidad,



impidiendo oponer la excepción del artículo 464 N° 13 del Código de Procedimiento Civil el cual poseen todas las personas en procesos de cobranza.

Agrega lo indicado transgresión al artículo 19 N° 3 de la Constitución, disposición que consagra el debido proceso. el derecho al debido proceso también se encuentra consagrado en Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes. Así, es relevante mencionar el artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que son parte del bloque de constitucional de nuestro ordenamiento en virtud a lo establecido en el inciso segundo del artículo 5 de la Constitución.

Indica que si se aplica el test de proporcionalidad es posible apreciar que no se cumple con el segundo subprincipio, es decir el de necesidad, por cuanto podrían existir otros medios menos lesivos de los derechos del deudor para efectos de lograr el pago de la deuda, especialmente cuando se trata de la excepción de compensación por cuanto esta forma de extinguir las obligaciones opera de pleno derecho siendo necesaria su invocación. Su parte busca que se admita a tramitación la excepción de compensación opuesta, por cuanto es esencial que esta parte pueda rebajar de lo adeudado al ex trabajador, los montos debidos por éste a las demandadas que corresponden a una suma superior a los treinta y cuatro millones de pesos.

Añade que el hecho de no haber sido admitida a tramitación por parte del Juzgado de Cobranza Laboral de Concepción ha incidido en que su parte pierda un elemento esencial de su defensa jurídica, al no existir la posibilidad de una plena contradicción en el proceso.

A lo expuesto también desarrolla infracción al artículo 19 N° 26, de la Constitución. La norma impide más allá de lo razonable el derecho a defensa de los demandados, por cuanto no se ven habilitados para oponer una excepción que está consagrada en nuestro ordenamiento jurídico para juicios de cobranza de carácter civil, dejando a la requirente, anota en su presentación, en una situación menos favorable que la contraria infringiendo el principio de igualdad procesal.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, a fojas 41, con fecha 11 de abril de 2022. Posteriormente fue declarado admisible a fojas 698, por resolución de 6 de mayo de 2022, confiriéndose traslados de fondo, sin evacuarse presentaciones a dicho efecto.

A fojas 706, en resolución de 6 de junio de 2022, se trajeron los autos en relación.



Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 8 de septiembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos del abogado Gonzalo Cisternas Sobarzo, por la parte requirente, adoptándose acuerdo con igual fecha según certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

a.- Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, las requirentes, Comercializadora Vega Monumental S.A e Inmobiliaria Vega Monumental S.A, fueron condenadas en la causa RIT O-910-2020, seguida ante el segundo Juzgado de Letras de Trabajo de Concepción, al pago de \$143.785.468 por saldo de indemnización convencional por años de servicio; \$144.505.396 por concepto de 50% de recargo legal, o la suma mayor o menor que se estime ajustada a derecho; y al pago de las cotizaciones previsionales en la respectiva AFP por el periodo enero de 2020, conforme al tope imponible, más los intereses, reajustes y multas legales. Contra esta sentencia las demandadas vencidas interpusieron recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Concepción. Posterior a ello dedujeron recurso de queja ante la Excelentísima Corte Suprema, el cual fue declarado inadmisibile.

SEGUNDO: Que, ingresa la sentencia al Juzgado Cobranza Laboral y Previsional de Concepción, para proceder a su ejecución, asignándosele el Rol C-588-2021. El 29 de diciembre de 2021 se liquida la deuda, avaluándola en un monto de \$318.217.372, y se requiere de pago el día 30 del mismo mes. El 6 de enero de 2022 el ejecutado opone la excepción de pago y en subsidio la de compensación, además de objetar la liquidación. El 2 de febrero de 2022 se declara inadmisibile la excepción de compensación, fundado en el artículo 470 del Código del Trabajo, y se abre término probatorio respecto de la excepción de pago. Contra esta sentencia el ejecutado recurre de apelación, solicitando declarar admisible la excepción de compensación. El recurso se concede con el solo efecto devolutivo, elevándose autos a la Corte de Apelaciones de Concepción. Paralelamente, el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción rechaza la excepción de pago, ordenando continuar con la ejecución, hasta hacerse entero y cumplido pago de lo adeudado, más reajustes e intereses.

TERCERO: Que, estando pendiente la resolución del recurso de apelación contra la sentencia de 2 de febrero, la requirente impugna en esta sede las frases "sólo", "alguna de las siguientes" y "pago de la deuda, remisión, novación y transacción", contenidas en el artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo, en cuya virtud solo se pueden oponer esas excepciones. Según la requirente, este precepto sería



inconstitucional al establecer una diferencia arbitraria, no cumplir con el principio de proporcionalidad e impedir una adecuada defensa jurídica, vulnerando así lo establecido en los artículos 19 N°2, N°3 y N°26 de la Carta Fundamental. Cabe entonces examinar estos argumentos.

b.- Sobre la igualdad ante la ley y el proceso laboral

CUARTO: Que, la requirente aborda su defensa por dos caminos argumentales distintos e incompatibles. De un lado, alega arbitrariedad, esto es, capricho o total falta de justificación de una disposición legal y, de otro, alega falta de proporcionalidad, desarrollando la propia requirente los sub juicios y señalando que la norma es idónea —sirve a la finalidad propuesta por el legislador— no superando, desde su punto de vista, el test de necesidad, vale decir, que no existan medidas alternativas orientadas al mismo fin, menos restrictiva del derecho cuya ponderación se realiza y que cuente con igual grado de eficacia. De la última argumentación, vinculada a la razonabilidad, desde ya se desprende que la norma requerida no es caprichosa o que carezca de fundamentación.

El cuestionamiento a determinar en el campo constitucional, por consiguiente, es si la regla que excluye la procedencia de excepciones distintas a las enunciadas en el artículo 470 del Código del Trabajo infringe el derecho a un debido proceso, en el aspecto normativo de una presunta afectación al derecho a defensa. 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. En este sentido, *“el Tribunal Constitucional ha señalado antes que “La igualdad ante la ley o en el ejercicio de los derechos no puede consistir en que las partes que confrontan pretensiones en un juicio tengan idénticos derechos procesales. Del momento en que uno es demandante y el otro demandado, tendrían actuaciones distintas; el uno ejercerá acciones y el otro opondrá defensas y excepciones. Cada una de esas actuaciones procesales estará regida por reglas propias, que no pueden ser idénticas, pues las actuaciones reguladas no lo son. Se podrá examinar si las reglas propias de las demandas y de las excepciones permiten trabar una contienda regida por principios de racionalidad y justicia; podrá examinarse si las reglas que, en principio debieran ser comunes para ambas partes, como la facultad de probar o de impugnar un fallo, establecen diferencias que puedan ser calificadas de arbitrarias; pero no puede pretenderse que actuaciones diversas, como lo son una demanda ejecutiva y la interposición de excepciones para oponer a dicha demanda, queden sujetas a un mismo estatuto” (STC Rol N°977-2007-INA, c. 8).*

QUINTO: Que, desde que surge el derecho procesal laboral, este tuvo ciertas características que reflejaban el mismo principio protector del derecho del trabajo sustantivo. Esto se manifestaba en respuestas jurídicas específicas, pues se partía de la premisa opuesta del derecho procesal civil, a saber, la igualdad de las partes en conflicto. Se trata distinto a lo distinto. Las partes de una relación laboral tienen una asimetría de poder social y económico. El espacio de la relación laboral es de



propiedad del empleador y las obligaciones que este tiene con la parte trabajadora son de carácter alimentario, lo que implica un peligro en la demora. Es así como encontramos que las notas de desformalización, intermediación y celeridad han sido características del proceso laboral desde que se comenzaron a crear 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).

SEXTO: Que, esto es aún más notorio en la fase de ejecución laboral, que supone la existencia de un título ejecutivo en el que consta una suma líquida y determinada de dinero que tiene carácter alimentario, al tratarse de cotizaciones de seguridad social, como en el presente caso. Para lograr el cobro de esta obligación -determinable y previsible en su forma de operar- el diseño del procedimiento ejecutivo también responderá a la necesidad de un procedimiento simple, rápido y eficaz. Es por ello que rigen los principios de celeridad y concentración, y que el impulso procesal es de cargo del Tribunal, de acuerdo a los artículos 425 y 463 del Código del Trabajo. Por estas mismas razones el legislador lo delineó con restricciones al debate, por ejemplo, que sólo se puedan oponer las excepciones del artículo 470 del Código del Trabajo, la improcedencia de la institución del abandono del procedimiento y la exclusión del recurso de apelación, según el artículo 472 del mismo cuerpo normativo. Ese es el debido proceso en ejecución. Ello tiene incidencia en distintas cuestiones en el proceso laboral: los actos procesales deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible (428 del Código del Trabajo), el tribunal está facultado para adoptar las medidas necesarias para impedir las actuaciones dilatorias (430 del Código del Trabajo) y 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.

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

OCTAVO: 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°). En relación al artículo 470 del Código del Trabajo y la igualdad ante la ley, esta Magistratura ha dicho “Que, respecto de la garantía de la igualdad ante la ley que arguye el requirente, como vulnerado por el inciso primero del artículo 470 laboral, no reviste la disposición legal una irracionalidad que la haga contraria a los requerimientos que dicha garantía exige, pues, todas las personas que teniendo la calidad de demandados en un juicio ejecutivo laboral están sujetos a la misma restricción que el requirente, en cuanto, sólo pueden oponer las excepciones que la referida disposición legal señala. En este sentido, recordemos que esta Magistratura ha señalado que “La igualdad supone, por lo tanto, la 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, siempre que la discriminación no sea arbitraria ni responda a un propósito de hostilidad contra determinada persona o grupo de personas, o importe indebido favor o privilegio personal o de grupo.” (STC Rol N°53 C.72)” (STC Rol N°3005-16-INA, c.19 °).

NOVENO: 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°).

DÉCIMO: 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. Esta desigualdad se acrecienta si tenemos en cuenta que el trabajador es ejecutante en el proceso de ejecución laboral, al contar con una sentencia definitiva condenatoria para el empleador, dictada el 20 de abril de 2021. Es precisamente esto lo que viene a justificar el trato diferenciado a las partes en la gestión de fondo, lo que se traduce en distintas normas de procedimiento ya desarrolladas en el considerando sexto de esta sentencia, dentro de las cuales se encuentra el precepto impugnado en esta sede.

Por último, como se desarrollará más adelante, la Ley N°20.087, que incorporó al artículo 470 del Código del Trabajo, tuvo por objetivo expresar el “*carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes*” en el Derecho del Trabajo, según señala el Mensaje del proyecto de ley. A este respecto, el requirente sostiene que la norma no cumpliría con el test de proporcionalidad y por ende vulneraría la igualdad ante la ley, al no ser ni idónea ni necesaria. Frente a ello es menester señalar que la protección al trabajador, consagrada en el artículo 19 N°16 de la Constitución, se traduce, en los procedimientos de cobranza en que el trabajador es el ejecutante, en lograr el pago efectivo de las prestaciones que se le adeudan. Teniendo esto en cuenta, es difícil apreciar cómo el artículo 470 cuestionado vulneraría el principio de proporcionalidad en su dimensión de necesidad, toda vez que el empleador ejecutado aún no paga la totalidad de lo que debe, habiendo transcurrido casi dos años de la sentencia definitiva que lo obliga a ello. En este contexto, el precepto impugnado se presenta como un mecanismo adecuado y necesario para lograr una ejecución expedita y la consecuente satisfacción oportuna de las prestaciones que se le deben al trabajador.

DÉCIMO PRIMERO: Que, el requirente presenta aquí otro problema, esto es, el de supuestamente haber pagado, incluso antes de la presentación de la demanda, cuantiosas sumas de dinero al trabajador, punto que se le impediría hacer valer en juicio al excluirse la procedencia de las excepciones de compensación y de finiquito. En este punto, la parte requirente parece omitir ciertas cuestiones. El empleador fue condenado al pago de \$203.000.000 en la causa RIT O-910-2020, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. En este proceso, al contestar la demanda con fecha 6 de agosto de 2020, Comercializadora Vega Monumental S.A hizo valer el pago de distintos montos, y fundado en esto opuso las excepciones de finiquito y transacción. Luego de dictarse sentencia definitiva desfavorable, interpuso recurso de nulidad fundado, entre otras, en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, al no haber valorado los finiquitos incorporados como prueba al juicio. En sentencia Rol 308-2021 (Laboral-Cobranza) la Corte de Apelaciones de Concepción rechazó el recurso de nulidad. Por ende, tanto el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción como la Corte de Apelaciones conocieron de esta alegación y no dieron lugar a ella, no correspondiendo al tribunal de ejecución, ni mucho menos a esta Magistratura, conocerla nuevamente en idénticos términos fácticos y jurídicos ya



resueltos por las decisiones de la judicatura de fondo de la cual emana el título ejecutivo constituido por la sentencia judicial. El caso concreto no solo no tiene particularidades que conduzcan a considerar que la aplicación de la norma produce efectos inconstitucionales sino que es expresivo de la razonabilidad de la reducción de lo controvertible vía excepciones en fase de cumplimiento.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, por lo demás, al alegar la existencia de diversos pagos, se invocan ante este Tribunal una serie de argumentos de legalidad, que no corresponde al Tribunal Constitucional valorar. En un caso similar, esta Magistratura ha dicho antes *“QUINTO: En cuanto a los asuntos propios de interpretación legal existen tres presupuestos jurídicos que hay que resolver: la condición del título ejecutivo, la excepción que describe la situación fáctica y las reglas procesales subsidiarias aplicables en la esfera.*

SEXTO: La condición de título ejecutivo se refiere al valor de equivalente jurisdiccional que se le confiere al reconocimiento de una obligación. Lo cual es inobjetable por esta vía de inaplicabilidad. Lo mismo sucede con los requisitos que la ley ha determinado para que el título tenga fuerza ejecutiva, a saber, que conste de un título ejecutivo según los artículos 434, 530 y 544 del Código de Procedimiento Civil; sea actualmente exigible, conforme lo prescriben los artículos 437, 530 y 544 del mismo código; que dé cuenta de una obligación líquida, si se trata de una obligación de dar; determinar si la obligación es de hacer e idónea de convertirse en la de destruir la obra hecha, si se está ante una obligación de no hacer, de acuerdo con los artículos 438, 530 y 544; y, que la acción ejecutiva no esté prescrita conforme a lo que disponen los artículos 442, 531 y 544 del Código de Procedimiento Civil.” (STC Rol N°13.383-2022, c. 5° y 6°).

DÉCIMO TERCERO: Que, por todo lo anterior, se descarta la existencia de la arbitrariedad aducida.

c.- Sobre el debido proceso laboral

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

DÉCIMO QUINTO: Que, al intentar establecer cuáles son las garantías cuya presencia determina la existencia de un procedimiento racional y justo, vemos que estas varían según el procedimiento de que se trate. Las garantías específicas y su



intensidad cambiarán dependiendo de si estamos frente a un procedimiento penal, civil, de familia, laboral, etc., según las particulares características de ese procedimiento y los distintos intereses que estén en juego en el mismo. En consecuencia, el debido proceso no cuenta con un contenido determinado de manera general y previa por nuestra Constitución —mucho menos un procedimiento único sin atender a diferencias en relación con las materias y sus propios principios cardinales— y, en consecuencia, a nivel legal, varía.

DÉCIMO SEXTO: Que, en el caso del procedimiento de ejecución laboral, este Tribunal ha afirmado que *“en primer lugar, cabe constatar que un procedimiento de ejecución no está exento del cumplimiento de las reglas del debido proceso a su respecto. Es natural que las garantías de racionalidad sean menos densas, se reduzcan plazos, pruebas, se incrementen las presunciones, etcétera. Todo lo anterior incluso es exigido desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Es así como el legislador puede desarrollar procedimientos en el marco del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (artículo 14.3, literal c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y que tengan a la vista la naturaleza de los intereses en juego. En tal sentido, el ejercicio de reglas de garantía lo podemos situar dentro de los procedimientos de menor entidad. En segundo lugar, los procedimientos ejecutivos se pueden dar en un contexto de única instancia y sin necesidad de propiciar impugnaciones latas. Justamente, el sentido de este tipo de procedimientos es alejarse de modalidades de amplia discusión e impugnación. Sin embargo, aun en las circunstancias plenamente ejecutivas, la intervención de la justicia, mediante un “recurso sencillo y rápido” (artículo 25.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos), debe contener un sentido finalista y constitucional en relación al procedimiento. Es así como la Corte Internacional, juzgando la efectividad de los recursos, ha sostenido que “la Corte ha establecido que para que tal recurso efectivo exista, no contraproducente y previsiblemente contrario a las exigencias que la Constitución ordena en términos de racionalidad y justicia, sobre todo, cuando la propia Constitución reconoce la pluralidad de procedimientos diversos” (artículo 63, numeral 3° de la Constitución)” (minoría, STC Rol N°12.337-2021, c. 7°).*

DÉCIMO SEPTIMO: Que, a partir de la Ley N°20.087 se sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, según se expresa en el Mensaje con que se inició el proyecto de la ley citada, a través del cual se manifestaba el *“acceso a la justicia del trabajo, no sólo en cuanto a la cobertura de los tribunales sino que también en lo relativo a la forma en que se desarrollan los actos procesales que conforman el procedimiento laboral”, para así “materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone no sólo el acceso a la jurisdicción sino también que la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna”.*

DÉCIMO OCTAVO: Que, igualmente, se propuso concretar *“...en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del Derecho del Trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos”.* En relación con el



objetivo de asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, el proyecto se planteó “optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales... y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, se establecen... plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias;” (minoría, STC Rol N°3005, c.8°).

DÉCIMO NOVENO: Que, este Tribunal, en voto de minoría, ha razonado antes *“Que, el Código del Trabajo regula, entre sus artículos 462 y 473, los procedimientos ejecutivos laborales, los que, no obstante estar insertos en una reforma “cuyos procedimientos son eminentemente orales, mantienen su carácter de procedimientos escritos, lo cual se compadece con la finalidad de estos juicios, es decir, fundamentalmente, con el cobro de un crédito, a partir de un título ejecutivo.” (Díaz Méndez, Marcela. Manual de procedimiento del trabajo, segunda edición, Ed. Librotecnia, Santiago, 2018, p. 215). En razón de ello, el juicio ejecutivo laboral y, en particular, el de cumplimiento de sentencias, se caracteriza por ser un procedimiento que es de tramitación escrita; en que el tribunal procederá de oficio, ordenando la realización de todas las diligencias y actuaciones necesarias para la prosecución del juicio; no procede el abandono de procedimiento; su tramitación se sujeta a las normas del Párrafo IV del Título I, del Capítulo II, del Libro V, del Código del Trabajo, y a falta de disposición expresa en este texto o en leyes especiales, se aplicarán supletoriamente las normas del Título XIX del Libro Primero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral, en la tramitación del juicio ejecutivo de cumplimiento de sentencias.(Op cit. Díaz Méndez, Marcela, p. 216). Que, según lo determina el artículo 464, N°1, del Código Laboral, la sentencia laboral ejecutoriada reviste la calidad jurídica de título ejecutivo, y su cumplimiento se tramita bajo las normas señaladas, iniciándose al tenor de lo prescrito en el artículo 462 del Código del Trabajo.*

10-.*De este modo, se logra el objetivo primordial de un efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, como también evitar incidencias innecesarias y que limitan las excepciones, sin vulnerar las garantías del ejecutado, pero que otorgan efectividad a los derechos de los trabajadores y el acceso a la justicia, tal como se señaló en su oportunidad en los autos rol N°6045-2014, al expresar que: “...el espíritu del legislador en la reforma laboral se encuentra plasmado en los principios formativos del proceso, esto es, oralidad, publicidad y concentración”, agregando el máximo tribunal, que “...hay acción ejecutiva cuando está reconocida, con cantidad precisa, la deuda laboral en acta firmada ante Inspector del Trabajo. (SCS Rol N°95-00)” (minoría, STC Rol N°12.337-2021, c. 8° y 9°).*

VIGÉSIMO: Que, ha quedado establecido que el proceso ejecutivo laboral, por su naturaleza y objetivos, presenta garantías menos exigentes que otros procedimientos, sin que por eso deje de existir un debido proceso. Corresponde entonces analizar si en el caso concreto estas garantías se materializaron. Por un lado, vemos que el procedimiento ejecutivo se inició a partir de la sentencia definitiva dictada en la causa RIT O-910-2020, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, que condenó a Comercializadora Vega S.A por despido injustificado y nulidad del despido. En este juicio, de lato conocimiento, la parte demandada



contestó la demanda, opuso excepciones, presentó prueba y recurrió de nulidad contra la sentencia definitiva. Por el otro lado, en sede de ejecución, Rol C-588-2021, seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, el requirente opuso excepción de pago, que fue declarada admisible y se abrió un período de prueba al efecto, objetó la liquidación, e interpuso reposición con apelación en subsidio contra de la resolución que declaró inadmisibles las excepciones de pago. Por último, no solo durante el juicio ha podido ejercer una defensa activa, sino que también se han configurado una serie de otras garantías: ha sido representado por un abogado, se le ha notificado de las resoluciones dictadas, estas resoluciones han sido fundadas, ha sido juzgado por un tribunal imparcial e independiente, prestablecido por ley, etc.

De esta manera, resulta evidente que el empleador ha gozado de las garantías que él mismo reconoce como propias de un procedimiento racional y justo, y aquellas que se han visto limitadas -como la oposición de excepciones- lo han sido de manera razonable, en atención a que se trata de un proceso en el cual el trabajador ya cuenta con una sentencia definitiva que sirve de título ejecutivo contra el empleador.

VIGÉSIMO PRIMERO: 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 la procedencia ilimitada de excepciones. En otras palabras, el debido proceso ejecutivo laboral es un proceso eficaz para la verificación del cumplimiento.

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

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

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, quienes estuvieron por acoger la acción deducida a fojas 1, por las siguientes razones:

1°. Que, con fecha 16 de marzo de 2022, Comercializadora Vega Monumental S.A. e Inmobiliaria Vega Monumental S.A, representadas por el abogado Gonzalo Cisternas Sobarzo, han deducido requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 470, inciso primero, específicamente respecto de las frases “sólo”, algunas de las siguientes” y “pago de la deuda, remisión, novación y transacción”. Lo anterior, por estimar que su aplicación, a la gestión pendiente, resulta contraria al artículo 19, en sus numerales 2, 3 y 26, de la Constitución Política.

Dicho requerimiento tiene incidencia en el proceso Rol C-588-2021, seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Concepción, por recurso de apelación, bajo el Rol N° 96-2022 (Laboral Cobranza);

2°. Que, en cuanto a la causa pendiente, y en lo que resulta pertinente al presente proceso de inaplicabilidad, la requirente, en la causa que se tramita ante el citado tribunal a quo opuso excepciones y objetó la liquidación del crédito.

Dentro de las excepciones opuestas, dedujo la de compensación, la cual fue declarada inadmisibles por medio de sentencia dictada con fecha 2 de febrero de 2022.

Respecto de dicha sentencia, la requirente interpuso recurso de apelación ante el tribunal de alzada referido, que se encuentra actualmente en tramitación.

Paralelamente, se encuentra pendiente en primera instancia la resolución de la excepción de pago opuesta y la objeción a la liquidación del crédito;

3°. Que, el conflicto de constitucionalidad planteado en estos autos ha sido antes conocido por nuestra Magistratura. En numerosos pronunciamientos, se ha declarado la inaplicabilidad de este precepto legal. Entre otras, STC Roles 3005; 3121; 7352; 7369; 7368; 7370; 7371; 7750; 7857; 9184; 9904; 10.583; 10.786 y; 10.825;

4°. Que, así como la jurisdicción, esto es, el deber-poder que tienen los tribunales de justicia para conocer y resolver las causas civiles y criminales que se promuevan en el orden temporal de la República se establece en el artículo 76 constitucional, el ejercicio de la competencia se incardina con el inciso sexto, numeral



tercero del artículo 19 de la Carta Fundamental, que impone al legislador la obligación, en forma imperativa, de establecer procedimientos que aseguren a las personas un debido proceso;

5°. Que, de acuerdo al señalado compromiso exigido por el texto constitucional, nunca puede constreñirse el derecho a defensa, especialmente frente a la acción del Estado, que asegura a los intervinientes en todo proceso, el contar con un letrado que durante el enjuiciamiento pueda exponer todos los medios legítimos que sostengan sus pretensiones, en la forma lo más amplia posible, sin restricción, de manera que no sufra indefensión alguna, y así poder contradecir a la contraparte sin limitaciones de ninguna especie;

6°. Que, la disposición legal objetada, inserta en el proceso ejecutivo laboral, restringe el derecho a defensa del ejecutado al permitir, solamente, la oposición de las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción, lo que no se condice con el requerimiento constitucional de un procedimiento racional y justo. Un diseño procedimental que se ajuste a ello debe permitir la plena vigencia de una igualdad procesal, de forma que tanto el ejecutante como el ejecutado, como es el caso de estos autos, ejerzan sus acciones y opongan sus excepciones y defensas sin restricciones de ninguna naturaleza, las normas jurídicas cuestionadas impiden aquello;

7°. Que, el impedimento de poder oponer la excepción de compensación, que al igual que el pago consiste en un modo de extinguir que implica la satisfacción del crédito, al igual que el pago, lo que conlleva una indefensión que, desde la perspectiva constitucional es reprochable, dado que la admitiéndose el pago o cumplimiento, se excluye como excepción otro modo de extinguir que se entiende equivalente al pago, pues hay satisfacción del crédito (ABELIUK MANASEVICH, René (2008). Las obligaciones. Tomo II. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, p. 1156);

8°. Que, la Comisión de Estudio de la Nueva Constitución (CENC) en las sesiones en que discernió acerca del debido proceso, llegó a un consenso en la necesidad de consagrar tal concepto en la Carta Fundamental, restando el cómo debe abordarse el derecho al debido proceso. Ello dio lugar a la existencia de ciertas tendencias que generaron discusión al interior de la Comisión, las que giraron en torno a la rigidez en la imposición de garantías para los procedimientos, apelando a la racionalidad y justicia, o a la flexibilidad de estas. El comisionado Evans de la Cuadra inicialmente pone en duda la tesis de la flexibilidad, pero finalmente adhiere a dicha tesis: las defensas y recursos dependen de la naturaleza del procedimiento y no pueden señalarse en la Carta. Así lo expresa: “[...] manifiesta que es muy difícil señalar en el texto constitucional cuáles son las garantías reales de un debido proceso, porque es un convencido de que ellas dependen de la naturaleza del procedimiento y de todo el contenido de los mecanismos de notificación, defensa, producción, examen y objeción de la prueba y los recursos dependen, en gran medida, de la índole del



proceso, del asunto de que se trata, e insiste, de la naturaleza del procedimiento que para este último haya establecido la ley.” (Actas Oficiales Comisión Constituyente, Sesión N°103, p.13).

Este Tribunal se ha pronunciado en ocasiones anteriores acerca de esta discusión al interior de la Comisión de Estudios de la Nueva Constitución, como se expresa a continuación: “Que el constituyente, como se expresó, se abstuvo de enunciar las garantías del procedimiento racional y justo, ordenando al legislador precisarlas en cada caso.

La Comisión de Estudio de la Nueva Constitución (sesiones 101 y 103) discutió extensamente esta materia, prefiriendo no enumerar los requisitos del debido proceso, sino atribuir a la ley el deber de establecer las garantías de un racional y justo procedimiento, dejándose constancia que tales atributos se concretan, entre otros elementos, en principios como el de la igualdad de las partes y el emplazamiento, materializados en el conocimiento oportuno de la acción, la posibilidad de una adecuada defensa y la aportación de la prueba, cuando ella procede. En el mismo sentido se ha pronunciado este Tribunal Constitucional (sentencias Roles números 376, 389, 481, entre otras) y la Corte Suprema, estableciendo ésta (C.S., 5 diciembre 2001, R.G.J., 258) que “conforme a la doctrina nacional, el derecho a un proceso previo, legalmente tramitado, racional y justo, que la Constitución asegura a todas las personas, contemplar las siguientes garantías: la publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por la parte contraria, el emplazamiento, adecuada asesoría y defensa con abogados, la producción libre de pruebas conforme a la ley, el examen y objeción de la evidencia rendida, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer recursos para revisar las sentencias dictadas por tribunales inferiores” (STC Rol N°478 c.14);

9°. Que, el comisionado sr. Ortúzar durante la discusión expresó que “el que un proceso sea “racional y justo” no podrá ser interpretado por los jueces, sino única y exclusivamente por la Corte Suprema cuando se plantee un recurso de inaplicabilidad frente a una ley que no haya cumplido, según el afectado, con esta exigencia constitucional de observar un procedimiento racional y justo. Cree que se puede tener la confianza suficiente en los más altos magistrados de la República, y con los antecedentes todavía de las actas de las sesiones de la Comisión, se puede tener la seguridad de que ellos sabrán darle la interpretación que corresponda a este precepto. (Actas Oficiales Comisión Constituyente, Sesión N°103, p.17);

10°. Que, pronunciamientos anteriores de esta Magistratura acerca de la norma jurídica objetada, han consignado la historia de la Ley N°20.087 que sustituyó el procedimiento ejecutivo laboral, con el propósito de indagar si el legislador cumplió el imperativo constitucional de razonabilidad y justicia que debe contener todo enjuiciamiento. En este aspecto, el trámite de la ley citada, consigna que se consideró el principio de celeridad, puesto que el propósito de las nuevas reglas procesales, en



materia laboral ejecutiva, era la abreviación de las actuaciones y plazos junto con la aplicación del principio pro operario. Siendo encomiable los fines que tuvo en vista el legislador para proceder a la modificación del título V del Código del Trabajo, no tenía atribuciones para soslayar lo mandatado por la ley suprema, en su inciso sexto, numeral tercero del artículo 19. Cercenar las posibilidades de defensa del ejecutado, al restringir el número de excepciones, factibles legalmente de oponer, hace que las normas jurídicas censuradas no satisfagan el estándar constitucional de un procedimiento racional y justo;

11°. Que, en el caso específico de autos, existe una sustancial afectación al derecho a defensa, al obstruir al ejecutado discutir, a través de la oposición de la excepción pertinente, la extinción de la obligación por entenderse que ha habido un cumplimiento equivalente, y así tener la posibilidad de revertir la ejecución, eventualmente. Esta privación es la que configura el resultado contrario a la Constitución de los preceptos legales censurados, en la gestión judicial pendiente. Nótese que el precepto incorpora al pago como excepción, pero éste excluye – sin una justificación constitucionalmente válida - un modo de extinguir vinculado al pago, pues como afirma la doctrina “si bien la compensación tiene evidentemente un efecto extintivo, y por ello el Código la trata entre los modos de liberación del deudor, *es un equivalente al pago. No es el cumplimiento mismo, únicamente porque materialmente, por lo menos, uno de los deudores no lo hace, pero la ley da por cumplida las obligaciones recíprocas a fin de evitar un doble pago inútil*” (ABELIUK MANASEVICH, René (2008). Las obligaciones. Tomo II. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, p. 732);

12°. Que, la creación de esta situación en el proceso ejecutivo laboral, por la aplicación del precepto legal censurado, redundando en la infracción de otras normas constitucionales, particularmente del artículo 76 de la Carta Fundamental, dado que afecta la jurisdicción, la que comprende las facultades de juzgar y resolver el conflicto de relevancia jurídica. Cabe señalar que la fase del juzgamiento la integran la etapa de la discusión y de prueba. Es en este aspecto, que se obstaculiza el ejercicio de la jurisdicción, puesto que el juez no puede conocer y juzgar todas las excepciones y defensas que la parte ejecutada pudiera oponer y presentar. De esta manera se vulnera la antedicha norma fundamental;

13°. Que, no es del caso juzgar si el ejecutado tiene la obligación de pagar o no, lo que resulta constitucionalmente censurable es que el juez vea reducidas sus atribuciones, debiéndose, en este caso, limitarse a resolver las excepciones que permiten oponer las disposiciones legales impugnadas, transgrediéndose con ello la jurisdicción, en los términos establecidos en el artículo 76 constitucional;

14°. Que, los primeros llamados a respetar lo preceptuado en la Constitución Política de la República son los poderes públicos; por eso, establecer, por ley, procedimientos que lesionan el derecho a la jurisdicción, configurando reglas que no



se avienen con la exigencia de un enjuiciamiento racional y justo, resulta del todo intolerable atendido que aquello socava el estado constitucional de derecho.

La creación y tramitación de normas jurídicas legales tiene que estar siempre sometido a un severo análisis constitucional, de manera que las reglas que finalmente se conviertan en leyes de la República, no presenten cuestionamientos en este sentido, como ocurre con la disposición legal que motiva la acción de inaplicabilidad de estos autos;

15°. Que, por las consideraciones precedentemente expuestas, estos Ministros estuvieron por acoger el requerimiento, atendido que el artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo, en su aplicación, resulta contrario a la Constitución, en el caso considerado.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ. La disidencia fue escrita por el Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 13.046-22-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.



39011EBE-9C03-4001-91EC-ABE8E5F55D68

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.