

0000258

DOSCIENTOS CINCUENTA Y OCHO



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.352-2022

[12 de abril de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 162,
INCISO QUINTO, SEXTO Y SÉPTIMO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

RICARDO ANDRÉS DELPINO PINTO.

EN EL PROCESO RIT T-13-2022, RUC 22-4-0381088-K, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA

VISTOS:

Ricardo Andrés Delpino Pinto acciona de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162 inciso quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo, en el proceso RIT T-13-2022, RUC 22-4-0381088-K, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo De Calama.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone:

“Código del Trabajo

(...)

“Artículo 162.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por



carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.

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 integro 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.”.

(...)



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

Acciona en el marco de un procedimiento sustanciado ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, originado en una demanda de tutela laboral por vulneración de la garantía de indemnidad, nulidad del despido y cobro de prestaciones interpuesta por Luis Eduardo Varela en contra del requirente Ricardo Andrés Delpino Pinto.

Según consta de los antecedentes acompañados a esta Magistratura, en el procedimiento laboral la parte requirente opuso, en lo principal, excepción de incompetencia argumentando que el tribunal es incompetente para conocer de esta litis por tratarse de un contrato a honorarios de carácter civil. Lo anterior, fundado en que el demandante prestó servicios desde septiembre de 2021 hasta el 22 de diciembre del mismo año, en calidad de garzón, servicio que fue pagado contra la emisión de boleta de honorarios por servicios de terceros. Por lo expuesto, solicitó al tribunal se declare incompetente para conocer de esta litis por ser competencia propia de los tribunales de letras en lo civil. En subsidio de lo anterior, contestó derechamente la demanda.

En audiencia preparatoria celebrada el día 4 de abril de 2022 se dejó la resolución de la referida excepción de incompetencia para sentencia definitiva y, habiéndose realizado audiencia de juicio, se encuentra pendiente la dictación de sentencia.

En ese contexto, la actora constitucional estima que la aplicación de la norma al caso concreto, en el caso en que se acoja la demanda que originó el juicio ya referido, resulta contrario a los artículos 19 numerales 3 y 26 de la Constitución.

Indica que la eventual aplicación de la norma al caso concreto resulta desproporcionada pues se le obligaría al pago de cotizaciones previsionales desde el 16 de septiembre del año 2021, lo que implicará el pago de ingentes sumas a título de cotizaciones previsionales, multas y recargos del período aludido, más las remuneraciones respectivas que hasta la fecha de la presentación del requerimiento, suman 5 meses.

Refiere asimismo que la forma en que está consagrada la sanción de nulidad del despido afecta de diversas formas el debido proceso. En esa línea, indica que las dilaciones propias del juicio laboral favorecerán al actor, al igual que la presentación de recursos de nulidad, pues ello implicará necesariamente el aumento de meses que se deba considerar como parte de esta sanción, lo que infringe un justo y racional procedimiento, pues se incrementa mensualmente la sanción a pesar de ni siquiera haberse dictado sentencia condenatoria en primera instancia.



Agrega que se afecta la garantía ya señalada puesto que el empleador no ha podido solucionar su deuda previsional, la que nacerá solo una vez que sea declarada la existencia de tal obligación por el juez de fondo, lo que provocará un grave e inconstitucional efecto pues, al desconocer la relación laboral, indica que será responsable no solo de las multas, intereses y cotizaciones que se devenguen retroactivamente a contar de septiembre del año 2021, sino también del pago de las remuneraciones hasta la época en que se produzca el pago de aquellas. Así las cosas, indica que el artículo 162 inciso séptimo del Código del Trabajo, al incrementar la extensión de la sanción en el tiempo, sin que medie procedimiento racional y justo, debe ser declarada inaplicable por inconstitucional.

A continuación, indica que se afecta la garantía del artículo 19, numeral 26, de la Carta Fundamental, que consagra el denominado principio de esencialidad de los derechos. Lo anterior, fundado en que la norma impugnada sigue desplegando sus efectos sin límite de tiempo y además retroactivamente, lo que afectaría al debido proceso en su esencia, configurándose así la infracción a la norma ya referida.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, con fecha 18 de julio de 2022, a fojas 52, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

En resolución de fecha 5 de agosto de 2022, a fojas 239, se declaró admisible.

Habiéndose conferido los traslados de fondo a las partes de la gestión pendiente y a los órganos constitucionales interesados, no se efectuaron presentaciones.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 30 de noviembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y alegatos de la parte requirente, del abogado Héctor Torrejón Torrejón.

Se adoptó acuerdo en igual fecha, conforme fue certificado por el relator de la causa.

CONSIDERANDO:

a.- Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama se sigue el proceso RIT T-13-2022, iniciado por demanda de Luis Eduardo Varela en contra de Ricardo Delpino Pinto, por tutela laboral por vulneración de la garantía de



indemnidad, nulidad del despido y cobro de prestaciones, o, en subsidio, despido indebido, nulidad del despido y cobro de prestaciones. En dicho proceso, el demandado, requirente en estos autos, interpuso en lo principal excepción de incompetencia y en subsidio contestó la demanda. El 7 de abril de 2022 se realizó la audiencia preparatoria, en la que se dejó la resolución de la excepción de incompetencia para sentencia definitiva y se llamó a conciliación sin que esta se produjera. El 9 de junio de 2022 se procedió a efectuar la audiencia de juicio, en que las partes rindieron prueba documental y confesional, antes de que la referida audiencia se suspendiera debido a su extensión, dejando la rendición de la prueba testimonial pendiente. La audiencia de juicio continuó el 5 de julio, y en ella se llamó a las partes a conciliación extraordinaria, en la que la parte demandante sólo aceptó la suma de \$1.500.000, en 3 cuotas, lo que no fue aceptado por el demandado. Luego, se rindió prueba testimonial y se exhibieron documentos. Junto con ello, se accedió a la medida cautelar del artículo 444 del Código del Trabajo, oficiándose a la Comisión del Mercado Financiero para que informe las Instituciones Financieras bancarias donde registra operaciones el demandado.

Estando pendiente la dictación de la sentencia, el demandado acude a esta Magistratura a fin de solicitar la inaplicabilidad del artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo.

SEGUNDO: Que, del procedimiento reseñado es posible advertir que el trabajador solicita la aplicación de la figura conocida como nulidad del despido, que en el presente caso constituye la institución requerida de inconstitucionalidad. En consecuencia, es imprescindible analizar la figura de la convalidación del despido en relación con la de la nulidad del despido por no pago de cotizaciones, para en forma posterior, verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, de modo de definir la procedencia del presente requerimiento.

1. La convalidación del despido

TERCERO: 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

CUARTO: Que, el 28 de septiembre de 1999 se publica en el Diario Oficial la Ley N°19.631, conocida como “Ley Bustos”, cuyo objetivo fue resolver la cuantiosa deuda de los empleadores por no pago de cotizaciones previsionales, siendo de cargo



de la parte empleadora realizar este descuento y pago en el organismo de seguridad social. Esta ley introdujo los incisos 5° al 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, con el siguiente tenor: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato.*

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

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

Como explica la profesora Irene Rojas Miño *“esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema ‘...la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores”* (Rojas Irene, *Manual de Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo*, Thomson Reuters, pp. 472 y 273). Esta forma de entender la institución del artículo 162, incisos quinto y siguientes, tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha considerado a la figura como equivalente a un *“apremio”*: *“El objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores “.* La Ley N°19.631 tuvo como objeto *“que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.”* (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que *“junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.”* (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)” (STC 3722, c. 12°). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11°).



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.

QUINTO: 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.

SEXTO: 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).

SÉPTIMO: 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.

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

b.- Sobre la igualdad ante la ley y la proscripción de tratos discriminatorios

NOVENO: El artículo 19° número 2° de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas la igualdad ante la ley. En el inciso 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: Que, al calificarse la nulidad del despido como sanción, el propósito es intentar llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, la nulidad del despido puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322, para la acción de cobro de cotizaciones, siendo inapelable y posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas del apremio de la nulidad del despido serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha declarado: *“La proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida. En tal sentido, en cada caso concreto se analizará cómo la sanción de nulidad del despido resulta ser o no desproporcionada”* (STC Rol N°8709-2020, c.12°).



En esta línea, *“se trata de verificar si la condición temporal ilimitada, y desproporcionada a juicio del requirente, se refiere a la ausencia de un límite de tiempo una vez cesado el trabajo efectivo, pero sin enterar completamente las cotizaciones sociales. En tal sentido, la ley no le indicó al empleador ni una oportunidad ni un plazo para convalidar el despido. No hay preclusión propiamente tal (...) El legislador no impuso un límite o una preclusión por la sencilla razón de que esos instrumentos normativos desalientan el pago de la deuda previsional del trabajador. Cualquier plazo o señal importan desacreditar su propósito que no es otro que la protección del trabajador frente a una realidad de la que el trabajador es víctima (...) La norma tiene un límite temporal implícito y depende de la voluntad unilateral de la parte contratante cumplirla”* (STC Rol N°3722, c. 18°).

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

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

DÉCIMO PRIMERO: Que, tales razonamientos conducen a la desestimación de lo alegado por la requirente al sostener que el mecanismo legal opera de manera ilimitada en el tiempo, manteniendo la relación laboral sin que el trabajador preste servicio alguno, ya que depende de la voluntad del deudor pagar y 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.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, como puede advertirse, la llamada nulidad del despido no es una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no pagar correcta y oportunamente, lo que excluye la posibilidad de que estemos frente a un trato arbitrario por parte del legislador. Así, en caso de declararse nulo el despido, operará lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, y si luego de ello el empleador no procede al pago total de la deuda, esta solo podrá aumentar con el paso del tiempo, ya habiéndose verificado el daño previsional. En consecuencia, ese mismo incumplimiento mal puede ser un argumento a favor del empleador en el sentido de que, precisamente por incumplir, no deba pagar.



c.- Sobre la nulidad del despido y el debido proceso

DÉCIMO TERCERO: Que, en el caso de marras el requirente también ha argumentado la inaplicabilidad de la norma fundado en que esta vulneraría el debido proceso, consagrado en el artículo 19 N°3 de nuestra Constitución. En concreto, la conducta estipulada en el artículo 162 del Código del Trabajo incumpliría lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 19 N°3, que indica que *“Toda persona imputada de delito tiene derecho irrenunciable a ser asistida por un abogado defensor proporcionado por el Estado si no nombrare uno en la oportunidad establecida por la ley”*, pues el trabajador se vería favorecido en caso de que el empleador recurriera o extendiera el proceso por medio de las gestiones de un abogado. Al respecto, cabe hacer ciertas precisiones: En primer lugar, la parte requirente incurre en un error al considerar que estamos en un supuesto de responsabilidad penal. La responsabilidad penal es una consecuencia de la comisión de un delito, que se traduce en la imposición de una pena. Como ya se explicó, la institución objetada ha sido considerada como un apremio, cuyo objetivo es lograr el pago de cotizaciones previsionales impagas, en caso alguno pudiendo ser considerada como una pena que haga efectiva la responsabilidad penal. Por lo mismo, no corresponde invocar en la causa laboral la aplicación y respeto de principios propios del Derecho penal. En segundo lugar, el precepto constitucional invocado no tiene relación alguna con el caso, pues el requirente ha tenido la oportunidad de ser asistido por un abogado, tanto en el juicio ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama como ante esta Magistratura.

DÉCIMO CUARTO: Que, a fojas 7, el requirente alega verse *“imposibilitado de poner freno previo a la sanción pretendida por el demandante laboral, por una vía que no sea allanarse a sus pretensiones y renunciar al ejercicio de defensas y recursos judiciales”*. Con ello, el demandado pretende poner en cuestión el objetivo mismo de todo juicio y los fundamentos del Derecho Procesal: por medio del ejercicio de la acción una parte ha acudido ante el juez laboral planteando una pretensión, que es rechazada por la contraparte, por lo que ahora ese tribunal debe resolver el conflicto jurídico, decidiendo si corresponde o no aplicar la figura de la nulidad del despido. Por su puesto que, en este contexto, si no operaron los equivalentes jurisdiccionales reconocidos por nuestra legislación, la parte demandada no podría unilateralmente impedir la aplicación de la nulidad solicitada por el trabajador mediante un *“freno previo”*. Será necesario obtener un pronunciamiento por parte del tribunal —regido por el principio de inexcusabilidad una vez requerido por el trabajador— a fin de resolver el conflicto jurídico, ejerciendo así la jurisdicción. En el caso de obtener una sentencia desfavorable al empleador, obviamente la vía para modificar esta situación será el ejercicio de defensas y recursos judiciales contemplados en la legislación laboral, según la cual, cabe recordar, rige el principio de bilateralidad de la audiencia (artículo 425 del Código del Trabajo). Impedir que el demandado sea capaz de imposibilitar la aplicación del apremio antes de que el juez si quiera decida si este procede no es contrario al debido proceso, sino que es una concreción del mismo. Afirmar lo contrario implicaría sostener que nuestra Constitución ampara, como garantía protegida, la posibilidad de poner término a un conflicto de relevancia jurídica por medios distintos a la jurisdicción o a la heterocomposición, lo que no tiene ningún



asidero en virtud de los artículos 1, 5, 19 N°3 inciso quinto y 76 de nuestra Constitución.

DÉCIMO QUINTO: Que, en este mismo orden de ideas, la parte requirente ha sostenido que la inconstitucionalidad del artículo 162 del Código del Trabajo también estaría dada por el hecho de que en el caso concreto *“el proceso ha seguido su curso sin que el empleador haya podido solucionar su deuda laboral”* (a fojas 8). Es preciso señalar que esto no es efectivo, ya que la parte requirente ha tenido alternativas distintas al pronunciamiento del juez para poner término anticipado al juicio y que no necesariamente implican un allanamiento. Del análisis del expediente RIT T-13-2022, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, vemos que se llamó en tres ocasiones a conciliación (7 de abril, 9 de junio y 5 de julio), siendo la última de estas la única que estuvo cerca de llegar a buen puerto, fracasando al rechazar el demandado la oferta efectuada por el demandante a partir de las bases de acuerdo propuestas por el juez. Con todo, incluso aunque la posibilidad de poner término al juicio no hubiese prosperado por voluntad del demandante y no de la parte requirente, no se estaría por este motivo frente a una inconstitucionalidad, sino que ante un conflicto de relevancia jurídica que precisa, para su solución, la resolución de un juez.

El que, en este escenario, para el empleador pudiere resultar inconveniente el dilatar más allá de lo necesario el proceso porque su deuda aumentaría no se erige como una inconstitucionalidad, sino que es una cuestión de estrategia procesal que deberá evaluar para determinar qué curso seguir ante la demanda (pudiendo allanarse y pagar, arribar a conciliación, esperar a la sentencia, etc.). Por lo demás, si desde un inicio el empleador hubiese efectuado los descuentos correspondientes, el monto a pagar —en caso de que se declaré nulo el despido— sería notablemente inferior. Así mismo, pese a que el requerimiento destaca la conveniencia que tendría para el trabajador extender el proceso, no se ha observado en él ninguna actitud dilatoria: presentó la demanda un mes después de ser despedido y en el juicio, que antes de su suspensión se había prolongado por 5 meses, no ha presentado ninguna acción o recurso que tenga si quiera como efecto secundario la extensión del proceso.

DÉCIMO SEXTO: Que, del examen de los antecedentes de la causa, se aprecia una defensa con todos los instrumentos que franquea el procedimiento para ambas partes, habiendo el demandado contestado la demanda, presentado prueba y, ahora, solicitado la inaplicabilidad de la norma. Además, tal como se afirma en el requerimiento *“No se debe soslayar SS., Excma., que las vías legales que pueden poner un adecuado remedio jurídico a la pretensión del ex trabajador, se encuentran en pleno curso, restando aún la audiencia de juicio, la dictación de la sentencia, recursos de nulidad, vista y fallo de éstos, como también recursos de unificación de jurisprudencia ante la Excelentísima Corte Suprema.”* (a fojas 7), estando todos estos mecanismos también disponibles para el trabajador. Ello, en adición a que el requirente no indica de qué otra manera podría haberse afectado la garantía del debido proceso en la gestión pendiente, obliga a rechazar este argumento.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, el resto de los argumentos ofrecidos por el requirente apuntan a determinar que entre las partes no existió relación laboral y que



el empleador no tenía la obligación legal de descontar por concepto de cotizaciones previsionales. Como se colige de lo dicho por el propio requirente, estas premisas están orientadas a controvertir la existencia de una obligación de naturaleza legal, lo que no implica conflicto de constitucionalidad alguno, siendo esto competencia del juez de fondo. Este argumento —principal dentro de la estructura del requerimiento— en nada modifica lo razonado en torno a la potencial inconstitucionalidad del artículo 162 incisos 5° a 7° el Código del trabajo, pues donde la requirente ve una diferencia esencial que sería favorable a la inaplicabilidad de los preceptos, en realidad solo existe un juicio declarativo que debe determinar eventualmente una mayor ilicitud por parte del demandado, en caso que se estime que se ha cubierto con un contrato civil una relación laboral.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en línea con lo anterior, la inaplicabilidad solicitada implicaría la creación de una situación que eximiría de los efectos jurídicos de una determinada institución, sin que el caso particular escape a la categoría de hechos que busca regular la llamada nulidad del despido, introduciendo un trato diferenciado sin justificación alguna.

Por ende, no compete a esta Magistratura emitir pronunciamiento al respecto, pues eso es precisamente lo que se está discutiendo en la causa RIT T-13-2022.

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

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

SE RESUELVE:

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



DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, quienes estuvieron por acoger el requerimiento, por las siguientes razones:

1º Que el presente requerimiento de inaplicabilidad interpuesto por don Rodrigo Delpino Pinto, en contra de quien se dedujo demanda de tutela laboral por vulneración de garantía de la indemnidad con ocasión del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones. En subsidio se ejerció acción de nulidad del despido y despido indebido. Este proceso judicial se desarrolla en el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama. En este contexto, que ha sido desarrollado en la parte expositiva de la presente sentencia, el requirente plantea a través del presente requerimiento de inaplicabilidad un cuestionamiento de constitucionalidad que recaerá 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 expuestos frente a este conflicto constitucional, teniendo en consideración las particularidades del caso concreto, dando cumplimiento con ello al propósito de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

2º Que, como elemento de hecho que sustenta el cuestionamiento del requirente, cabe señalar que a través de su presentación expone que a la fecha de presentación de este requerimiento habrían transcurrido cinco meses desde que fue iniciado el juicio y seis meses desde que se produjo el término de la relación contractual con el demandante, de modo que para el evento que el sentenciador laboral de Calama haga lugar a la acción de nulidad del despido que configura la pretensión de la parte demandante en autos laborales, el requirente será condenado al pago de las remuneraciones y demás cotizaciones que se devenguen desde la fecha del término de la relación laboral, esto es, desde el 22 de diciembre de 2021, hasta el pago efectivo de las cotizaciones adeudadas, conforme la base de cálculo de las remuneraciones que sea determinada en juicio, consecuencia de importante efecto económico y que se sustenta en la aplicación de los preceptos legales reprochados por medio de la presente acción de inconstitucionalidad concreta.

3º 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.



4º 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.

5º 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.

6º 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.

7º 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.

8º Que, expuesto lo anterior, cabe preguntarse cuál es el efecto que tales disposiciones tienen en el caso concreto. Al respecto cabe señalar que 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.

9º 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 7º del Código Laboral.



10º 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, Nº 2, Talca, 2002, versión on line)

11º 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 Nº 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.

12º Que la aplicación de las disposiciones contenidas en la oración final del inciso quinto, y en los incisos sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, supone generar artificialmente para el requirente, obligaciones laborales (remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, etc.) por un período en que no habrá existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna.

13º 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”.

14º 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.

15º 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.

16º Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concreto pueden provocar los preceptos legales requeridos de inaplicabilidad en estos autos, estimamos que se produce una afectación constitucional en los términos planteados por el requirente, esto es, en relación al artículo 19 numerales 3 y 26, los que consagran el derecho al debido proceso el que se ve puesto en tela de juicio cuando la extensión del proceso judicial en el tiempo, por su solo desarrollo y las eventuales impugnaciones que se pudieran ejercer, se traducirá en un incremento exponencial de las consecuencias económicas que derivan para el requirente, efecto que además supone una afectación al contenido esencial de los derechos, atendida la entidad de la limitación a los derechos en comento.

17º Que, en este contexto, 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.

18º Que de este modo, por los motivos reseñados y por estimar que la aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código Laboral importan una vulneración de las garantías constitucionales del requirente, en los términos sostenidos en el requerimiento, estos disidentes estiman que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad debió ser acogido.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZIMUÑOZ y la disidencia, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.



Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.
Rol N° 13.352-22-INA

0000275

DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO

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

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



F39E8D96-F9E4-4A6E-A28C-68955A86A5A0

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.