



2021

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 10583-2021

[8 de septiembre de 2021]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 470,
INCISO PRIMERO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

CLÍNICA REGIONAL LIRCAY SPA.

EN EL PROCESO RIT J-60-2020, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL
TRABAJO DE TALCA, EN ACTUAL CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE
APELACIONES DE TALCA, POR RECURSO DE APELACIÓN, BAJO EL ROL N°
55-2021 (COBRANZA LABORAL)

VISTOS:

Con fecha 28 de marzo de 2021, Clínica Regional Lircay SpA. ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo, en el proceso RIT J-60-2020, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Talca, por recurso de apelación, bajo el Rol N° 55-2021 (Cobranza Laboral).

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone:

“Código del Trabajo



(...)

Artículo 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.

De la oposición se dará un traslado por tres días a la contraria y con o sin su contestación se resolverá sin más trámites, siendo la sentencia apelable en el solo efecto devolutivo.”.

(...)

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

Señala que Leslie Janine Castro Sobarzo, con fecha 10 de diciembre de 2020, dedujo acción ejecutiva laboral en su contra, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en causa Rit J-60-2020, por concepto de indemnizaciones por años de servicio y sustitutiva del aviso previo.

Explica que aquella prestó servicios bajo subordinación y dependencia para ella hasta el 30 de octubre de 2020, fecha en la que fue desvinculada en razón de la aplicación de la causal de despido prevista en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

El despido fue comunicado a la actora a través de una carta de término de contrato de trabajo, invocando la causal antes señalada y cumpliéndose, a su juicio, las formalidades legales, informándose además en dicha oportunidad acerca del derecho al goce de las indemnizaciones establecidas por la ley por la conclusión del contrato, desglosando los haberes y descuentos jurídicamente procedentes, en la referida carta. Añade que intentó lograr un acuerdo para la forma pago de las indemnizaciones legales procedentes, lo que fue rechazado de plano por la actora, quien requirió además el pago del recargo legal por despido injustificado, no aceptando su oferta.

Posteriormente, presentó demanda ejecutiva en su contra, en la cual solicita se despache mandamiento de ejecución y embargo por las sumas que indica por concepto de indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo, invocando como título ejecutivo la carta de aviso de despido.

Destaca al respecto que el día 11 de diciembre de 2020, un día después de interponer su acción ejecutiva, aquella interpuso una acción laboral en procedimiento de aplicación general de despido injustificado y cobro de prestaciones, en su contra, que se tramita en el mismo tribunal, el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en causa Rit O-547-2020. En dicha causa la actora pone en



entredicho la causal aplicada, demandando el recargo legal del 30% dispuesto por el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Precisa que en la gestión sub lite, de cobranza laboral, interpuso excepciones, con fecha 29 de diciembre 2020, de falsedad de título; exceso de avalúo; y falta de requisitos para fuerza ejecutiva.

No obstante, lo anterior, con fecha 7 de enero 2021 el Tribunal declaró inadmisibles las excepciones interpuestas, conforme lo dispuesto en el artículo 470 del Código del Trabajo, por lo que con fecha 14 de enero de 2021 interpuso recurso de apelación en contra de tal resolución, pendiente de resolución ante la Corte de Apelaciones de Talca, en causa Rol N° 55-2021.

La requirente señala que la norma impugnada vulnera el artículo 19 N° 3 de la Constitución.

Especifica que la aplicación de aquella atenta contra el derecho de igualdad ante la justicia y el debido proceso, particularmente su derecho a defensa. Al impedir al ejecutado oponer determinadas excepciones en el proceso laboral de ejecución, incumple el estándar exigido por la Carta Fundamental, respecto a garantizar un procedimiento racional y justo.

Así, la norma permite una evidente desigualdad que vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos de las personas, al limitar la procedencia de excepciones sólo a las señaladas en la norma, lo cual se aplica única y arbitrariamente en contra del ejecutado en el juicio ejecutivo laboral, estableciendo en su contra una desprotección que le impediría en la especie, cuestionar el título ejecutivo que se esgrime en su contra, produciéndose así una discriminación que no se produce respecto de ningún otro proceso de ejecución o cobranza.

Por lo anterior, estima que la aplicación del precepto impugnado establecería una diferencia arbitraria, injusta e irracional, entre la situación del ejecutado en sede civil y el ejecutado en el juicio ejecutivo laboral, el que ve restringidas y limitadas sus defensas sólo a las excepciones del artículo 470 del Código del Trabajo, sin que exista justificación alguna para dicha privación.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 1 de abril de 2021, a fojas 43. Fue declarado admisible por resolución de la misma Sala el día 26 de abril de 2021, a fojas 394, confiriéndose traslados de estilo.

Leslie Castro Sobarzo, a fojas 403, evacúa traslado abogando por el rechazo del libelo.



Señalan, en síntesis, que no existe infracción al derecho de defensa jurídica ni al debido proceso por la aplicación del artículo 470 del Código del Trabajo.

La Constitución no establece un debido proceso tipo, sino que concede un margen de acción al legislador para que establezca un procedimiento racional y justo. En aquel sentido, debe ser racional para configurar un proceso lógico y carente de arbitrariedad y justo para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en el proceso.

El procedimiento ejecutivo laboral descansa en los principios de celeridad y concentración, toda vez no se dirige a declarar derechos dudosos o controvertidos, sino a llevar a efecto los que han sido reconocidos en un título ejecutivo, en donde consta que el ejecutante es el acreedor y el ejecutado el deudor.

La exclusión de las referidas excepciones dentro del procedimiento de cumplimiento laboral es compatible y no vulnera el principio pro operario, toda vez que en el caso en cuestión es menester sujetarse a la interpretación más favorable al trabajador, la cual limita las excepciones que pueden oponerse en dicho procedimiento únicamente a las señaladas en el artículo 470 del Código del Trabajo, de manera que todas las excepciones del Código de Procedimiento Civil, no tienen cabida.

Añade que la requirente ha incurrido en actuaciones contradictorias. La demandante no ha recibido pago alguno, pese al transcurso del tiempo y la existencia de una oferta irrevocable en autos. Luego ha opuesto excepciones fuera del marco legal aplicable y no ha negado en el proceso sobre despido injustificado que la carta de despido carezca de validez.

Por lo anterior, concluye que, en la especie, el requerimiento interpuesto por la contraria, no logra sustentar de forma concreta las supuestas vulneraciones al artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, ya que la aplicación de los preceptos legales cuestionados resulta apta y racional en relación a los fines determinados por el legislador.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 24 de agosto de 2021 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y alegatos por la parte requirente del abogado Juan Pablo Grant Gajardo, y de la parte requerida de la abogada Orielle Muñoz González.

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

Y CONSIDERANDO:



LA IMPUGNACIÓN

PRIMERO: Que, en estos autos se requiere la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del inciso primero, del artículo 470 del Código del Trabajo fundado en que su aplicación en la gestión judicial pendiente contraviene el artículo 19 N°3, incisos primero y segundo de la Constitución, al afectar la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos y el derecho a defensa, que la Constitución garantiza a toda persona;

SEGUNDO: Que, la norma jurídica impugnada contiene las excepciones que el ejecutado puede oponer al título ejecutivo, que en el procedimiento respectivo se hace valer como instrumento fundante de la demanda. Dichas defensas procesales se reducen al pago de la deuda, la remisión, la novación y la transacción, no contemplando el amplio catálogo de aquellas previstas en el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil (*en adelante CPC*);

TERCERO: Que, entre las excepciones que no fueron recogidas por el legislador en el proceso ejecutivo laboral, se encuentran la falsedad del título, la falta de requisitos o condiciones establecidas por las leyes para que el título tenga fuerza ejecutiva y el exceso de avalúo, correspondiendo a aquellas defensas que el ejecutado en la gestión judicial pendiente opuso dentro del plazo previsto por la ley procesal;

CUARTO: Que, esta Magistratura efectuará el examen de constitucionalidad respecto del precepto legal cuestionado, considerando que existen numerosos precedentes (STC Roles N°3005, 9184, 9904, entre otros) en que se ha analizado aquél, bajo cuyos criterios se resolverá el conflicto de constitucionalidad planteado;

LA GESTIÓN JUDICIAL PENDIENTE

QUINTO: Que, a través de una carta de despido (fojas 67 y ss.) la Clínica Regional Lircay SpA puso término al contrato de trabajo de la requerida, fundado en la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, comunicación que se encuentra firmada por la trabajadora, y en la que hizo reserva de derechos de revisar la causal de despido invocada y los montos expuestos. Por su parte, el Notario Público Interino de Talca certifica a fojas 69 que, doña Leslie Castro Sobarzo concurre a firmar el finiquito, documento que no ha llegado materialmente a la notaria, por lo que no es posible revisarlo y eventualmente suscribirlo por la parte de la trabajadora.

La requerida se desempeñó ejerciendo las labores de tecnólogo médico por más de seis años en la clínica citada, interpuso demanda en juicio ejecutiva laboral en contra de la requirente, solicitando iniciar la vía ejecutiva de cobranza de la obligación y despacho de mandamiento de ejecución por la cantidad que adeuda la requirente, más intereses, reajustes y recargos legales. El ejercicio de la acción



ejecutiva dio lugar a la causa que se tramita ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, bajo el RIT J-60-2020, caratulada “Castro con Clínica Lircay SpA”.

Posterior a la presentación de la demanda ejecutiva laboral, la trabajadora interpuso una acción laboral en procedimiento de aplicación general de despido injustificado y cobro de prestaciones, causa tramitada ante el mismo tribunal bajo el RIT O-547-2020. Esta causa se encuentra en etapa de audiencia de juicio, la que fue reprogramada para el mes de octubre del presente año;

SEXTO: Que, en la causa RIT J-60-2020 que se tramita ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, la requirente opuso las excepciones de falsedad del título; falta de requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que el título tenga fuerza ejecutiva y; exceso de avalúo, contempladas en los numerales 6, 7 y 8 respectivamente, del artículo 464 del CPC. Con fecha 07 de enero de 2021 el referido tribunal declaró inadmisibles las excepciones opuestas, atendido lo dispuesto en el artículo 470 del Código del Trabajo (fs. 153).

Ante ello, la Clínica Regional Lircay SpA interpuso recurso de apelación, el que fue declarado admisible sólo respecto de la resolución de 07 de enero de 2021. De este recurso conoce la Corte de Apelaciones de Talca bajo el Rol N°55-2021, causa que se encuentra suspendida por resolución de esta Magistratura de 1° de abril del presente año;

NATURALEZA JURÍDICA DEL TÍTULO EJECUTIVO

SÉPTIMO: Que, el procedimiento ejecutivo se inicia por la ejecutante con la carta de aviso de despido, instrumento que ha sido entendido como un título ejecutivo especial, pues no es de aquellos títulos comprendidos en los artículos 434 del Código de Procedimiento Civil ni 464 del Código del Trabajo, sino que en el artículo 169 letra a) de este último código, que se entenderá incorporado al artículo 464 N°6 CPC, al expresar “Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.”.

El artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, se refiere a que la comunicación que el empleador dirija al trabajador, de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva de aviso previo.

De esta forma, este título ejecutivo especial tiene una fuente legal que corresponde al artículo 169 recién referido, norma jurídica que le otorga el mérito ejecutivo (artículo 177 Código del Trabajo), lo cual fue establecido en la Ley N°20.087;

OCTAVO: Que, siendo la carta de término del contrato de trabajo -emitida por el empleador- una oferta irrevocable de pago, la Dirección del Trabajo ha expresado al respecto que “la citada comunicación obliga al empleador a respetar los



montos que por concepto de indemnizaciones haya ofrecido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos” (Dictamen Ord. N°3742/50, 23.07.2015), surgiendo una discusión jurisprudencial de si se requiere una aceptación de la causal por parte del trabajador o si es pura y simple para que sea eficaz;

NOVENO: Que, la requirente controvierte en el proceso ejecutivo laboral el mérito forzoso de la obligación en cuanto a su falsedad, al exceso de avalúo y a la falta de requisitos o condiciones para tener tal naturaleza, atendido que no contempla el instrumento el descuento por aporte del empleador al seguro de cesantía y que, al proceder este, procede la disminución del avalúo. Además, al haberse rechazado por el ejecutante la oferta de pago no sería la obligación exigible, asunto que deberá resolver el juez de la instancia;

VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 19 N°3 CONSTITUCIONAL

DÉCIMO: Que, la acción de inaplicabilidad deducida denuncia que la imposibilidad de oponer las excepciones de falsedad del título; excepción de avalúo y falta de requisitos o condiciones para que aquél tengan fuerza ejecutiva en el caso considerado, de aplicarse la norma jurídica censurada, afecta la tutela judicial efectiva y el derecho a defensa, garantía constitucional establecida en los incisos primero y segundo del artículo 19 N°3 constitucional;

La Tutela Judicial Efectiva

DÉCIMO PRIMERO: Que, esta Magistratura tiene asentada doctrina acerca de la tutela judicial efectiva, advirtiendo que ella consiste en el libre acceso a los tribunales de justicia de las personas, a través de las acciones y excepciones que franquea la Constitución y las leyes, para que el juez natural en el ejercicio de sus atribuciones, en un procedimiento racional y justo, resuelva la controversia en que tiene un interés jurídico legítimo comprometido, facultad que comprende el derecho a obtener justicia;

DÉCIMO SEGUNDO: Que, concurren, como salvaguardas de los justiciables un conjunto de elementos entre los cuales está el derecho de defensa. Precisamente, la tutela judicial efectiva impide que las partes en el juicio de que trate se vean limitados en sus acciones y defensas, no sólo en su interposición, sino que el sostenerlas ante el juez, probar los hechos en que se basan y alegarlas. Toda restricción en tal sentido está prohibida por la ley suprema;

DÉCIMO TERCERO: Que, ajustándose al concepto referido precedentemente, el Párrafo I contenido en el Capítulo II, del Título I del Libro V del Código del Trabajo se denomina “De los principios formativos del proceso”, debe primar, según expresa el artículo 425 del citado cuerpo legal, el principio de la bilateralidad de la audiencia, entre otros, principio esencial como presupuesto



procesal, que implica que el juez de la causa conozca y juzgue tanto la acción ejercida por el demandante como las alegaciones y defensas que esgrima ante él el sujeto pasivo del proceso. Lo anterior, conlleva a un pronunciamiento completo y amplio del juzgador, consecuencia de haber conocido íntegramente la posición jurídica de las partes en conflicto. Ello caracteriza a una cabal tutela judicial efectiva;

Derecho a defensa

DÉCIMO CUARTO: Que, el trato igualitario que deben tener los intervinientes en el proceso es el derecho fundamental que garantiza el artículo 19 N°3 constitucional. Ninguna de las partes puede sufrir un acto de indefensión, esto es, un desequilibrio en los medios de defensa de sus intereses y derechos. Ello no es tolerable constitucionalmente. Por eso, el derecho a defensa jurídica, consagrado en la citada disposición suprema, no puede ser afectado por el legislador como ocurre en el proceso ejecutivo laboral al posibilitar al ejecutado solamente la oposición de mínimas excepciones, todas relacionadas directamente con el pago y otros modos de extinguir las obligaciones;

DÉCIMO QUINTO: Que, la ejecución forzada de la obligación tiene lugar si el acreedor tiene un título ejecutivo, cuyo mérito se lo otorga la ley. Al respecto, el deudor podrá discutir la naturaleza del mismo, la obligación contenida en ella o bien aspectos procesales como podría ser la incompetencia del tribunal. Estas son las tres materias que fundamentan las excepciones contempladas en el artículo 464 del CPC. Es del caso señalar que en el procedimiento ejecutivo laboral dicha controversia se reduce solo a la extinción de la obligación, ya sea porque ocurrió la prestación de lo debido o porque hubo una sustitución de la obligación o bien, porque hay un contrato en virtud del cual se pone término al litigio ejecutivo o; porque hubo una condonación de la deuda. Nada más puede alegar el ejecutado, no puede el ejecutado debatir judicialmente aspectos procesales como la litis pendencia, ni tampoco la existencia de la obligación ni la calidad del título esgrimido, todo lo cual afecta su posición jurídica produciéndose una evidente situación de indefensión;

DÉCIMO SEXTO: Que, al impedirse por el precepto legal objetado abrir discusión en el enjuiciamiento acerca del mérito ejecutivo del título fundante de la acción, y que en cuya virtud el juez laboral no pueda resolver aquel aspecto de la controversia es una palmaria vulneración del derecho a defensa, pues resulta ser un punto central determinar si el instrumento constituye un título ejecutivo, como lo afirma el demandante o por el contrario carece de esa aptitud, como lo sostiene el requirente.

En este sentido, esta Magistratura ha expresado que el legislador puede establecer excepciones en cuanto a las defensas susceptibles de oponer por un demandado, si ha procedido con motivos justificados y ello no da lugar a situaciones de arbitrariedad o abusos, que redunden en la desprotección o menoscabo procesal de su parte (STC Rol N°9700, c.8);



DÉCIMO SÉPTIMO: Que, siendo inasequible la discusión jurídica reseñada en un proceso laboral ejecutivo, como sucede en el caso concreto, el principio de la bilateralidad de la audiencia es inexistente y, por ende, no hay tutela judicial efectiva en los términos que la Carta Fundamental asegura a todas las personas, por lo que la acción de inaplicabilidad en este caso prosperará;

DÉCIMO OCTAVO: Que, permitir el ejercicio de una plena defensa a las partes no es, ni puede ser considerado como la creación de un procedimiento ad hoc. Por el contrario, se trata de realizar un control concreto de la norma jurídica cuestionada, del cual se desprende que en su aplicación en la gestión judicial pendiente produce efectos contrarios al texto constitucional, que es el objeto de la acción de inaplicabilidad consagrada en el artículo 93 N°6 de la Carta Fundamental;

CONCLUSIÓN

DÉCIMO NOVENO: Que, atendido los motivos y razonamientos expuestos, y siguiendo los precedentes de este Tribunal al respecto, se procederá a acoger el requerimiento de estos autos constitucionales con el propósito de que las partes en el caso concreto tengan la posibilidad, que asegura la Constitución, de ejercer y controvertir todas las acciones y excepciones pertinentes a fin de obtener una resolución judicial completa, conforme a una efectiva tutela judicial que el ordenamiento fundamental consagra y asegura a toda persona.

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 ACOGE EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1, POR LO QUE SE DECLARA LA INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO DEL ARTÍCULO 470, INCISO PRIMERO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL PROCESO RIT J-60-2020, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TALCA, EN ACTUAL CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE TALCA, POR RECURSO DE APELACIÓN, BAJO EL ROL N° 55-2021 (COBRANZA LABORAL). OFÍCIESE.



II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.

DISIDENCIA

Acordado con el voto en contra de los Ministros señores GONZALO GARCÍA PINO, NELSON POZO SILVA y de la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, quienes estuvieron por rechazar del libelo de fojas 1 por las consideraciones siguientes:

I.- CONFLICTO CONSTITUCIONAL

1°. Que el dilema constitucional controvertido ante esta Magistratura, radica en determinar si la disposición legal impugnada vulnera las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19, N° 3 de la Carta Fundamental, ello por cuanto, a juicio de la requirente, la norma que limita las excepciones a interponer en el juicio ejecutivo laboral, no cumpliría con estándares constitucionales relativos a la igualdad ante la ley y el debido proceso, particularmente, en relación al derecho a defensa. Así, refiere que, “la norma impugnada establece una evidente desigualdad que vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos de las personas, al limitar la procedencia de excepciones a las mencionadas en el inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo, lo cual se aplica única y arbitrariamente en contra del ejecutado en el juicio ejecutivo laboral, estableciendo en su contra una desprotección que le impide, en la especie, cuestionar el título ejecutivo que se esgrime en su contra, produciéndose así una discriminación que no se produce respecto de ningún otro proceso de ejecución o cobranza en nuestro sistema jurídico, pues aquello implica limitar enormemente las excepciones que pueden oponerse o la defensa que puede esgrimirse en juicio” y en consecuencia, establecería “una diferencia arbitraria, injusta e irracional, entre la situación del ejecutado en sede civil y el ejecutado en el juicio ejecutivo laboral (...) sin que exista justificación alguna para dicha privación, pues no se trata de un modo de otorgar mayor celeridad al proceso, pues aquello ya se consigue con los brevísimos plazos otorgados por la ley laboral para ejercer la defensa, a lo que se suma las amplias facultades con que se encuentran dotados los tribunales para actuar de oficio en favor del ejecutante.” (fs. 9). Agregando que al “limitar sólo a cuatro las excepciones que pueden interponerse en el procedimiento de ejecución laboral, el legislador ha establecido un obstáculo para el ejercicio del derecho a defensa que impide oponer otras excepciones que pudieran ser determinantes para la resolución del asunto, y que son de todo pertinentes para alcanzar la justicia material en el caso concreto” (fs. 11);



II.- PROBLEMA CONSTITUCIONAL CONCRETO

2°. Que la requirente ha impugnado el inciso primero, del artículo 470 del Código del Trabajo, que limita la interposición de excepciones a la parte ejecutada sólo al “pago de la deuda, remisión, novación y transacción” en circunstancias que con fecha 29 de diciembre de 2020, **opuso excepciones de falsedad del título, exceso de avalúo y falta de requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que el título tenga fuerza ejecutiva**, de conformidad con lo previsto en el artículo 464, números 6, 8 y 7 respectivamente, del Código de Procedimiento Civil, excepciones que con fecha 31 de diciembre de 2020, **se tuvieron por “opuestas”** confiriéndose traslado a la ejecutante, y que posteriormente fueron declaradas inadmisibles por resolución de fecha 7 de enero de 2021, en contra de dicha resolución se deduce recurso de apelación el cual se encuentra en actual tramitación ante la Corte de Apelaciones de Talca;

III.- CUESTIONES DE INTERPRETACIÓN LEGAL

3°. Que este requerimiento contiene algunas dificultades que tornan difícil su opción de prosperar ante el juez de la instancia, por cuestiones de interpretación legal de la norma impugnada dentro del procedimiento laboral, tanto como por la insuficiencia con lo que ha sido deducido ante esta Magistratura;

4°. Que, en cuanto a los asuntos propios de interpretación legal existen tres disyuntivas que hay que resolver: la condición del título ejecutivo, la excepción que describe la situación fáctica y las reglas procesales subsidiarias aplicables;

5°. Que 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 acción

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;

IV.- EL DEBIDO PROCESO EN PROCESOS EJECUTIVOS. DERECHO A DEFENSA (TUTELA JUDICIAL EFECTIVA)



6°. Que la Constitución no configura un debido proceso tipo, sino que concede un margen de acción al legislador para el establecimiento de procedimientos racionales y justos;

7°. Que tampoco la Constitución estableció un conjunto de elementos que deban estar siempre presentes en todos y cada uno de los procedimientos de diversa naturaleza que debe regular el legislador. Frente a la imposibilidad de determinar cuál es ese conjunto de garantías que deben estar presentes en cada procedimiento, el artículo 19, numeral 3°, inciso sexto de la Constitución optó por un modelo diferente: mandató al legislador para que en la regulación de los procedimientos éstos siempre cumplan con las exigencias naturales que la racionalidad y la justicia impongan en cada proceso específico. Por lo mismo, “el procedimiento legal debe ser racional y justo. Racional para configurar un proceso lógico y carente de arbitrariedad. Y justo para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en un proceso. Con ello se establece la necesidad de un juez imparcial, con normas que eviten la indefensión, que exista una resolución de fondo, motivada y pública, susceptible de revisión por un tribunal superior y generadora de la intangibilidad necesaria que garantice la seguridad y certeza jurídica propias del Estado de Derecho” (STC Rol 1838, c.10°);

8°. Que esta Magistratura se ha referido sobre los procedimientos ejecutivos que son plenamente aplicables en este caso, caracterizándolos con las siguientes condiciones: “en primer lugar, cabe constatar que un procedimiento de ejecución no está exento del cumplimiento de las reglas del debido proceso a su respecto. Es natural que las garantías de racionalidad sean menos densas, se reduzcan plazos, pruebas, se incrementen las presunciones, etcétera. Todo lo anterior incluso es exigido desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Es así como el legislador puede desarrollar procedimientos en el marco del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (artículo 14.3, literal c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y que tengan a la vista la naturaleza de los intereses en juego. En tal sentido, el ejercicio de reglas de garantía lo podemos situar dentro de los procedimientos de menor entidad. En segundo lugar, los procedimientos ejecutivos se pueden dar en un contexto de única instancia y sin necesidad de propiciar impugnaciones latas y dilatorias. 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);



9°. Que, paralelamente la pretensión del requirente exige un examen previo de cuáles son las normas subsidiarias aplicables al caso. Ya que el artículo 465 del Código del Trabajo dispone que en las causas laborales el cumplimiento de las sentencias se rige por las reglas del párrafo 4°, del Libro V, del Código del Trabajo y “a falta de disposición expresa en este texto 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”;

10°. Que tal examen es un asunto de estricta legalidad al involucrar sólo cuestiones de interpretación jurídica. Por ejemplo, asuntos como la ausencia de requisitos para configurar un título ejecutivo y su posibilidad de ser reconducible a otra excepción, como la del artículo 464, numeral 6° del Código del Trabajo o la del numeral 3°, del artículo 434, del Código de Procedimiento Civil, son manifestaciones de legalidad. A su vez, si pudiera existir esta reconfiguración de la excepción debería pasar por el cedazo de la existencia de “reglas expresas incompatibles” que exige el artículo 465 del Código del Trabajo;

11°. Que la inaplicabilidad de un precepto legal no admite crear un nuevo procedimiento ad hoc, sino que actúa negativamente al eliminar un precepto para el caso particular.

No resulta pertinente la creación de una excepción nueva en el procedimiento ejecutivo laboral, puesto que ello, escapa de manera categórica, al rol de la acción de inaplicación, cuyo fin esencial es cumplir una función de legislador negativo y, no un rol de productor de normas procedimentales que el constituyente ha entregado a la competencia de los órganos colegisladores, escapando esa función del ámbito de la competencia de esta Magistratura;

12°. Por definición, el derecho al debido proceso debe entenderse como aquel que franquea el acceso a la jurisdicción, permite que el proceso se desarrolle con todas las garantías esenciales, racionales y justas que contribuyan a un procedimiento equitativo y no arbitrario. “El TC lo define sosteniendo que “el procedimiento legal debe ser racional y justo. Racional para configurar un proceso lógico y carente de arbitrariedad. Y justo para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en un proceso” (STC Rol N° 1838-10, considerando 10°)”; citado por García, Gonzalo, y Contreras, Pablo, Diccionario Constitucional Chileno, Cuaderno del Tribunal Constitucional N° 55, 2014, Santiago de Chile, p. 245);

13°. Que debe considerarse de manera prístina que la reforma procesal laboral y la ejecución de las sentencias denotó que la regulación procesal vigente pone la carga en el ejecutante, a quien, al menos con alto grado de credibilidad por contar con un título ejecutivo, le asiste la razón (Informe Ejecutivo del IEJ, CEJA-JSCA, OIT, “Bases para la reforma al sistema de ejecución en el proceso laboral”, 2013, Santiago de Chile).



Si bien la reforma procesal laboral y previsional no reformó la estructura del juicio ejecutivo, ello significó acotar la competencia en los Juzgados especializados en materia laboral y previsional en cuanto al cobro y cumplimiento de sentencias, confiriendo las particularidades del título ejecutivo previsional y laboral, el imbuirlos de que la tutela judicial efectiva alcance también al estamento de los trabajadores, otorgándoles principios en la ejecución con un fuerte matiz de oralidad, intermediación, celeridad y gratuidad atendida la particular naturaleza de la materia;

14°. Que el procedimiento de ejecución se tramitará conforme a las normas del “procedimiento monitorio” con un marcado cariz que inspira la reforma procesal laboral, que la facultad de investigación en la etapa de ejecución, se radicarán en el órgano de ejecución o funcionarios designados al efecto, se les facultará para embargar y hacer efectivas las medidas cautelares dispuestas en el juicio de ejecución laboral y se podrá exigir la comparecencia del ejecutado o de terceros para hacer realidad el deber de colaboración, instituyendo apremios para garantizar su concurrencia y el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales;

15°. Que el mandato constitucional al órgano laboral competente surge del artículo 63, N° 3 constitucional, de forma tal que no resulta afectada la garantía invocada por la recurrente de este arbitrio de inaplicación fundada en el artículo 19 N° 3, inciso sexto, teniendo en cuenta que la **limitación de excepciones es una facultad del legislador** y que esta Magistratura no puede cuestionar, tomando en consideraciones los argumentos de la requirente en su libelo de fojas 1 y ss. del expediente;

V.- IGUALDAD ANTE LA LEY

16°. Que como razonó la sentencia Rol N°3005, esta Magistratura desestimó la existencia de una supuesta vulneración al principio de igualdad ante la ley, justamente porque el procedimiento es de general aplicación para todos los intervinientes (considerando 19°). Y, adicionalmente, en cuanto pueda estimarse diferencia en el derecho de oposición respecto de títulos indubitados en donde ya no se discute la existencia de la obligación, esa sutil diferencia se justifica por la diversa posición existente entre trabajador y empleador como partes, atendida a que la propia Constitución protege el trabajo mismo (STC Rol N° 1852 y artículo 19, numeral 16° de la Constitución);

17°. Que como señala Bobbio: “La necesidad es un criterio que satisface mejor que la capacidad y que el trabajo los ideales de un igualitario, porque los hombres pueden ser de hecho más iguales respecto a la cantidad y a la calidad de las necesidades, que no a la cantidad o a la calidad de la capacidad demostrada en esta o aquella actividad o del trabajo prestado en esta o en aquella obra...”, (citado de “Eguaglianza ed Egualitarismo”, p.324, por Gregorio Peces-Barba Martínez, en



“Curso de Derechos Fundamentales. Teoría General”, Ed. Universidad Carlos III de Madrid, Madrid, 1995, p.290). En particular, el objetivo de la igualdad material como fundamento de los derechos de contribuir al mejor uso de la libertad para facilitar el dinamismo hacia la autonomía o la libertad moral, orienta razonablemente hacia la satisfacción de las necesidades básicas, resultando razonable que estas se haga en forma de derecho, de forma que el fundamento de aquellos derechos que pretenden satisfacer las necesidades básicas de los individuos producirían que estemos en presencia ante una igualdad de trato material como diferenciación. Esto es lo que acaece al establecerse en el proceso de ejecución laboral el restringirse las excepciones;

VI.- PRINCIPIO DE EJECUCIÓN LABORAL

18°. Se ha razonado a partir de la Ley N°20.087, que 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 citado, mediante el cual se manifestaba que 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”, de forma de “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”;

19°. De este modo, se asegura 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);

VII.- PRINCIPIO PRO-OPERARIO COMO PRINCIPIO BÁSICO Y FORMATIVO DEL PROCESO LABORAL

20° Que, corresponde al legislador establecer las excepciones y su procedencia, en un sistema de “*numerus apertus*”, como lo hace el artículo 464 del Código de Procedimiento Civil o “*numerus clausus*”, como lo ha establecido la reforma de los procedimientos laborales introducida por la Ley N°20.087, atendiendo los requerimientos propios de la naturaleza de los distintos procedimientos, sin otra restricción que las ya anotadas en respeto a las normas



constitucionales, especialmente, al derecho a un juzgamiento justo y equitativo. Si bien en la historia de la Ley N° 20.087 no se hizo referencia expresa a la limitación de excepciones en procesos de cobranza laboral, puede presumirse que “queda claro la intención del legislador al momento de proponer la reforma al procedimiento, la cual es la de solucionar, entre otros, el problema de lentitud en la tramitación de los procesos”, y al mismo tiempo, obedece a que “este es una continuación inmediata y necesaria del juicio ordinario declarativo, así, de manera que todas las excepciones dilatorias no tienen cabida, ya sea porque no se interpusieron en la etapa procesal correspondiente o bien porque ya fueron falladas” (Vargas, Luis (2014): “Dificultades actuales en el cumplimiento de la sentencia laboral”, Tesis de grado, Universidad de Chile, pp. 103 y 104);

21°. El fundamento de la restricción en la oposición de excepciones se basa en el hecho de que la Ley 20.087 sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo vigente cómo se expresó en el motivo décimo cuarto de este laudo.

Asimismo, se propuso plasmar “...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; y ...se limitan las excepciones que puede oponer el ejecutado...”(c.8°). “el artículo 470 del Código del Trabajo, que limita a cuatro las excepciones que puede oponer el ejecutado, constituye básicamente una manifestación del principio de concentración y celeridad, ya que una de las principales causas de demora en los antiguos tribunales del trabajo, se refería precisamente a la etapa de cumplimiento de la sentencia en particular, y de los títulos ejecutivos laborales en general, frente a los cuales el ejecutado podía interponer hasta dieciocho excepciones, que son las propias del procedimiento civil”.(c.10° del voto de minoría de la Sentencia Rol N°3005);

22°. En tal sentido, la legislación laboral está orientada por criterios informadores que se deben traducir en el principio “pro-operario” como un eje transversal a todo su ordenamiento procesal y sustantivo. De esta manera, resulta evidente que un procedimiento célere para satisfacer los créditos a favor del trabajador no vulnera la igualdad ante la ley, sino que la realiza a favor de la parte más débil del contrato. Por tanto, el debido proceso laboral es racional para su celeridad en el cobro de un título ejecutivo indubitado y es justo, porque articula un



procedimiento que permite igualar las armas jurídicas en el marco de un proceso que no se dilate por un sinnúmero de oposición de excepciones que se abren en los procedimientos civiles comunes;

VIII.- CASO CONCRETO

23°. Que en la situación específica de naturaleza fáctica lo relevante se gesta en un pleito de índole laboral donde se ventila una controversia en la cual se cuestiona un modelo e instrumentos de ejecución en el proceso laboral.

En otras palabras, es un cuestionamiento a un sistema de cobranza laboral mediante un razonar equívoco influido por el procedimiento ejecutivo civil al decir de la actora constitucional, situación per se errónea y no adecuada a los principios formativos del sistema de ejecución en materia laboral y previsional.

A efectos pertinentes, las invocaciones normativas reseñadas no pueden ser esgrimidas ni menos invocadas al respecto, mediante la creación por esta Magistratura, anexando en el área laboral nuevas excepciones, ya que de esta manera se vulneraría los artículos 5°, inciso segundo, 6° y 7° de la Carta Fundamental;

24°. Que tampoco es posible solventar el argumento de ampliar las excepciones posibles de aplicar al caso concreto, tomando en consideración que en el propio Mensaje del Presidente de la República en que se sustituyó el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, en el año 2003, disponible en <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5683/>, se expresó que el proyecto “busca optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo”;

IX.- FUNDAMENTOS ESENCIALES PARA RECHAZAR.

25°. Que con los criterios planteados no es posible estimar que la reducción de las excepciones a un título ejecutivo en un procedimiento laboral, vulnere las reglas de racionalidad y justicia de un procedimiento y, por ende, de las reglas del debido proceso establecidas en el artículo 19, numeral 3°, inciso sexto, de la Constitución;

26°. Que, esta inaplicabilidad no sólo no tiene aptitud para crear una excepción nueva, sino que configura en sí misma un **“retroceso” a la obligación de protección de los trabajadores a la que nos impele nuestra Constitución, según lo ha recogido la jurisprudencia de esta Magistratura.** Es así como, se ha declarado que “[l]a protección del trabajo es una cuestión que se asume como inherente a la propia legislación del trabajo.” (STC Rol N°2671, c.7°). Con esto, obliga a interpretar



el rol tutelar de la legislación del trabajo como un fin constitucionalmente legítimo. Por lo tanto, corresponde rechazar el argumento de la actora al respecto;

27°. Que adicionalmente, sostenemos que se trata de un requerimiento de manera insuficiente en el efecto jurídico que pretende alcanzar, entre otras cosas, porque la acción de los preceptos legales que pueden obstaculizar la inaplicabilidad son aptos y racionales. Este obstáculo configura los límites de la acción de inaplicabilidad;

28°. Que, en efecto, el artículo 425 del Código del Trabajo, expone los lineamientos formativos del proceso laboral, y su vinculación o aplicación en la etapa de ejecución, al disponer que “[l]os procedimientos del trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ello los principios de la inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad.” El artículo 428 del Código del Trabajo, dispone que los actos procesales deben realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrarse en un solo acto aquellas diligencias en que ello sea posible. En tal sentido, este requerimiento debe pasar este test y, especialmente, cómo puede convivir con el respeto al principio de buena fe y de celeridad de los procedimientos;

29°. Que, a su turno, el artículo 473 del Código del Trabajo reduce el efecto de aplicación subsidiaria de los procedimientos laborales sólo a las “disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil, siempre que dicha aplicación no vulnere los principios que informan el procedimiento laboral”. Lo anterior, se produce cuando las excepciones invocadas sean diferentes a las del artículo 464, numeral 1° del Código del Trabajo (Principio formativo laboral).

Después de detallar algunas reglas especiales del juicio ejecutivo laboral, “en lo demás, se aplicarán las reglas contenidas en (...) inciso primero del artículo 470 (inciso final del artículo 473 del Código del Trabajo);

30°. Que, en tal sentido, “la limitación en la oposición de excepciones en el juicio ejecutivo laboral, que establece el artículo 470 del Código del Trabajo, no puede estimarse contraria a lo dispuesto en el artículo 19 N° 3° de la Constitución Política de la República, ni que vulnere el derecho a la igualdad ante la justicia y al debido proceso, y que ello conduzca a la imposibilidad de ejercer el derecho a defensa, ya que dicha limitación no sólo tiene un fundamento plausible para su determinación, como lo expone el espíritu de la Ley N° 20.087, sino que la eliminación de las excepciones propias del proceso civil se funda en la naturaleza propia del juicio ejecutivo, y de cobranza laboral en particular. En tal sentido, el juicio ejecutivo no se dirige a declarar derechos dudosos o controvertidos, sino a llevar a efecto los que han sido reconocidos en un acto con tal fuerza que constituye una presunción del legítimo derecho del actor, suficientemente probado. Por ello, **examinado que en el título se consigna la existencia de un crédito cierto, líquido y exigible, y que en él consta que el ejecutante es acreedor, que el ejecutado es el deudor y que la pretensión exigida es precisamente la debida, ya no se admiten**



excepciones que miran a la causa de la obligación” (adaptado desde el considerando 10° del voto de minoría de la STC Rol N°3005);

31°. Que el derecho comparado se ha encargado de orientar que los sistemas de ejecución en el proceso laboral deben orientarse a garantizar un sistema de resguardo salarial, de manera que tanto la OIT en el Convenio N° 173 de 1992, sobre la protección de créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, revisa las disposiciones del Convenio N° 95, ampliando las formas de protección de los créditos laborales a las instituciones de garantía salarial, como la Unión Europea en la Directiva N° 80/987 CEE, del Consejo se han encargado de promover en los ordenamientos jurídicos la protección de los créditos laborales, incluso en la legislación norteamericana se ha establecido la supervisión de la cobranza donde interviene la administración supervisando el cobro y monitoreando el plan de pago, mediante la publicación de un registro de deudores y de sus bienes, la limitación de la contratación con el Estado y la cancelación de licencias (FLSA s 216(c)FRCP, Rule 69(a));

X.- CONCLUSIONES

32°. Que atendido lo razonado precedentemente, no se visualiza que exista un cuestionamiento constitucional consistente y lógico que implique que la disposición legal objetada contraría la Carta Fundamental, por lo tanto, no puede prosperar la acción constitucional de fojas 1 y siguientes, ni menos producir efectos en el juicio de mérito.

PREVENCIONES

El Ministro señor JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN (Presidente) concurre a acoger el presente requerimiento por las razones que se expresan a continuación:

1°. La norma requerida, en abstracto, resulta una regla razonable para resguardar la eficacia de la cosa juzgada de sentencias judiciales en que constan obligaciones indubitadas. En otras palabras, cuando el título ejecutivo es una sentencia firme y ejecutoriada, la limitación de excepciones en el procedimiento ejecutivo laboral no resulta problemático. Las excepciones permitidas, por reducidas que sean, cubren razonablemente los cuestionamientos susceptibles de producirse en fase ejecutiva cuando han quedado zanjadas las controversias en juicio declarativo de lato conocimiento.

2°. Sin embargo, en este caso concreto la diferencia radica, precisamente, en el título que sustenta la ejecución. No se trata de una sentencia definitiva expedida por el juez laboral, sino que el título invocado es uno respecto del cual podrían existir razonables dudas sobre la aptitud del título ejecutivo para proceder al cobro de lo supuestamente adeudado. Así, las limitaciones que impone la aplicación del



artículo 470 del Código del Trabajo respecto de las excepciones admisibles (sólo se permiten las de pago de la deuda, remisión, novación y transacción) impiden la posibilidad de controvertir potenciales aspectos no zanjados ante la inexistencia de determinación judicial previa en juicio declarativo. Es esta situación de indefensión que se producirá con la aplicación de la norma impugnada en este tipo de casos lo que resulta contrario a lo dispuesto en el artículo 19, N° 3°, inciso sexto de la Constitución Política de la República.

3°. Una declaración de inaplicabilidad no cercena la posibilidad del trabajador de perseverar en el cobro ejecutivo y, eventualmente, obtener el pago si es que efectivamente se comprueba la existencia de una deuda impaga exigible por parte del empleador.

El Ministro señor RODRIGO PICA FLORES concurre a acoger el presente requerimiento por las razones que se expresan a continuación:

1°. Que en la especie, la gestión invocada es un proceso ejecutivo laboral en el cual se invoca la carta de despido como título ejecutivo de conformidad a lo señalado en el artículo 169 del Código del Trabajo, demandando lo ofrecido en ella. No obstante ello no habiéndose aceptado la “oferta irrevocable de pago” que constituye la carta al tenor de tal artículo, el trabajador ejerció también acciones declarativas en juicio laboral declarativo ordinario, demandando una serie de prestaciones, indemnizaciones y montos, entre los que se encuentran los contenidos en la carta de despido, que a la vez se demandan en un juicio ejecutivo simultáneamente, el cual constituye la gestión pendiente.

2°. Es necesario recordar que los procedimientos judiciales pueden ser de carácter declarativo o ejecutivo, así como ordinarios o especiales, y que corresponde al legislador, en conformidad al artículo 19 N° 3, de la Constitución, establecer los procedimientos adecuados para que el proceso se tramite de acuerdo a sus reglas y que reúna los requisitos de ser racional y justo. Cabe precisar que la referida disposición mandató al legislador, lo cual se tradujo en el establecimiento del procedimiento que cuestiona el requirente, vistos desde la perspectiva constitucional.

3°. Con todo, es dable señalar que la existencia de un procedimiento u otro, dependerá de diversos factores, entre ellos la naturaleza del conflicto sometido a proceso (factor materia), los caracteres de la pretensión impetrada y el título habilitante en caso de un juicio ejecutivo.

4°. En tal sentido, la ley N° 20.087 vino a zanjar una cuestión latamente discutida, cual era si la carta de despido era o no un título ejecutivo laboral, otorgándole expresamente tal carácter, mas la regulación no fue completa, pues no determinó norma expresa que se hiciera cargo del caso en que las mismas prestaciones fuesen demandadas a la vez en un proceso ejecutivo y en un juicio declarativo de despido injustificado y/o tutela, determinándose la extraña



consecuencia de ser cobrados dos veces los montos de la carta mediante acciones diferentes en el caso sub lite.

5°. En tal sentido, el precepto cuestionado en autos, consistente en el artículo 470 del Código del Trabajo, viene a determinar una restricción del derecho a defensa en juicio, consistente en una limitación de excepciones que se pueden oponer a la ejecución, entendidas las excepciones universalmente y desde hace mucho tiempo como “La exclusión de la acción, esto es, la contradicción o repulsa con que el demandado procura diferir, destruir o enervar la pretensión o demanda del actor. Así como es propio del actor el reclamar su derecho en justicia, lo es del reo o demandado el defenderse, lo que puede hacerse o bien negando el fundamento o causa de la acción, o bien confesándolo; pero oponiendo al mismo tiempo una excepción” (Joaquín Escriche, *DICCIONARIO RAZONADO DE LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA*, editado por Imprenta de Eduardo Cuesta, Madrid, 1874, Tomo segundo, p. 922). Posteriormente, la excepción será definida por la doctrina clásica como “el poder jurídico del demandado para oponerse a la pretensión que el actor ha deducido ante los órganos de la jurisdicción” (Eduardo Couture, *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 96)”. Asimismo, y en la actualidad, el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, se ha aproximado a la definición de “excepción procesal” como una “Alegación contenida en el escrito de contestación a la demanda y referida a los defectos procesales que impiden continuar el proceso hasta resolver sobre el fondo del asunto” (Real Academia Española. (2017). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Vol. I. Primera edición. P. 988).

6°. Que no obstante lo cuestionable de los efectos que la limitación de excepciones y defensas contenidas en el artículo 470 del Código del Trabajo puede llegar a producir, los caracteres del control de inaplicabilidad a la luz de los artículos 93, numeral 6°, de la Constitución Política de la República y 80 de la ley orgánica Constitucional de esta Magistratura, hacen relevante los elementos y estado del caso concreto que se invoca como gestión pendiente en cualquier proceso de inaplicabilidad, pues en él y en el estado procesal en que se encuentre, la norma cuestionada debe tener la posibilidad de aplicarse con la aptitud de producir así un resultado eventual que se tachará de inconstitucional.

7°. Es en tal sentido que la limitación de excepciones del precepto impugnado impide defenderse del doble cobro excepcionando de la misma forma que el juicio ejecutivo ordinario civil lo permitiría a partir del artículo 464 del Código de Procedimiento civil, de tal forma, ninguna de las excepciones establecidas por el artículo 470 cuestionado permite cuestionar la aptitud del procedimiento ni del título ejecutivo en una situación de esos caracteres, lo que significa que no existe defensa alguna al respecto, vulnerándose las garantías del derecho a defensa y al procedimiento racional y justo del numeral 3° del artículo 19 de la Constitución, limitación que no tiene fundamentación alguna que sea calificable como razonable,



pues la sola “celeridad del cobro” no es título habilitante para un cobro dual y para hacer además una apología de indefensión frente a ello.

8°. Que, por otra parte, al coger la presente inaplicabilidad no se produce indefensión alguna para el trabajador, que ha demandado no una sino dos veces por prestaciones derivadas del término de la relación laboral, encontrándose al amparo de una judicatura especializada en sede laboral, ventilando sus pretensiones en el proceso declarativo, debiendo agregarse que el título ejecutivo invocado en la gestión pendiente es la carta de despido y no una sentencia sobre el término de la relación laboral, la cual además no se ha dictado.

9°. Cabe recordar que prohibida la autotutela como regla general en materia de resolución de conflictos, emerge el derecho al proceso (en ese sentido el numeral 3° del artículo 19 es claro, las personas tienen derecho a la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos y tienen también el derecho a ser juzgados, lo cual tiene una relación dialéctica con la auto protección de los derechos -autotutela- y la posibilidad de sufrir actos de fuerza de terceros de manera ordinaria en nombre de sus pretendidos derechos), un verdadero avance civilizatorio, los conflictos serán resueltos generalmente mediante el proceso como forma ordinaria, por un tercero ajeno al conflicto que será un órgano del Estado: un tribunal, que además usará como estándar de juicio el derecho legislado, emanado de un procedimiento y de órganos establecidos en un sistema constitucional fundado en la representación, revistiendo de legitimidad jurídica a la sentencia, que una vez firme será de cumplimiento imperativo, frente a lo cual emerge la tutela procesal ejecutiva si el deudor aun así se resiste a cumplir. Es por ello que la eficacia del proceso declarativo no puede quedar sujeta a la posición de una parte que inicia una ejecución paralela de una porción de lo que se discute en sede declarativa, aprovechando que la norma sobre defensa de la ejecución no contempla excepciones que permitan defenderse de ello, a pesar de tener su contraparte el derecho a que el tema sea conocido y resuelto por un órgano jurisdiccional ante el cual se encuentra radicada la litis declarativa, tercero imparcial que resolverá, pudiendo efectivamente exonerar el pago o bien ordenarlo compulsivamente, según proceda en derecho, según lo que motivadamente se determine en sede jurisdiccional.

10°. Que, por otra parte, en la gestión pendiente se opusieron las excepciones de falsedad de título; exceso de avalúo; y falta de requisitos para fuerza ejecutiva, constando su declaración de inadmisibilidad de fecha 7 de enero de 2021, invocando el precepto impugnado, resolución que se encuentra recurrida de apelación, encontrándose pendiente la resolución de tal recurso. De tal forma, la aplicación o inaplicación del precepto impugnado en ello determina un resultado diferente, y es la declaratoria de inaplicabilidad la que determina que el tribunal podrá conocer y resolver el fondo de lo alegado por la parte requirente, para determinar si le da o le niega lugar.

11°. Es por ello que el requerimiento debe ser acogido.



Redactó la sentencia el Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y la disidencia el Ministro señor NELSON POZO SILVA. Las prevenciones corresponden a los Ministros señores JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN (Presidente) y RODRIGO PICA FLORES, respectivamente.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 10.583-21-INA

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidente, Ministro señor JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN, y por sus Ministros señores IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, señores GONZALO GARCÍA PINO, CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, NELSON POZO SILVA y JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, y señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y RODRIGO PICA FLORES.

Firma el señor Presidente del Tribunal, y se certifica que los demás señoras y señores Ministros concurren al acuerdo y fallo, pero no firman por no encontrarse en dependencias físicas de esta Magistratura, en cumplimiento de las medidas dispuestas ante la emergencia sanitaria existente en el país.

El Ministro señor Iván Aróstica Maldonado concurre al acuerdo pero no firma por encontrarse con permiso administrativo.

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