



2022

REPÚBLICA DE CHILE TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia Rol N° 11.687-21-INA

[9 de junio de 2022]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DEL
ARTÍCULO 162, INCISOS QUINTO, SEXTO, SÉPTIMO, OCTAVO, Y
NOVENO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

STI CONSTRUCCIÓN Y MONTAJE LIMITADA

EN EL PROCESO SOBRE COBRANZA LABORAL, RIT C-11-2020, RUC 19-4-
0192573-5, SEGUIDO ANTE EL TERCER JUZGADO DE LETRAS DE
OVALLE

VISTOS:

Introducción

A fojas 1, STI Construcción y Montaje Limitada deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, incisos quinto, sexto, séptimo, octavo, y noveno, del Código del Trabajo, en el proceso sobre cobranza laboral, RIT C-11-2020, RUC 19-4-0192573-5, seguido ante el Tercer Juzgado de Letras de Ovalle.

Preceptos impugnados

Los preceptos legales impugnados disponen:

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.

El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al



momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.”.

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

Señala la parte requirente, STI Construcción y Montaje Limitada, que fue demandada por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, con fecha 31 de mayo de 2019, por Juan Carlos Araya Ramos, en proceso sustanciado ante el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Ovalle.

Con fecha 6 de noviembre de 2019 la demanda fue acogida por el Tribunal condenándole al pago total de la suma de \$741.304 (setecientos cuarenta y unos mil trescientos cuatro pesos), por concepto de prestaciones laborales y cotizaciones previsionales adeudadas. Presentado recurso de nulidad en contra, aquel fue desestimado.

Actualmente el cumplimiento de la sentencia se tramita ante el Primer Juzgado de Letras de Ovalle.

Refiere la requirente que la suma adeudada fue pagada debidamente al demandante. No obstante, con fecha 30 de diciembre de 2020, solicitó una nueva liquidación del crédito, practicada por el tribunal con fecha de 10 de febrero de 2021, determinando que quedaba un saldo pendiente de pagar de \$5.281.151, por concepto de sanción de nulidad del despido.

Con fecha 28 de abril de 2021 el requirente solicita en los autos de cobranza laboral la convalidación del despido, indicándose el pago de todas las cotizaciones previsionales correspondiente a la diferencia de remuneraciones declaradas en la sentencia, encontrándose pendiente de resolución en la gestión sublite.

Destaca que el hecho de no resolver el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Ovalle la presentación de convalidación del despido solicitada de manera correcta por el requirente, habiéndose previamente acreditado el pago de las cotizaciones previsionales hasta la fecha de la presentación de la solicitud de convalidación, significa que la parte demandante tienen acción para persistir con el cobro de remuneraciones devengadas con posterioridad al término de la relación laboral.



A continuación, en cuanto al conflicto constitucional, en el requerimiento se afirma que por la aplicación de los preceptos legales cuestionados en el caso concreto:

1°. *Se vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones, comprendido en las garantías de no discriminación arbitraria (consagrada en el N° 2° del artículo 19 de la Constitución Política) y de debido proceso (prevista en el N° 3° del artículo 19 de la Constitución).* Explica que la imposición de una sanción desproporcionada, esto es, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone, o que no encuentra una justificación suficiente en los hechos específicos que se invocan para aplicarla, constituye un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla.

La norma supone generar artificialmente obligaciones laborales por un período en que no ha existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna, habiendo incluso el requirente pagado las cotizaciones previsionales ordenadas por los tribunales en sede declarativa respecto de la diferencia en las remuneraciones imponibles declaradas por el tribunal laboral;

2°. *Se vulnera el derecho de propiedad privada, consagrado en el N° 24° del artículo 19 de la Constitución.* Argumenta que las normas cuestionadas aparecen como una regla que, sin justificación suficiente, permite disponer arbitrariamente del patrimonio de una parte, al obligarlo a soportar una sanción pecuniaria que no guarda relación alguna con la conducta a que se la asocia, carece de justificación suficiente y se acrecienta en el tiempo sin límite alguno, y

3°. *Se vulnera la seguridad jurídica, garantizada en el N° 26 del artículo 19 de la Constitución.* La aplicación de los preceptos impugnados a la gestión pendiente genera un resultado contrario al ordenamiento constitucional, en la medida que causa, directa y precisamente, que se devenguen obligaciones para la parte requirente sin justificación, y de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada, contraviniendo cualquier y toda lógica de seguridad jurídica.

Tramitación y observaciones al requerimiento

El requerimiento fue admitido a trámite y declarado admisible por la Primera Sala del Tribunal.

Conferidos los traslados de fondo a las demás partes y a los órganos constitucionales interesados, fueron formuladas observaciones en plazo legal por la parte de don Juan Carlos Araya Ramos, demandante en la gestión judicial invocada, instando por el rechazo del libelo de inaplicabilidad, en todas sus partes.

Destaca, en su presentación de fojas 1020, que no existe gestión judicial pendiente en autos, toda vez que se trata de un proceso de cobranza cuyo título fundante corresponde a una sentencia definitiva. Señala que el artículo 162 del Código del Trabajo no impone un enriquecimiento injusto, siendo un mecanismo de recuperación de la propiedad de su titular sobre el dominio de sus contingencias



sociales, negando así vulneraciones constitucionales con motivo de aplicar la norma cuestionada al caso concreto.

Vista de la causa y acuerdo

Traídos los autos en relación, en audiencia de Pleno del día 12 de abril de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos certificados por el Relator, quedando adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia con la misma fecha.

Y CONSIDERANDO:

I.- CONFLICTO CONSTITUCIONAL PLANTEADO.

PRIMERO: Que, las requirentes STI Construcción y Montaje Limitada presentó requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad *respecto del artículo 162 incisos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno, del Código del Trabajo* en relación con los autos de cobranza laboral y previsional, sustanciados ante el Tercer Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Ovalle (Rol C-11-2020), sobre juicio ejecutivo de cobro de sentencia definitiva.

SEGUNDO: Que, en cuanto al conflicto constitucional planteado, el requirente alega que la aplicación de los preceptos impugnados vulnera los numerales 2º, 3, 24 y 26º del artículo 19 de la Carta Fundamental, en relación al principio de la proporcionalidad de las sanciones, seguridad jurídica y propiedad privada.

Explica que, la desproporcionalidad de la sanción surge del abuso del demandante de persistir en el cobro, bajo la ficción de trabajos inexistentes o no prestados, cuando ya han transcurrido más de dos años desde que el mismo demandante da término a su contrato de trabajo bajo la forma de “autodespido” consagrado en el artículo 171 del Código del Trabajo, considerando que la deuda previsional a la que su representada “ha sido condenada ha sido debida e íntegramente pagada con fecha de 6 de abril de 2021, sumado a ello el absurdo, que dichos montos se incrementan día a día, mientras esté pendiente la causa o se resuelva este requerimiento, vulnerándose con ello, además, el principio de la seguridad jurídica, pues, como parece ser la pretensión del trabajador, esta se transformaría en una situación que no tiene término cierto y definido en el tiempo.”(fs. 2).

Agregando que, por su parte, el derecho a la propiedad privada se ve seriamente afectado, “pues de la aplicación de los Preceptos Impugnados se deriva la afectación a este derecho desde el momento que permite el cobro de dineros por trabajos inexistentes, afectando el patrimonio de mi representada sin causa alguna, como no sea la ficción en la que se ampara el Sr. Araya.” (fs. 2). Finalmente, en cuanto a la seguridad jurídica indica que la prolongación exagerada e irracional de la



gestión pendiente impide la consolidación de situaciones jurídicas, manteniendo a requirente en una incertidumbre a la que no puede poner término (fs. 3).

II.- JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y CRITERIO DE FORMA APLICABLE AL CASO.

TERCERO: Que, esta Magistratura se ha pronunciado en reiteradas oportunidades respecto de la eventual inaplicabilidad por efectos inconstitucionales del artículo 162 del Código del Trabajo. Al resolver sobre dichos casos, ha distinguido dos situaciones, sobre la base de los antecedentes de hecho esenciales que, constituyendo el caso concreto, resulta imperativo tener en consideración para estimar o rechazar la inaplicabilidad requerida, como puede constatarse, entre otros, en los Roles N° 9.040, 8.990, 8.907, 8.843, 8.709, 8.596, 8.134, 7.694, 7.535, 7.400, 7.275, 7.140, 6.879, 6.469, 6.167, 6.166, 5.986, 5.822, 5.747, 5.679, 5.152, 5.151 y 3.722.

La primera de las hipótesis se refiere a la aplicación del artículo 162 cuando el Juez de Fondo tiene que resolver acerca de la naturaleza del vínculo contractual entre las partes. En estos casos, declarado que la relación fue de tipo laboral, corresponde aplicar, de ser procedente, la disposición contenida en el artículo 162 incisos quinto, sexto y séptimo, por cuanto se deben pagar las cotizaciones laborales adeudadas hasta la convalidación del despido.

La segunda hipótesis se refiere a la eventual inaplicabilidad de la norma, no ya en la discusión sobre la naturaleza de la relación contractual, sino en la etapa de cobro ejecutivo de las prestaciones laborales, donde, por un lado, ya no existe vínculo laboral real ni prestaciones de trabajo entre las partes y, especialmente, donde la prohibición legal de alegar el abandono del procedimiento produce resultados inconstitucionales.

CUARTO: Que, en el presente caso, se demandó -en mayo de 2019-, entre otros, a la requirente por despido indirecto, en subsidio, despido indebido, nulidad en todo caso, y cobro de prestaciones e indemnizaciones. La demanda fue acogida el 06 de noviembre de 2019, en contra de STI Construcción y Montaje Limitada y en contra de la Sociedad Concesionaria San José – TECNOCONTROL S.A., por ajustarse a derecho el autodespido ejercido, siendo además nulo por no pago íntegro de las cotizaciones previsionales, cesantía y de salud; y en consecuencia, se condena a ambas demandadas de forma solidaria al pago de indemnizaciones y prestaciones laborales, disponiéndose el pago de las prestaciones laborales indicadas en la sentencia, con los reajustes e intereses correspondientes, además del pago de todas y cada una de las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador demandante desde la fecha de la separación de sus funciones hasta la fecha de la convalidación del despido (fs. 178 y 179 de estos autos constitucionales). El 05 de junio de 2020, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena rechazó el recurso de nulidad interpuestos en contra de aquella sentencia, dictándose el cúmplase el 30 de junio de 2020 y remitiéndose los antecedentes a la Unidad de Cobranza el 20 de julio del mismo año, dándose inicio al juicio ejecutivo, seguido ante el Tercer Juzgado de



Letras de Ovalle, el cual, con fecha 30 de julio de 2020, emitió la liquidación del crédito, por la suma de \$15.956.948. Al día siguiente, se dictó la resolución requiriendo de pago a las ejecutadas, la que fue notificada a la requirente el 31 de julio del mismo año, sin que se opusieran excepciones, ni se objetara liquidación.

Pagada dicha suma, el demandante con fecha 30 de diciembre de 2020, vuelve a solicitar una nueva liquidación del crédito la que es practicada el 10 de febrero de 2021. El 28 de abril de 2021, el requirente constitucional solicita la convalidación del despido acompañando carta dirigida a la demandante-ejecutante, en conjunto con el certificado de cotizaciones previsionales emitido por la empresa Previred, indicando el pago de las cotizaciones previsionales correspondiente a la diferencia de remuneraciones declaradas en la sentencia, pago que se habría efectuado el 06 de abril de 2021, el que habría sido comunicado mediante carta certificada enviada el 13 de abril de 2021. Con fecha 19 de julio de 2021, la requirente solicita se resuelva la solicitud de convalidación, resolviendo el Tribunal con fecha 20 de julio del mismo año, “estese al mérito de autos”.

QUINTO: Que, en consecuencia, como es posible advertir de la secuencia de actuaciones procesales y resoluciones extractadas en el considerando precedente, nos encontramos, desde el punto de vista del momento procesal, en la segunda hipótesis que hemos referido, esto es, en etapa de cobranza de una sentencia declarativa que dispuso el pago de determinadas prestaciones, así como también el pago de las cotizaciones previsionales, de salud y por seguro de cesantía que se adeudan.

SEXTO: Que, esta Magistratura, en reiterada jurisprudencia, ha manifestado que situar la gestión pendiente en un determinado estado procesal (el juicio declarativo o el de cobranza) no es suficiente para un pronunciamiento estimatorio -desde luego, porque ello importaría ejercer un control abstracto en esta sede de examen concreto de constitucionalidad-, ya que, conforme precedentes compartidos por algunos Ministros que concurren a la sentencia, es menester que, además, se constate o desprenda que se ha dejado negligente o estratégicamente de perseguir el cumplimiento ejecutivo de las prestaciones previsionales, con el objetivo que su acumulación automática, por efecto del precepto legal cuya inaplicabilidad se requiere, produzca un aumento ilimitado e infinito en el tiempo, deformando la finalidad perseguida por el legislador al diseñar el apremio contenido en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Que, en este orden de cosas, debe ser desestimado, entonces, que la aplicación del precepto legal impugnado resulte contrario a los numerales 2°, 3, 24° y 26° de la Constitución, por cuanto, en primer lugar, no aparece que dé lugar a una sanción desproporcionada ni habilita para calificarla como arbitraria.

III.- CRITERIOS INTERPRETATIVOS DE FONDO QUE SERÁN APLICADOS EN ESTA SENTENCIA.



SÉPTIMO: Que, en primer lugar examinaremos los criterios de despido que ha adoptado el legislador y la lógica del sistema laboral en sus mecanismos de garantía. La Constitución y el legislador, mandatan una protección real del trabajador, especialmente, en cuanto a garantizar el pago de las prestaciones de seguridad social que le corresponden. En segundo término, revisaremos la sanción de nulidad del despido y la fórmula del autodespido. Seguidamente, estudiaremos la interpretación de la Ley N° 20.194 y el establecimiento de reglas que disuaden al cumplimiento del pago de las cotizaciones sociales. En cuarto lugar, analizaremos la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de cotizaciones sociales, su propiedad, naturaleza y finalidades. En quinto término, verificaremos la ausencia de fundamento para estimar la vulneración del derecho de propiedad y la cuestionable tesis acerca del enriquecimiento ilícito por parte de la requerida de autos. Finalmente, indicaremos que no nos encontramos frente a una norma que imponga una sanción desmedida ni desproporcionada, ni arbitraria, no generando afectaciones al debido proceso y a la seguridad jurídica.

a.- La protección del trabajador como fin constitucionalmente legítimo y su vulnerabilidad frente al despido.

OCTAVO: Que, nuestra jurisprudencia ha puesto énfasis en tres ideas concatenadas. El artículo 19, N° 16 dispone que la Constitución asegura a todas las personas la libertad de trabajo y “su protección”. Lo protegido se despliega en tres dimensiones distintas: finalidades, garantías y realidad. Primero, es una regla de finalidad de la legislación laboral en cuanto el legislador debe proceder a la protección del trabajador y de su trabajo, como su horizonte normativo (STC 3016, c. 8°, Cap. VI. II.I). En segundo lugar, también se ha de cautelar el sentido práctico por cuanto lo protegido es el trabajador mismo (STC 1852, c. 6°; STC 1971, c. 9°; STC 2086, c.8°; STC 2182, c. 8° y STC 2722, c.30, entre otras) y no solo su libertad de trabajo. Finalmente, configurado como garantía práctica, en el mundo laboral existe un ejercicio de ficciones y realidades que suelen determinar contextos muy diversos para examinar un problema normativo. En esta consideración primará el sentido de la realidad de la relación laboral, lo que viene dado por un conjunto de prácticas interpretativas del Derecho Laboral.

NOVENO: Que, el legislador ha tenido conciencia que el despido de un trabajador es un momento en donde se origina un parteaguas en su consideración normativa. Por una parte, está la vulnerabilidad propia de quién deja de trabajar y, por otra, es que se configura una contingencia social de cesantía que requiere ser resuelta o mitigada.

En tal sentido, Irene Rojas (Rojas Miño, Irene (2012), *El sistema de terminación del contrato de trabajo en la evolución histórica jurídica de Chile*, En Caamaño Rojo, Eduardo y Pereira Lagos, Rafael (ed.), Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, pp. 415-436) ha descrito los diversos momentos históricos en que el legislador ha oscilado en sus mecanismos de resguardo. En primer lugar, se



estableció en el Código del Trabajo de 1931 una etapa que la autora denomina “sistema de limitaciones al libre despido”. En tal sentido, se incorporó en la legislación laboral un contrato cuya terminación se rige por causas generales de todo contrato civil y otras específicas del contrato laboral. Y entre ellas, se dispone el *desahucio* dado por cualquiera de las partes de la relación laboral. Además, se concibieron indemnizaciones por términos de contrato, según diversas categorías de trabajadores regulados por reglas especiales. Hubo una segunda etapa, cuyo inicio lo marca la Ley N° 16.455 del año 1966 que configuró el denominado “sistema de estabilidad relativa”. Aquí se impuso una estricta limitación legal al despido, en particular, el desahucio empresarial y se instauró un régimen recursivo de controles judiciales capaces de anular o revertir el mismo despido o encarecerlo mediante el incremento de la indemnización o el reintegro. Una tercera etapa, es el conocido “sistema de libre despido del plan laboral”. A través del Decreto Ley N° 2.200 se estableció la inclusión del desahucio o la sola voluntad empresarial como causa de terminación de contrato. La aplicación de dicha causa exigía el pago de una indemnización, como también las otras causas que no fueran acreditadas por el empleador, previo reclamo judicial del trabajador. Esta indemnización constituye en la práctica una sanción al empleador. La principal diferencia de esta indemnización con la que se estableció en el sistema de estabilidad relativa, es que la primera es de un monto fijo definido por el legislador: una indemnización equivalente a un mes de indemnización por cada año trabajado y fracción superior a seis meses, lo que constituía un monto considerablemente menor que la establecida por la Ley N° 16.455. Este sistema se fue modificando y flexibilizando por la Junta de Gobierno mediante las Leyes N° 18.018 y 18.372.

DÉCIMO: Que, en democracia se introdujeron un conjunto de reformas a la legislación laboral destacando la Ley N° 19.010 que tiene como principal factor el aumento del monto de las indemnizaciones. También estableció modificaciones al sistema de causales de terminación del contrato de trabajo. Por una parte, se suprimen aquellas incorporadas por el Decreto Ley N° 32 de 1973 y que, posteriormente, fueron sistematizadas por el Decreto Ley N° 2.200. Por otra parte, se suprime la procedencia del desahucio dado por el empleador como causa de terminación del contrato de trabajo, aunque, cabe señalarlo, se mantiene respecto de los trabajadores que tengan poder de representación del empleador, los trabajadores de confianza exclusiva y los trabajadores de casa particular. Sin embargo, esta reforma laboral incorporó la causal de necesidades de la empresa, basada en una razón de tipo económica.

La reforma de la Ley N° 19.759 modificó algunos aspectos del sistema de terminación del contrato de trabajo, específicamente, determinadas causas de terminación del contrato, monto de indemnización por despido injustificado y fuero laboral.



Por último, la tercera gran reforma en esta materia específica es la Ley N° 19.631 que introdujo el sistema de nulidad del despido y que está en el eje central de resolución de la causa en autos y que examinaremos por separado.

La descripción de estas modificaciones legales nos indica la enorme variabilidad de los regímenes de despido, desahucios e indemnizaciones adoptados en diversos períodos históricos. Incluso es posible admitir el pluralismo normativo bajo una misma Constitución. En tal sentido, no es resorte de este Tribunal identificar un modelo constitucional de protección laboral frente al despido, cuestión de mérito contingente del legislador, sino que, de especificar los derechos de los trabajadores en esa particular contingencia vulnerable en una lógica de protección del trabajador, sin desestimar el ejercicio del poder de dirección empresarial.

b.- La sanción de nulidad del despido de la Ley N° 19.361.

DECIMOPRIMERO: Que, 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).

DECIMOSEGUNDO: Que, esta ley introdujo una regla especial en el sistema de terminación del contrato de trabajo en la cual se incorporaron requisitos específicos para proceder al despido cuando se invocan las causales de los numerales 4, 5 y 6 del artículo 159 y la causal del artículo 161, ambos del Código del Trabajo. La Ley N° 19.361 introdujo los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo los que configuran un entramado normativo propio.

DECIMOTERCERO: Que, el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, impugnado en estos autos, fue interpretado por la Ley N° 20.194. Dicha ley tuvo por objeto reforzar el objetivo inicial de la Ley Bustos, que había sido severamente limitado por una interpretación de la Corte Suprema. En efecto, la Corte afirmó que “la obligación del empleador consistente en el pago de las prestaciones laborales a favor del trabajador, con motivo de las remuneraciones que se hubieren devengado con posterioridad al despido, es sólo por el lapso máximo de seis meses, todo ello derivado de la recta interpretación del inciso 5° del artículo 162 en armonía con el artículo 480, ambos del Código del Trabajo, según el alcance fijado por la reiterada jurisprudencia de este tribunal. Lo anterior en razón de la certeza jurídica y de



guardar una adecuada armonía con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 480 del mismo texto legal" (Excma. Corte Suprema, Rol 3378-02). (Historia de la Ley N° 20.194, p. 3).

Ese artículo 480 del Código del Trabajo, ya no existe bajo ese contenido normativo, e indicaba que "la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios". La Ley N° 20.280 derogó dicha disposición.

DECIMOCUARTO: Que, la interpretación propuesta por el legislador mantiene una sanción severa al no pago de cotizaciones previsionales, la cual "no está limitada al pago de seis meses de remuneraciones si no que, por el contrario, 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 carta al trabajador mediante la cual el empleador le comunica el pago de las imposiciones morosas, acompañada de las respectivas certificaciones y comprobantes de pago, por la cual se convalida el despido, según lo disponen los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo." (Historia de la Ley N° 20.194, p. 3).

c.- La interpretación de la Ley 20.194 y la especificación de un límite protector para la parte contratante débil.

DECIMOQUINTO: Que, el requirente ha puesto en cuestión el carácter desproporcionado de la ausencia de un límite temporal en la determinación del alcance de las cotizaciones debidas por parte del empleador.

Cabe detenerse en este examen. En primer lugar, ¿hay aquí un auténtico problema constitucional? Lo primero que cabe constatar es que el legislador de la Ley 19.361 (D.O. de 30/12/1994) y de la Ley N° 20.194 (D. O. de 7/07/2007), con cuatro legislaturas diversas, ha seguido sosteniendo la misma ratio legis. Esto es buscar un método que permita que las cotizaciones sociales de los trabajadores que les adeudan sus empleadores sean enteradas. No tuvo dificultades el legislador del año 2007 en superar una tesis restrictiva de estos derechos laborales por parte de la Corte Suprema para volver a una interpretación auténtica de su espíritu original. Ello no es más que un criterio de interpretación legal, optando el Congreso Nacional por aquella más favorable a los intereses de los trabajadores y desechando la fórmula limitativa de la Corte. Ninguna de estas tesis necesitaba de la Constitución para su interpretación. Por ello, la antigua y desactualizada tesis de la Cuarta Sala de la Corte Suprema era un entendimiento basado en el artículo 480 del Código del Trabajo que asociaba el tope de la indemnización al plazo de prescripción de la acción. Por ende, en la base de este problema solo hay dilemas de interpretación legal.

DECIMOSEXTO: Que, 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. Aquí se pretende refutar la ficción de un vínculo.

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.

d.- La jurisprudencia del TC en materia de cotizaciones sociales de los trabajadores, su titularidad y propiedad.

DECIMOSÉPTIMO: Que, las cotizaciones inciden en el derecho de seguridad social. “La materia en análisis tiene incidencia en el derecho a la seguridad social, tutelado en el artículo 19 N° 18 de la Carta Fundamental, conforme al cual se otorga un mandato especial al Estado para garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas” (STC 519, c. 13°). En tal sentido, define cotización previsional como “un acto mediante el cual, de manera imperativa, por mandato de la ley, el empleador debe descontar determinadas sumas de dinero, de propiedad del trabajador, para garantizar efectiva y adecuadamente prestaciones de seguridad social vinculadas a estados de necesidad que son consecuencia de la vejez y sobrevivencia, esto es, jubilaciones y montepíos” (SCT 519, c. 14°).

DECIMOCTAVO: Que, las cotizaciones son de propiedad del trabajador. En tal sentido, “se está en presencia de dineros pertenecientes o de propiedad del trabajador, tutelados por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, habida consideración que tales cotizaciones se extraen de la remuneración devengada a favor del afiliado. En efecto, en el sistema de pensiones establecido por el Decreto Ley N° 3.500, “cada afiliado es dueño de los fondos que ingresen a su cuenta de capitalización individual y que el conjunto de éstos constituye un patrimonio independiente y diferente del patrimonio de la sociedad administradora de esos fondos”; de modo que la propiedad que tiene el afiliado sobre los fondos previsionales que conforman su cuenta individual, aunque presenta características especiales, se encuentra plenamente protegida por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República que reconoce el derecho de propiedad no sólo sobre los bienes corporales sino también respecto de los incorporales” (STC 519, c. 15°).

DECIMONOVENO: Que, el pago de cotizaciones tiene naturaleza alimentaria. “No puede desconocerse que el deber legal que le asiste al empleador de enterar en las instituciones de previsión social los dineros que previamente ha descontado a sus trabajadores para tal propósito, tiene cierta analogía o similitud con el cumplimiento



de ciertos “deberes alimentarios”. Dicha semejanza se observa al constatar que el arresto del empleador es consecuencia, en primer término, de la desobediencia de una orden judicial, como es el requerimiento de pagar las cotizaciones dentro de un determinado plazo. Además, como ya se ha razonado, se trata de una privación de libertad por deudas con fuente directa en la ley. A lo que debe agregarse que corresponde a un apremio con un claro interés social y público involucrado, toda vez que del pago de las respectivas cotizaciones pende en buena medida un correcto funcionamiento del sistema de seguridad social, que tiene como consecuencia asegurar pensiones dignas para los trabajadores del país, deber que además se impone especialmente al Estado supervigilar en el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República” (SCT 576, c. 29°).

VIGÉSIMO: Que, el derecho a la seguridad social y la dignidad humana. “El derecho a la seguridad social, en la visión que ha sustentado la doctrina más reciente, tiene su razón de ser en que los administrados están sujetos a contingencias sociales. La necesidad de proteger de estas contingencias al ser humano y a los que de él dependen emana de su derecho a la existencia; de la obligación de conservar su vida y hacerlo en un nivel digno y acorde con su condición de tal. (Héctor Humeres Noguera. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2005, p. 23). Así, el derecho a la seguridad social constituye una directa y estrecha proyección de la dignidad humana a que alude el artículo 1°, inciso primero, de la Carta Fundamental” (STC 790, c. 31°).

En consecuencia, la nulidad del despido es un mecanismo que le permite al trabajador recuperar el dominio y control sobre las contingencias sociales que le afectan, especialmente, seguridad social y salud.

e.- El artículo 162 del Código del Trabajo no impone un enriquecimiento injusto siendo un mecanismo de recuperación de la propiedad de su titular sobre el dominio de sus contingencias sociales.

VIGESIMOPRIMERO: Que, el requirente ha sostenido que nos encontramos frente a una hipótesis de un enriquecimiento injusto. En tal sentido, se asocia como una vulneración del derecho de propiedad del empleador, afectando el artículo 19, numeral 24° de la Constitución, puesto que la existencia de esta ficción impide cesar el vínculo laboral, o la llamada nulidad del despido, mientras no exista la convalidación, esto es, el pago efectivo de todas las cotizaciones sociales debidas al trabajador sumadas hasta el momento mismo del pago de éstas, idea que también vincula a una eventual vulneración a la seguridad jurídica.

VIGESIMOSEGUNDO: Que, el enriquecimiento injusto es un criterio civilista que está ampliamente recepcionado en nuestro ordenamiento y que cumple diversos propósitos normativos. Por una parte, “en cuanto principio, consiste en que el Derecho repudia el enriquecimiento a expensas de otro sin una causa que lo justifique. Y en cuanto fuente de obligaciones consiste en una atribución patrimonial sin una justificación que la explique, de modo que, constatado, se impone la



obligación de restituir” (Peñailillo, Daniel (1996), “El enriquecimiento sin causa. Principio de derecho y fuentes de obligaciones”, *Revista de Derecho, Universidad de Concepción*, N° 200, Año LXIV, Julio-Diciembre de 1996, p. 9.). En consecuencia, corresponde identificar la existencia de una causa o de una fuente de obligación de la que se derivaría la consecuencia de la obligación de restituir lo percibido injustamente.

VIGESIMOTERCERO: Que, el Tribunal Constitucional ha recurrido al criterio del enriquecimiento injusto a objeto de verificar que las potestades contractuales de las Instituciones Previsionales de Salud en un contrato de salud no pueden implicar el derecho a un enriquecimiento injusto de la parte que las impone en desmedro de la otra parte contratante débil (STC 2337, c. 8°). O que a nadie le debe reportar el provecho de su incumplimiento culpable, en un caso de no pagos de gastos comunes morosos (STC 2688, c. 3°). Y que la misma especificación del enriquecimiento es una cuestión que debe delimitar el juez de fondo que conoce de los hechos (STC 2985, c. 5°).

VIGESIMOCUARTO: Que, por de pronto no es posible asumir que el trabajador que no ha percibido sus cotizaciones sociales se enriquece por el solo hecho de que éstas no se han enterado. El trabajador tiene una causa. Las cotizaciones sociales son propiedad del trabajador (STC 576, cc. 15-18 y STC 3058, c.9°). El mecanismo por el cual se enteran las cotizaciones a la cuenta previsional se funda en obligaciones legales con sustento constitucional esencial.

VIGESIMOQUINTO: Que, por lo mismo, no resulta admisible esta vulneración del derecho de propiedad del empleador sin que identifique alguna causa ilegítima. Más bien, todo lo contrario, la ausencia de pago de las cotizaciones sociales no sólo impacta en el derecho a la seguridad social del trabajador de un modo concreto y actual, aunque con percepción futura de sus beneficios, sino que afecta su derecho a la prestación de salud al no recibir las cotizaciones sociales que le garantizan frente a este derecho.

En consecuencia, la nulidad del despido es un mecanismo que le permite al trabajador recuperar el dominio y control sobre las contingencias sociales que le afectan, especialmente, seguridad social y salud.

f.- La norma no es desproporcionada ni genera afectaciones al debido proceso.

VIGESIMOSEXTO: Que, el Tribunal se ha pronunciado en casos similares y su posición es que resulta constitucional establecer garantías para asegurar el cobro de cotizaciones. En tal sentido, “es preciso afirmar que el régimen previsional, y específicamente el de cotizaciones previsionales, constituye parte del sistema de seguridad social, amparado en cuanto derecho fundamental por la Constitución Política en el numeral 18° de su artículo 19, y cuyo desarrollo corresponde al legislador. Se trata de un derecho social que requiere de garantías efectivas que hagan posible la exigibilidad de esta clase de derechos fundamentales, entre las



cuales precisamente se encuentran tanto la obligación legal del empleador de efectuar oportunamente las imposiciones previsionales a favor del trabajador, así como, la de consignar las sumas adeudadas por tal concepto cuando aquel ha sido condenado judicialmente a enterarlas, como requisito previo para la interposición del recurso de apelación en contra de la resolución correspondiente” (STC 2853, c. 13°).

VIGESIMOSÉPTIMO: Que, no existe desproporción porque tiene límites temporales iniciales y finales. Y ellos dependen de la voluntad unilateral del deudor, en cuestiones que son de orden público laboral que le vienen impuestas al empleador. Por contrapartida, se trata de imposiciones normativas que el constituyente reservó al legislador puesto que se trata de “cotizaciones obligatorias” que el empleador debe enterar, en el entendido que el trabajador no “disponga” de su propiedad inmediata a efectos de sustraerlas para su futuro. Se le imponen restricciones a la libertad del trabajador para la percepción, uso, goce y disposición de su propiedad con el objeto de precaverlo de contingencias futuras en un momento no laboral. En esta perspectiva, estas restricciones constitucionales al trabajador en su propiedad parten de la base que el empleador deba entregar las cotizaciones completamente.

IV.- APLICACIONES AL CASO CONCRETO.

VIGESIMOCTAVO: Que, la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo implica no dar por terminada la relación laboral hasta que se paguen las cotizaciones morosas, y con ello, obliga al empleador a pagar remuneraciones y cotizaciones hasta el pago (convalidación). En este caso, el demandante fue condenado por sentencia definitiva al pago de “(t)odas y cada una de las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador demandante desde la fecha de la separación de sus funciones hasta la fecha de la convalidación del despido”. Por consiguiente, se trata de una causa que se encuentra en etapa de ejecución de una sentencia definitiva en que en un procedimiento declarativo se ha condenado al requirente con la sanción que contempla la norma impugnada.

VIGESIMONOVENO: Que, en consecuencia, esta sanción actúa como un incentivo para que los empleadores paguen cotizaciones morosas, de propiedad del trabajador. La disposición sí establece un límite temporal; la relación laboral continúa hasta que el empleador paga. Cuando se verifica el pago, la relación laboral termina.

TRIGÉSIMO: Que, en consecuencia, no se advierte ninguna vulneración constitucional en la presente causa por la cual este requerimiento debe ser rechazado por los argumentos antes indicados.



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

SE RESUELVE:

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

DISIDENCIA

Acordada la sentencia con el voto en contra de los Ministros señores **CRISTIÁN LETELIER AGUILAR (Presidente)** y **JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ**, quienes estuvieron por acoger el requerimiento, teniendo en consideración lo siguiente:

1. Que el presente requerimiento es interpuesto en representación de STI Construcción y Montaje Limitada, demandada en sede ejecutiva laboral, en autos seguidos ante el Tercer Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Ovalle, RIT C-11-2020, caratulado “Araya v. STI Construcción y Montaje Limitada”, los que a su vez tienen directa relación con lo resuelto por el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Ovalle, RIT O24-2019.

2. Que en requerimiento se señala que el demandante, con fecha de 31 de mayo de 2019 interpuso demanda de despido indirecto, en subsidio, nulidad del despido en todo caso y cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra de la requirente ante el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Ovalle en causa Rol O-24-2019. Con fecha 6 de noviembre de 2019 la demanda fue acogida por el Tercer Juzgado de Letras del Trabajo de Ovalle.

Agrega que contra dicha sentencia dedujo recurso de nulidad, el que fue rechazado, motivo por el cual con fecha 20 de julio de 2020 el tribunal decretó el cumplimiento de la sentencia, ordenando remitir los autos al Tercer Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional, causa C-11-2020, donde se encuentran actualmente.

La primera liquidación de dicho Juzgado ascendió a \$ 15.956.948, pago que se autoriza por parte del tribunal girar, compuesto en parte por indemnizaciones de años de servicios, materia que no es parte del presente recurso, y montos en dineros



correspondiente a la sanción de nulidad del despido, correspondiente a la suma de \$ 11.136.762.

La suma antes señalada practicada fue pagada al demandante contra el patrimonio del demandado solidario sociedad Tecnocontrol S.A. que es el mandante de la requirente de este recurso por las obligaciones contractuales contraídas en la ejecución de la obra contratada. Sin perjuicio de ello, el demandante laboral solicita una nueva liquidación del crédito en diciembre de 2020, habiéndose practicado por el tribunal con fecha de 10 de febrero de 2021, aumentando la deuda hasta la cantidad de \$ 21.238.099, declarándose como consignado la suma de \$ 15.956.948, por lo que cabe concluir que el demandante, habiéndose ya pagado la suma señalada en el párrafo anterior, con la nueva liquidación deducida en diciembre de 2020, aumenta en \$ 5.281.151 el cobro sólo por concepto de sanción de nulidad del despido, el cual fue autorizado a girar por parte del tribunal nuevamente en contra del patrimonio del demandado solidario en resolución indicada con fecha de 21 de abril de 2021, monto que se encuentra ya en patrimonio de la parte demandante.

3. Que el requirente expresa que habiéndose acreditado el pago de las cotizaciones previsionales hasta la fecha de la presentación de la solicitud de convalidación, pendiente de resolución por parte del tribunal, sin embargo, los preceptos impugnados le permiten a la parte demandante persistir indefinidamente con el cobro de remuneraciones con posterioridad al término de la relación laboral (ocurrída en mayo de 2019), a pesar de haberse girado e ingresado a su patrimonio hasta el mes de enero de 2021

4.- Que, de este modo, es posible advertir que el presente requerimiento de inaplicabilidad recae en los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, los que regulan -entre otros aspectos- lo que se denomina como "convalidación del despido". Sobre el particular, cabe indicar que existe una jurisprudencia de esta Magistratura Constitucional sobre la materia, con criterios y argumentos consolidados, los que una vez más serán aplicados, teniendo en consideración las particularidades del caso concreto, dando cumplimiento con ello al propósito de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

5.- 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.



6.- 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.

7.- Que tal como se ha indicado en pronunciamientos previos, 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.

8.- 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.

9.- 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 principal de asistencia, sino que produce una suspensión del término al contrato.

10.- Que, expuesto lo anterior, cabe preguntarse cuál es el efecto que tales disposiciones tienen en el caso concreto. Sobre este punto y tal como se indica en el requerimiento, se produce la aplicación de una verdadera sanción desproporcionada desde el punto de vista pecuniario, donde la mayor parte del monto a que es condenada la requirente proviene precisamente de los efectos derivados de la aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo. Ello resulta particularmente llamativo si consideramos -además- que la requirente no es la responsable directa de la situación laboral del demandante de autos y solo responde en su calidad de responsable solidario atendida la existencia de un subcontrato.

11. - Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin freno. Sólo se explica esta situación por la ficción legal consagrada por el artículo 162 del



Código del Trabajo, consistente en no considerar finalizado un vínculo contractual mientras el empleador se mantenga moroso en el pago de sus cotizaciones previsionales y, sobre la base de este artificio legal, mantener subsistente unas obligaciones contractuales, con el agravante de que la subsistencia de ellas no tiene una causa que le sirva de fundamento, toda vez que el trabajador no cumple con la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en los términos que contempla el artículo 7° del Código Laboral.

12.- Que tal efecto evidentemente irracional y abusivo en el caso concreto, deriva del sentido de dicha norma legal, que establece la denominada 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 expresar “¿Cuál es entonces la naturaleza jurídica de la figura? 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 consecencial. De las obligaciones que conforman su objeto-dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional” (Claudio Palavecino Cáceres, *El despido nulo por deuda previsional*, revista *Ius et Praxis*, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)

13.- Que atendidas las características del caso concreto se estima pertinente expresar que, no obstante, el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo, y lo dispuesto por la Ley N° 20.194 que interpreta el inciso séptimo del referido artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento de autos-, la mencionada disposición legal pudiera llegar a favorecer una hipótesis de enriquecimiento sin causa para el caso concreto. En efecto, ello ocurriría cuando habiendo finalizado el vínculo laboral o contractual y habiéndose declarado ello 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 incrementarían 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.

14.- Que, a la luz de lo resuelto judicialmente, la causa de las prestaciones pecuniarias que adeudaría el requirente, se vinculan directamente con un contrato de trabajo, de suerte que junto con entenderse terminado dicho vínculo laboral, necesariamente y por razones de proporcionalidad y justicia, debiera entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo, coherente, por lo demás, con la definición



establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, al señalar que: *“se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

15.- Que, por lo demás, dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador mediante la ficción legal que aquí analizamos, no asegura una debida protección a sus derechos. Es más, bajo la premisa de pretender amparar sus derechos, el incremento del monto adeudado a lo largo del tiempo no satisface la necesidad de una oportuna y eficaz solución de los emolumentos adeudados, los cuales, al no ser percibidos efectivamente, no hacen más que mantener la situación de incertidumbre y ausencia de pago.

16.- Que, en sentido congruente con lo precedentemente expuesto, el incremento constante en el monto adeudado puede llevar a la imposibilidad económica para el empleador de satisfacer el pago de este, hasta un punto en que su cumplimiento pase a convertirse en una quimera, casi 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.

17.- Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concreto ha provocado el precepto legal requerido en estos autos, resulta evidente que éste vulnera tanto el mandato del artículo 19 N^{os} 2, 3, 24 y 26 referidos respectivamente a la prohibición expresa para el legislador de no establecer diferencias arbitrarias, de lo cual deriva la prohibición de establecer normas que resulten irracionales e injustas; así como de igual forma impone una importante carga económica, la cual debe ser soportada por el patrimonio de la requirente y, finalmente, el contenido esencial de los derechos, al establecer limitaciones que afectan la esencia de los derechos antes indicados.

18.- Que en relación a las garantías enunciadas debemos tener especial consideración a lo manifestado reiteradamente por esta Magistratura Constitucional, que sobre el punto ha indicado a -propósito de la garantía de igualdad ante la ley- que esta debe ser entendida como una protección constitucional de la “igualdad en la ley”, prohibiendo que el legislador, en uso de sus potestades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues el constituyente no prohibió toda desigualdad ante la ley, sino que se inclinó por establecer como límite a la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria. (STC Roles 2955 c.5 y 3211 c.28 entre otras).



19.- Que, siendo de este modo, no resulta suficiente esgrimir la defensa de los intereses de naturaleza laboral del trabajador para amparar una situación de abuso y desproporción en la ley, tal como se aprecia en el caso concreto a propósito de la aplicación del reseñado artículo 162 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, cabe reseñar una vez más la jurisprudencia constitucional, la cual ha sido clara y enfática en sostener que *“no basta con que la justificación de las diferencias sea razonable, sino que además debe ser objetiva. Si bien el legislador puede establecer criterios que permitan situaciones fácticas que requieran de un tratamiento diverso, ello siempre debe sustentarse en presupuestos razonables y objetivos que lo justifiquen, sin que quede completamente entregado el establecimiento al libre arbitrio del legislador. Así, para poder determinar si se infringe la igualdad ante la ley, es necesario atender además a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir el derecho fundamental de que se trata, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la misma, como lo ha puntualizado la doctrina autorizada.”* (STC Rol 3028 c. decimosegundo, entre otras). Pues, es precisamente esta exigencia de *adecuación, necesidad y tolerabilidad* a que alude el criterio jurisprudencial reseñado, la que no se aprecia en la especie al aplicar la disposición legal al caso concreto, por lo que finalmente el resultado se muestra como contrario a la Carta Fundamental y particularmente al artículo 19 N° 2 de la misma.

20.- Que, las disposiciones contenidas en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo constituyen una sanción que vulnera el principio de Proporcionalidad, toda vez que su redacción resulta rígida rigidez y el mecanismo casi absoluto o automático que consagra el legislador, anula o restringe las atribuciones de los Tribunales de Justicia en lo relacionado al ámbito sancionatorio, limitando singularmente la posibilidad del Juez de ponderar los hechos y, en función de ello, poder sancionar con justeza, transgrediéndose así las garantías de un justo y racional procedimiento garantizado en el numeral 3 del artículo 19 constitucional mediante un mandato expreso al legislador.

21.- Que en lo referido a la garantía del derecho de propiedad del artículo 19 numeral 24 constitucional, cabe indicar que, a consecuencia del incremento del monto a pagar, por aplicación de las normas reprochadas, esa erogación debe ser soportada por las fuerzas patrimoniales del condenado, sin ninguna consideración al incremento permanente de lo adeudado, el que incide directamente en su derecho de propiedad, teniendo presente que tal como ha indicado esta Magistratura, *“No sólo se produce privación del dominio cuando se despoja a su dueño totalmente de él o de uno de sus atributos o facultades esenciales, sino, también, cuando ello se hace parcialmente o mediante el empleo de regulaciones que le impidan libremente ejercer su derecho o uno de sus atributos mencionados.”* (STC 334 c. 19). En tal sentido, el incremento constante del monto a pagar, como consecuencia de la aplicación de los preceptos legales cuestionados se traduce en un impedimento a la libre disposición de los recursos del



requiriente, los que quedan a expensas de esos valores que van modificándose en aumento de forma permanente.

22.- Que finalmente cabe concluir que, para el caso concreto y luego de revisar las vulneraciones constitucionales descritas, se han afectado tales derechos en su esencia, vulnerándose con ello el artículo 19 N° 26 de la Constitución, en la medida que la regulación establecida a través de los preceptos legales en cuestión limita estos derechos más allá de lo razonable, en términos tales que convierte los mismos en impracticables para su titular. Por tales motivos, estos disidentes estiman que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad debió ser acogido.

Redactó la sentencia el Ministro señor NELSON POZO SILVA, y la disidencia, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 11.687-21-INA.

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidente, Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, por sus Ministros señores NELSON POZO SILVA, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y RODRIGO PICA FLORES, y por los Suplentes de Ministro señora NATALIA MUÑOZ CHIU y señor MANUEL NÚÑEZ POBLETE.

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 alerta sanitaria existente en el País.

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

