



2022

**REPÚBLICA DE CHILE**  
**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

---

**Sentencia**

**Rol 12.165-21 INA**

[4 de agosto de 2022]

---

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DEL  
ARTÍCULO 162, INCISOS QUINTO, PARTE FINAL, SEXTO Y  
SÉPTIMO; Y 472 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

FERROVIAL CONSTRUCCIÓN CHILE S.A.

EN EL PROCESO RIT C-4870-2017, RUC 17-4-0008453-K, SEGUIDO ANTE EL  
JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL DE SANTIAGO, EN  
ACTUAL CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO,  
POR RECURSO DE HECHO, BAJO EL ROL N° 3303-2021 (LABORAL COBRANZA)

**VISTOS:**

**Introducción**

A fojas 1, Ferrovial Construcción Chile S.A. (antes Ferrovial Agroman Chile S.A.) deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 162, incisos quinto, parte final, sexto y séptimo; y 472, del Código del Trabajo, en el proceso RIT C-4870-2017, RUC 17-4-0008453-K, seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Santiago, por recurso de hecho, bajo el Rol N° 3303-2021 (Laboral Cobranza).





### **Precepto legal cuya aplicación se impugna**

Los preceptos legales cuestionados dispones:

#### ***artículo 162***

(...)

*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.*

(...)

#### ***Artículo 472***

*Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.*

### **Antecedentes y síntesis de la gestión pendiente**

En cuando al caso concreto, la requirente Ferrovial Construcción Chile S.A. expone que la gestión pendiente incide en un proceso de cobranza laboral tramitado ante el Juzgado de Cobranza Laboral de Santiago, RIT C-4870-2017, RUC 17-4-0008453-K. Actualmente está pendiente el recurso de hecho interpuesto contra resolución que no concedió el recurso de apelación deducido por la misma requirente en forma subsidiaria al recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución que ordenó proceder al giro de cheque de fondos consignados para pagar una liquidación del crédito que no se encontraba firme y ejecutoriada. El recurso de reposición fue rechazado y, acto seguido, en la misma resolución no se dio lugar al recurso de apelación interpuesto en forma subsidiaria, señalándose como único fundamento “la naturaleza de la resolución recurrida”.



Así, - se expone a fojas 2- el recurso de hecho presentado por la actora en la causa Rol 3303-2021 se funda, entre otras materias, en la inconstitucionalidad de la norma del artículo 472 del Código del Trabajo. Por otra parte, la discusión planteada en la causa C-4870-2017 de cobranza laboral dice directa relación con lo dispuesto en los incisos 5° parte final, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, pues la objeción del crédito que impedía proceder al giro del cheque en cuestión se funda, precisamente, en la inconstitucionalidad de dichas normas y la falta de proporcionalidad de la sanción.

En este caso particular, la requirente Ferrovial Construcción afirma que la aplicación del impugnado artículo 162 del Código del Trabajo incisos 5° parte final, 6° y 7° resultan decisivos para la resolución del asunto en la causa de cobranza laboral, pues la aplicación de las normas antes señaladas ha generado que, a la fecha, el ejecutante haya recibido pagos de más de 50 millones de pesos, por una causa en la cual se determinó el pago de no más de 2 millones de pesos (fojas 3).

### **Conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal**

Luego, y en cuanto al conflicto constitucional, afirma la parte requirente que la aplicación de la preceptiva contenida en los incisos impugnados del artículo 162 del Código del Trabajo a la gestión judicial invocada, vulnera el artículo 19 N°s 2°, 3°, 24 y 26 de la Constitución Política.

Así, se infringe 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 su parte sin justificación, y de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada, contraviniendo cualquier y toda lógica de seguridad jurídica.

Se vulnera, además, 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 la actora 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 aplicación de una sanción desproporcionada vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos. Añade que se ha entendido de manera uniforme que la vulneración del principio de proporcionalidad de las sanciones constituye, asimismo, una vulneración del debido proceso.

Lo anterior por cuanto las disposiciones contenidas en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo imponen una sanción que vulnera el principio de proporcionalidad. Supone una operación virtualmente automática que restringe las atribuciones de los Tribunales de Justicia en lo que dice relación con el ámbito sancionatorio.



Se vulnera, asimismo, el derecho de propiedad privada, consagrado en el N° 24° del artículo 19 de la Constitución. Las normas cuestionadas aparecen como una regla que, sin justificación suficiente, permiten disponer arbitrariamente del patrimonio de la parte requirente, al obligarla 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.

Se argumenta, además, la inconstitucionalidad concreta en la aplicación del artículo 472 del Código del Trabajo, toda vez que esta disposición restringe la procedencia del recurso de apelación respecto de las resoluciones que se dicten en el juicio ejecutivo laboral, lo que atentaría contra la garantía constitucional del derecho al recurso, derecho implícito en el artículo 19 N° 3, inciso sexto, en concordancia a lo dispuesto en el artículo 8.2, literal h), de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 14.5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

#### **Tramitación y observaciones al requerimiento**

El requerimiento fue acogido a tramitación y declarado admisible por la Primera Sala de este Tribunal Constitucional; decretándose la suspensión del procedimiento en la gestión judicial invocada.

Conferidos los traslados de fondo, no fueron formuladas observaciones dentro del plazo legal.

#### **Vista de la causa y acuerdo**

Traídos los autos en relación, en audiencia de Pleno del día 31 de mayo 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:**

**PRIMERO:** Que, la requirente, Ferrovial Construcción Chile S.A. (antes Ferrovial Agroman Chile S.A.), demandada principal en juicio por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, RIT M-392-2017, cuya tramitación fue monitoria, seguido ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, es condenada en forma solidaria al pago de las sumas reclamadas, por todo el lapso en que se desarrolló la relación laboral, en virtud del artículo 183 B del Código del Trabajo. El fundamento de tal decisión es el que sigue: “Que en cuanto a la demandada Ferrovial Agroman S.A. se establecerá la existencia de un régimen de subcontratación, atendida la admisión tacita de los hechos contenidos en la demanda de autos”. Consta en el expediente que la otra parte demandada en régimen de subcontratación, también como principal, corrió una suerte distinta, ya que la acción





solo se acogió parcialmente, condenándosela a las mismas sumas, pero en forma subsidiaria. El 30 de noviembre de 2017 la sentencia condenatoria ingresa al Tribunal de Cobranza Laboral, RIT C-4870-2017, y el día 1 de diciembre de 2017 se pide la primera liquidación del crédito, momento a partir del cual se verifican una serie de actuaciones, no constando en ninguna el pago de lo debido por parte de Ferrovial Construcción Chile S.A., a modo de convalidación del despido.

#### **a.- Sobre el conflicto constitucional planteado**

**SEGUNDO:** Que, la requirente señala que la inconstitucionalidad estaría dada por lo que ella califica como una sanción, a saber, los efectos de la llamada “Ley Bustos”, derivados de lo prescrito por la normativa impugnada, contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo incisos 5° parte final, 6° y 7°, y por la exclusión del recurso de apelación en sede ejecutiva, según lo prescrito en el artículo 472 del Código del Trabajo. El argumento esgrimido por la requirente consiste en que: “La aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente generan un resultado contrario al ordenamiento constitucional, en la medida que causan, directa y precisamente, que se devenguen obligaciones para su parte sin justificación, y de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada, contraviniendo toda lógica de seguridad jurídica”, lo que vulneraría sus garantías constitucionales relativas a proporcionalidad de las sanciones, debido proceso, propiedad y seguridad jurídica en el artículo 19 N°2, 3, 24 y 26 de la Constitución Política de la República. En consecuencia, para determinar si se ha producido la inconstitucionalidad señalada para este caso concreto, es necesario referirse a la institución de la nulidad del despido, al régimen de trabajo en subcontratación y al procedimiento ejecutivo laboral.

#### **b.- Sobre la nulidad del despido**

**TERCERO:** Que, el 28 de septiembre de 1999 se publica en el Diario Oficial la Ley N°19.631, conocida como “Ley Bustos”, cuyo objetivo fue resolver la cuantiosa deuda de los empleadores por no pago de cotizaciones previsionales, siendo de cargo de la parte empleadora realizar este descuento y pago en el organismo de seguridad social. Esta ley introdujo los incisos 5° al 7° del artículo 162 al Código del Trabajo, con el siguiente tenor: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato.

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



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

Como explica la profesora Irene Rojas Miño “esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema ‘...la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores” (Rojas Miño, Irene, Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo, Thomson Reuters, pp. 472 y 273). Esta forma de entender la institución del artículo 162 incisos quinto y siguientes tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha considerado a la figura como equivalente a un “apremio”: “La Ley N°19.631 tuvo como objeto “que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.” (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que “junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.” (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)” (STC 3722, c. 12°). “El objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores. “Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11°, también STC Rol N°11.906-2021 c. 6°).

Pese a que lo que el legislador perseguía era incentivar el cumplimiento, este instrumento fue llamado nulidad, ya que consiste en que el despido no ponga término a la relación laboral, debido a que se mantendrán vigentes las obligaciones del empleador, desde el punto de vista de sus efectos patrimoniales, en favor del trabajador. Sin duda, la ley crea una nulidad con efectos determinados, por lo que debe analizarse la razonabilidad del diseño.

**CUARTO:** Que, los sistemas de terminación del contrato de trabajo han conocido diversos modelos que pueden catalogarse de acuerdo a sus niveles de protección



contra el despido. El principio de protección del trabajo, consagrado en la Constitución en el artículo 19 N°16, tiene un principio conexo y de refuerzo en materia de protección contra el despido, que se denomina de estabilidad o continuidad. A lo largo de la historia del Derecho del trabajo han existido diversos modelos a partir de una determinada idea de protección y de orden público. Así, una de las primeras cargas para el empleador que quisiera poner término al contrato fue el aviso o la opción de indemnizar por el no aviso (Schnorr, Gerard, La protección contra el despido en Alemania, Revista de Política Social N° 18, 1953, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, España). En forma posterior se fueron incorporando reparaciones como la readmisión o indemnización del trabajador. Han existido modelos llamados de estabilidad absoluta, lo que significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido; estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado, por lo que se sigue considerando al trabajador empleado de la empresa y este percibe su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar. Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido. El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente, nunca vuelve a la empresa (Rojas Miño, Irene, Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual. LexisNexis, Santiago de Chile, 2004, pp. 232 y siguientes). La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según la cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

**QUINTO:** Que, en Chile, el despido se mueve ampliamente en el campo de la monetización, siendo el deber de reincorporar excepcional y vinculado a supuestos de libertad sindical y, en cuanto a derechos fundamentales en específico, solo se menciona a propósito del derecho a no ser discriminado. En consecuencia, el régimen del despido en nuestro país se caracteriza por tener una fuerte flexibilidad externa de salida (Ugarte, José Luis, Derecho del trabajo. Flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho, Lexis Nexis, 2004, pp. 39, 40 y 41).

**SEXTO:** Que, en el caso en estudio, como ya se dijera, el legislador chileno de la Ley N°19.631, en el año 1999, decidió abordar el problema de aquel despido en que no se



hubiesen descontado y pagado las cotizaciones previsionales, cuyo fundamento constitucional se encuentra en el artículo 19 N°16, protección del trabajo, y N°18, derecho a la seguridad social. Respecto de este último, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso y de supervigilar su ejercicio. Es sobre tales pilares constitucionales que se define esta especial nulidad, en que perduran las obligaciones patrimoniales del empleador respecto al trabajador, en que no existe el deber de realizar la contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

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

**SÉPTIMO:** Que, sin embargo, cuando se busca que sea calificada como sanción, se intenta llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, pero en realidad sus dimensiones concretas serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha declarado: *“La proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida. En tal sentido, en cada caso concreto se analizará cómo la sanción de nulidad del despido resulta ser o no desproporcionada”* (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

En esta línea, *“...se trata de verificar si la condición temporal ilimitada, y desproporcionada a juicio del requirente, se refiere a la ausencia de un límite de tiempo una vez cesado el trabajo efectivo, pero sin enterar completamente las cotizaciones sociales. En tal sentido, la ley no le indicó al empleador ni una oportunidad ni un plazo para convalidar el despido. No hay preclusión propiamente tal (...) El legislador no impuso un límite o una preclusión por la sencilla razón de que esos instrumentos normativos desalientan el pago de la deuda previsional del trabajador. Cualquier plazo o señal importan desacreditar su propósito que no es otro que la protección del trabajador frente a una realidad de la que el trabajador es víctima (...) La norma tiene un límite temporal implícito y depende de la voluntad unilateral de la parte contratante cumplirla”* (STC Rol N°3722-2017, c. 18°).

Sin embargo, *“la etapa de ejecución del procedimiento laboral y el modo en que se desarrolla la ejecución del pago dentro de un plazo razonable también es parte del examen de la proporcionalidad de la medida, verificada en sí misma”* (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

Tal como ha consignado este Tribunal, aludiendo a la Ley Bustos, *“no existe desproporción porque tiene límites temporales iniciales y finales” unido a que, tales límites, “dependen de la voluntad unilateral del deudor”* (STC Rol N°3722-2017, c. 29°). La



justificación de la proporcionalidad se completa con la justificación de dicha ley, cual es la de garantizar el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, para asegurarle frente a las contingencias asociadas a las mismas, sea en el ámbito de la pensión futura, de la salud o de la cesantía.

#### **c-. Sobre el trabajo en régimen de subcontratación**

**OCTAVO:** Que, la subcontratación forma parte del fenómeno de la descentralización productiva, cuyas razones son de orden económico y que tienen que ver con flexibilizar la forma de producir, lo que la doctrina ha llamado como funcionamiento fisiológico de la descentralización, en oposición a la búsqueda de eludir responsabilidades laborales, lo que ha sido calificado como su funcionamiento patológico (Rojas Miño, Irene, Subcontratación laboral, suministro de trabajo y cesión ilegal de trabajadores, Thomson Reuters, pp. 14 y 15). Debido a este efecto no querido de la descentralización, se buscan instrumentos de garantía de los derechos que reequilibren el sistema laboral. La tendencia actual en doctrina para explicar los fenómenos de tercerización afirma que lo que importa hoy es encontrar como 'polo subjetivo' quién es el que finalmente aprovecha el trabajo (tesis de la utilidad patrimonial) y un cambio de paradigma en cuanto a que la responsabilidad en el derecho del trabajo no es tanto una sanción sino una garantía de los derechos. En otras palabras, encontrar al centro de imputación de responsabilidad con miras a que esos derechos sean efectivos (Fernández López, María Fernanda, Las transformaciones del empleador y sus consecuencias en el derecho del trabajo. Una jurisprudencia lenta y suave, Relaciones Laborales, N°4, la Ley, 2009).

**NOVENO:** Que, estos rasgos de flexibilidad en la forma en que la empresa se organiza y, al mismo tiempo, de garantía del cumplimiento de los derechos laborales, están presentes en nuestro régimen de subcontratación. Así, el artículo 183-A del Código del Trabajo define el trabajo en régimen de subcontratación como "aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas". Esta norma legal concilia, por una parte, el rasgo flexibilizador que permite a una empresa (denominada principal) externalizar la ejecución de una obra o servicio en un tercero (denominado contratista o subcontratista), con el rasgo protector del trabajador, por otro. Esta protección al trabajador se materializa, por un lado, en la responsabilidad que le asigna a la empresa principal, de carácter solidario o subsidiario respecto de las obligaciones laborales de dar y responsabilidad directa en el ámbito de la higiene y seguridad y, por el otro, sancionándola con la atribución del propio carácter de empleador para el caso que no se verificaren todos los requisitos de la subcontratación laboral o cuando se limitare a una mera intermediación de



trabajadores. En lo que respecta a la referida responsabilidad sobre las obligaciones laborales de dar que pesa sobre la empresa principal en favor de los trabajadores en régimen de subcontratación, la ley se encarga de delimitarla asociándola al grado de cumplimiento del derecho de información, retención y pago: solidaria si no se ejerce dicho derecho y subsidiaria en caso contrario.

**DÉCIMO:** Que, ciertamente, la circunstancia de que la empresa principal no tenga la calidad de empleador resulta del todo inocua a efectos del análisis del requerimiento de autos, pues la ley de subcontratación precisamente tiene como rasgo característico el de que amplía el centro de imputación de la responsabilidad incluyendo en ese ámbito a la empresa principal. Un camino legislativo diverso conduciría a transformar la subcontratación laboral en un medio para eludir responsabilidades laborales, previsionales y de higiene y seguridad, lo que resulta incompatible con la protección del trabajo. En consecuencia, argumentar que no se es empleador para desentenderse de las responsabilidades que la ley asigna en favor de los trabajadores en régimen de subcontratación no produce el efecto pretendido, pues se trata de aspectos expresamente regulados en la ley a propósito de la responsabilidad de la empresa principal.

Tal como ha reconocido la jurisprudencia de los tribunales (así, sentencia de la E. Corte Suprema, de 22.09.2015, Rol N°27.447-14), dentro de las obligaciones atribuibles a la empresa principal, sea solidaria o subsidiariamente, se encuentran las derivadas de la Ley Bustos, incluida la del pago de las remuneraciones posteriores al despido del trabajador hasta la convalidación del despido mediando la acreditación al trabajador del pago de las cotizaciones previsionales morosas. La desatención de estas obligaciones conlleva un riesgo cierto para los derechos laborales y previsionales de dar de los trabajadores en régimen de subcontratación. En todo caso, la ley en todo momento faculta a la empresa principal para efectuar el respectivo pago con subrogación, de modo tal de atenuar los referidos riesgos para los derechos de los trabajadores.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que, en el caso en análisis, la responsabilidad solo pudo ser solidaria debido a que la requirente no actuó ante el Tribunal del fondo y, por ende, no acreditó haber ejercido el derecho de información, retención y pago. Tampoco consta que haya ejercido el derecho al pago con subrogación.

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que, por otra parte, no resulta atendible esgrimir como parte del reproche de constitucionalidad las pretendidas dificultades para convalidar el despido. La ley no hace distingo alguno al respecto ni se ha acreditado impedimento de carácter reglamentario o de otra especie, al tiempo que se omite en tal juicio de reproche la norma legal sobre el pago por subrogación, aplicable también al caso de autos y que le permite a toda empresa principal, además de hacerlo con los dineros materia del derecho de información y retención, pagar las deudas previsionales del respectivo contratista para con sus trabajadores en régimen de subcontratación y, con ello, convalidar el respectivo despido y hacer cesar los efectos de la Ley Bustos.



Entonces, sí tiene y ha tenido la requirente la posibilidad cierta de terminar la controversia.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, en virtud de lo anteriormente expuesto, la existencia de un régimen de subcontratación no afecta el deber del empleador principal de cumplir sus obligaciones laborales respecto de sus trabajadores, dentro de las cuales se encuentran las contenidas en el artículo 162 incisos quinto, sexto y séptimo del Código del Trabajo, cuestionados en la presente causa.

**d-. Sobre el debido proceso, procedimiento ejecutivo laboral y apelación**

**DÉCIMO CUARTO:** Que, el cuestionamiento a determinar en el campo constitucional es si la regla que excluye el recurso de apelación en el procedimiento ejecutivo laboral infringe el derecho a un debido proceso, en el aspecto normativo de una presunta afectación al derecho al recurso.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, la idea de que un derecho procesal que escape a la matriz del derecho procesal civil de la codificación tiene un déficit jurídico o un menor pedigrí de cientificidad, es una discusión añosa, pues desde que surge el derecho procesal laboral tuvo ciertas características que reflejaban el mismo principio protector del derecho del trabajo sustantivo. Esto se manifestaba en respuestas jurídicas específicas, pues se partía de la premisa opuesta del derecho procesal civil, a saber, la igualdad de las partes en conflicto. Se trata distinto a lo distinto. Las partes de una relación laboral tienen una asimetría de poder social y económico. El espacio de la relación laboral es de propiedad del empleador y las obligaciones que este tiene con la parte trabajadora son de carácter alimentario, lo que implica un peligro en la demora. Es así como encontramos que las notas de desformalización, intermediación y celeridad han sido características del proceso laboral desde que se comenzaron a crear juzgados especiales en los primeros años del siglo XX (Montero Aroca, Juan, Los tribunales del trabajo 1908-1938. Jurisdicciones especiales y movimiento obrero, Universidad de Valencia. Secretaría de publicaciones, Valencia, España, 1976, p. 44).

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

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, como se ha señalado en numerosos votos de minoría del Tribunal Constitucional, como en la sentencia Rol N°9127-20-INA, cuya secuencia argumentativa procedemos a seguir en este voto de mayoría, la reducción del recurso de apelación es una opción de política legislativa que deberá estar fundada en la racionalidad de la medida y encontrarse ajustada a fines legítimos: *“la Constitución no configura un debido proceso tipo sino que concede un margen de acción para el legislador para el establecimiento de procedimientos racionales y justos (artículo N°63, N°3*



en relación al artículo 19, N°3, inciso 6° ambos constitucionales) (...) la Carta Política, además, no 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 1838-2010, c. 10°).

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

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



ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone no sólo el acceso a la jurisdicción sino también que la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna”.

**VIGÉSIMO:** Que, igualmente, se propuso concretar “...en el ámbito jurisdiccional las particularidades propias del Derecho del Trabajo, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes. De ahí, la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos”. En relación con el objetivo de asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, el proyecto se planteó “optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales... y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, se establecen... plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias;” (minoría, STC Rol N°3005, c.8°).

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

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



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

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

**SE RESUELVE:**

- 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)**, **JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ** y **MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ**, quienes estuvieron por acoger la impugnación de fojas 1, por las siguientes razones:

1. Que el presente requerimiento es interpuesto en representación de Ferrovial Construcción Chile S.A., empresa que indica haber sido demandada solidariamente en sede laboral.

La requirente Ferrovial Construcción afirma que la aplicación del impugnado artículo 162 del Código del Trabajo incisos 5° parte final, 6° y 7°, 8° y 9°, resultan decisivos para la resolución del asunto en la causa de cobranza laboral, pues su aplicación en esta causa, le genera un efecto inconstitucional, por lo que solicita el pronunciamiento de esta Magistratura Constitucional.

2. Que, de lo indicado, es posible advertir que el presente requerimiento de inaplicabilidad recae en los preceptos legales contenidos en los incisos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno del artículo 162 del Código del Trabajo, los que regulan - entre otros aspectos- lo que se denomina como “convalidación del despido” materia sobre la cual cabe indicar que la jurisprudencia desarrollada al respecto por esta Magistratura Constitucional ha sido nutrida, con criterios y argumentos





consolidados, los que una vez más serán considerados en este conflicto constitucional, teniendo en consideración las particularidades del caso concreto, dando cumplimiento con ello al propósito de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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.



8. 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.

9. 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.

10. 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)

11. Que atendidas las características del caso concreto, se estima pertinente expresar que, no obstante el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo, y lo dispuesto por la Ley N° 20.194 que interpreta el inciso séptimo del referido artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento-, la mencionada disposición legal 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 incrementarán hasta la fecha del pago efectivo de éstos, cuestión que podría en teoría extenderse por toda la vida del trabajador, con el correspondiente aumento exorbitante y desproporcionado del monto originalmente adeudado.

12. 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”*.

13. 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.

14. 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.

15. 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 numerales 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.



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

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

18. 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 y desproporcionado 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 requirente, los que quedan a expensas de esos valores que van modificándose en aumento de forma permanente.

19. Que 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.

20. Que, finalmente, respecto del artículo 472 del Código Laboral, su aplicación afecta la garantía de debido proceso y en particular el derecho al recurso, contemplado en el artículo 19 N°3 inciso sexto de la Constitución Política de la República que obliga al legislador a establecer un procedimiento racional y justo, lo cual debe entenderse como la existencia de un debido proceso, garantía dentro de la cual, sin lugar a dudas, se encuentra el denominado “derecho a recurrir”, esto es, que las decisiones adoptadas por un Tribunal sean revisadas por el Tribunal Superior Jerárquico, cuestión que además resulta sumamente relevante cuando se trata de decisiones adoptadas por tribunales unipersonales, como lo son los juzgados de cobranza laboral y previsional.

## PREVENCIÓN

El **Ministro señor RODRIGO PICA FLORES** **previene que** concurre a la presente sentencia, sin compartir su considerando 7°, teniendo además presente las siguientes consideraciones:

- **El derecho al recurso en el caso concreto.**

1°. Que, resulta oportuno precisar que la sentencia de inaplicabilidad no es la sede para verificar un control abstracto y general sobre la preceptiva impugnada ni las limitaciones que establece el legislador acerca del recurso de apelación. Al contrario “(...) *el control de inaplicabilidad es una acción que tiene por objeto declarar que un precepto legal invocado como norma de aplicación decisiva en un caso concreto en litis, es o no contrario a la Constitución y que, en consecuencia, no puede ser aplicado por el Juez que conoce del asunto cuando el requerimiento sea acogido*” (PICA FLORES, Rodrigo. (2010). Control jurisdiccional de constitucionalidad de la ley en Chile: Los procesos de inconstitucionalidad y de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de competencia del Tribunal Constitucional. Ediciones Jurídicas de Santiago, p. 33). Por cuanto, el análisis en este voto particular se restringirá a la aplicación del precepto impugnado al caso concreto, a fin de determinar si, en la aplicación de las normas que se intentan inaplicar, se satisface el estándar constitucional en relación con el derecho al recurso.



2°. En este sentido, es imprescindible destacar que las resoluciones judiciales se caracterizan por tener contornos precisados por el principio de legalidad, los cuales además deben ser entendidos a la luz del principio de motivación, tendiente a resguardar la interdicción de la arbitrariedad y la razonabilidad en la decisión del Tribunal. Así, la determinación del significado y el significante que asigna el Juez a una categoría jurídica es el resultado del proceso hermenéutico, restringido por la aplicación de diversas normas del ordenamiento jurídico, concretado en la selección y aplicación de categorías o enunciados jurídicos frente a otros también potencialmente aplicables, cuestión propia de la labor de subsunción que realiza el juez del fondo al dictar sentencia definitiva.

3°. Que, sin perjuicio de lo anterior, los procedimientos judiciales configurados por el legislador a través de sus principios informadores -entre los cuales están los referidos al sistema recursivo- aseguran “(...) ámbitos para discursos jurídicos, que sólo en su resultado se convierten en el objeto del procedimiento. Pues el resultado puede ser vuelto a examinar por las sucesivas etapas superiores” (Núñez Ojeda, Raúl, 2008. El sistema de recursos procesales en el ámbito civil en un Estado democrático deliberativo. *Ius et Praxis*, 14(1),199-223. [fecha de Consulta 20 de Enero de 2021]. ISSN: 0717-2877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=197/19714108>).

4°. De tal modo, los recursos procesales son “(...) actos jurídicos de la parte o de quien tenga legitimación para actuar, mediante el cual se impugna una resolución judicial, dentro del mismo proceso que se pronunció, solicitando su revisión a fin de eliminar el agravio que sostiene se le ha causado con su dictación” (Mosquera Ruíz, Mario; Maturana Miquel, Cristián, Los recursos procesales, Editorial Jurídica de Chile, 3ª edición, 2019, p.29). Así, el objeto del recurso no es solamente la revisión de lo resuelto por un Tribunal Superior, sino que también es “obtener en interés de las partes decisiones correctas y, por tanto, justas, mediante la revisión de las sentencias dictadas” (Núñez Ojeda, Raúl. 2008, op. cit.).

5°. Así, el derecho al recurso, como componente del procedimiento racional y justo, no significa que se consagre necesariamente el recurso de apelación. En consecuencia, cuando el diseño legislativo considere otros medios para corregir el vicio en el procedimiento, o bien exista una razón objetiva para limitar o suprimir el acceso a la recurso, como sucede en el caso concreto, no procederá la declaración de inaplicabilidad. En consecuencia, es preciso formular la siguiente pregunta: En el caso concreto ¿tienen las partes, en aplicación de las normas impugnadas, garantías recursivas efectivas de un procedimiento racional y justo que les permita enfrentar una situación de infracción a derecho, sin generar la indefensión frente al juzgador?

6°. Que, en el caso de marras, como consta a foja 07, el requirente señala que “(...) la posibilidad de revisión se torna particularmente imperativa, por cuanto resulta evidente la limitación arbitraria que impone el artículo 472 del Código del Trabajo a la posibilidad de recurrir ante un Tribunal Superior, para la revisión de una resolución que



aplica una norma de derecho sustantivo cuya aplicación implica el incremento permanente y exponencial del monto ordenado pagar en la sentencia declarativa". Sin embargo, el actor no explicita cómo el precepto que impugna, en el caso concreto, le afecta; es decir, si en el contexto del recurso de hecho deducido, que sirve como gestión pendiente a la acción impetrada, o dentro del abanico de otras herramientas procesales que tiene disponibles, puede impugnar el supuesto vicio denunciado. O bien, si su alegación obedece solo al diseño normativo, por el cual el legislador ha optado.

7°. Que, en este sentido, la posición de este sentenciador es coincidente con la expresada por la mayoría de los ministros concurrentes, toda vez que en atención al título que motiva la gestión, corresponde a una decisión de política legislativa la configuración de procedimientos diversos según el tipo de crédito de que se trate, por cuanto este Tribunal debe ser deferente a dicha decisión, en tanto ella no exceda los principios o valores precisados en el Ordenamiento Jurídico. De tal forma, el legislador ha configurado un procedimiento especial en materia laboral, para "agilizar procedimientos de cobro, reduciendo plazos, eliminando trámites propios del ordenamiento común, evitando incidencias innecesarias, así como las excepciones que puede oponer el ejecutado" (ver en este sentido STC Rol 3005, c. 8°, del voto disidente).

8°. Se debe tener presente, además, que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado con anterioridad respecto a la extensión del derecho al recurso, señalando en lo pertinente:

*"123. Además, la Corte ha señalado que los Estados tienen la responsabilidad de establecer normativamente y de asegurar la debida aplicación de los recursos efectivos y de las garantías del debido proceso legal ante las autoridades competentes, que amparen a todas las personas bajo su jurisdicción contra actos que violen sus derechos fundamentales o que conlleven a la determinación de los derechos y obligaciones de éstas. También ha establecido que para que el Estado cumpla con lo dispuesto en el artículo 25 de la Convención no basta con que los recursos existan formalmente, sino que es preciso que tengan efectividad en los términos del mismo, es decir que den resultados o respuestas a las violaciones de derechos reconocidos, ya sea en la Convención, en la Constitución o en la ley. Lo anterior implica que el recurso debe ser idóneo para combatir la violación y que sea efectiva su aplicación por la autoridad competente. De igual manera un recurso efectivo implica que el análisis por la autoridad competente de un recurso judicial no puede reducirse a una mera formalidad, sino que debe examinar las razones invocadas por el demandante y manifestarse expresamente sobre ellas (...)" (Corte IDH. Caso Maldonado Vargas y otros Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de septiembre de 2015. Serie C N°. 300. En el mismo sentido: Caso Duque Vs. Colombia. Interpretación de la Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 21 de noviembre de 2016. Serie C N°. 322, párrs. 147-148).*



9°. Que, en el caso concreto, debe tenerse presente que “(...) la ausencia de recursos reconocidos en las normas generales del derecho puede ser constitucionalmente compensada por la jerarquía, integración, composición e inmediatez del Tribunal que conoce del asunto. Incluso más, cuando se reconoce legalmente el derecho al recurso, en el contexto señalado, menos existiría una exigencia constitucional respecto al tipo específico de recurso, vale decir, apelación conducente a una doble instancia. Es decir, la exigencia constitucional del derecho al recurso como componente del debido proceso, depende de múltiples circunstancias sistémicas y de contexto procesal, o incluso concretas, y no configura un requisito de validez del juicio *per se*” ( STC Rol 3867-17. C. 10º del voto en contra). Es decir, la temática del derecho al recurso no debe ser analizada en la perspectiva de sinonimia con la apelación ni en el prisma “del recurso que la parte desee” ni en la perspectiva de “tener a la vez todos los recursos que la parte quiera o que el ordenamiento jurídico contemple” sino a la luz de existir mecanismos de control y revisión de lo razonado y resuelto, por un tribunal superior igualmente independiente e imparcial.

10°. Que, todo lo expuesto lleva a este sentenciador a rechazar el requerimiento deducido en autos.

Redactó la sentencia la Ministra señora señoras DANIELA MARZI MUÑOZ; la disidencia, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, y la prevención, el Ministro señor RODRIGO PICA FLORES.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

**Rol N° 12.165-21 INA.**

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidenta, Ministra señora NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA, y por sus Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, NELSON POZO SILVA, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, RODRIGO PICA FLORES y señora DANIELA MARZI MUÑOZ.

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