



000490  
cuatrocientos  
noventa

Santiago, veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

Con fecha 16 de agosto de 2018, París Administradora Limitada ha requerido la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 429, inciso primero, parte final, y del artículo 162, incisos quinto, sexto, séptimo y octavo del Código del Trabajo, todos, del Código del Trabajo, en los autos caratulados "Sandoval con París Administradora del Sur Ltda.", sobre procedimiento de cobranza laboral, seguido bajo Rol C-115-2010, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Temuco, por recurso de apelación, bajo Rol N° 258-2018.

**Preceptos legales cuya aplicación se impugna**

El texto de los preceptos impugnados dispone:

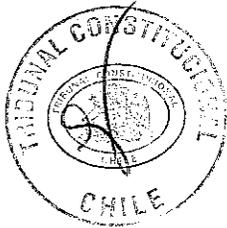
**"Código del Trabajo**

*Artículo 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

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

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

*Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare 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 íntegro 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.**

**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.



000491  
cuatrocientos noventa  
y uno

*"Artículo 429. El tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio. Decretará las pruebas que estime necesarias, aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará mediante resolución fundada aquellas que considere inconducentes. De esta resolución se podrá deducir recurso de reposición en la misma audiencia. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida **y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento.***

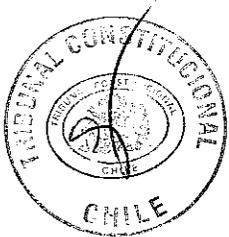
*El tribunal corregirá de oficio los errores que observe en la tramitación del juicio y adoptará las medidas que tiendan a evitar la nulidad del procedimiento. La nulidad procesal sólo podrá ser decretada si el vicio hubiese ocasionado perjuicio al litigante que la reclama y si no fuese susceptible de ser subsanado por otro medio. En el caso previsto en el artículo 427, el tribunal no podrá excusarse de decretar la nulidad. No podrá solicitar la declaración de nulidad la parte que ha originado el vicio o concurrido a su materialización."*

#### **Síntesis de la gestión pendiente**

Expone el requirente que acciona en el contexto de un procedimiento de cobranza laboral seguido en su contra, en el que se persigue el cumplimiento de una sentencia definitiva pronunciada en abril del año 2010. Añade al respecto que, pese a haber consignado el monto adeudado fijado en la liquidación efectuada por el tribunal en primera instancia, la parte ejecutante solicitó una nueva liquidación de lo adeudado en el año 2018, accediendo el tribunal a aquello, estimando que se habían omitido ítems en la base de cálculo de los pagos debidos, resolviendo así que la deuda ascendía a más de \$735.000.000 en la actualidad.

La presente acción constitucional es interpuesta en el marco de un proceso judicial laboral, seguido ante el Juez de Letras del Trabajo de Temuco, el cual se remonta a junio de 2010, cuando se inició el procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral de 8 de abril de 2010 y por la cual se condenó a la requirente a una serie de prestaciones en favor de los demandantes, incluyendo el pago complementario de las cotizaciones previsionales correspondientes al mes de mayo de 2009.

Que, cabe precisar que, dentro de este proceso judicial, la empresa Paris sostuvo haber pagado en tiempo y forma las cotizaciones previsionales del mes de mayo de todos los empleados demandantes. Sin embargo, la sentencia de primera instancia consideró que se había omitido una gratificación legal de la base de cálculo de tales cotizaciones, y por tanto el monto debía aumentarse. En este contexto indica que las gratificaciones adeudadas a cada trabajador ascendían a menos de \$483.750, por lo que las cotizaciones previsionales adeudadas -que era el





monto nuevo que debió pagarse por la sentencia a cada uno de los seis demandantes- no alcanzaban a los \$100.000.

Siendo así, se llevó a cabo el proceso de cobranza de la reseñada sentencia de primera instancia, con fecha 16 de junio de 2010, el Tribunal practicó una liquidación respectiva y mediante resolución de 18 de junio de 2010, el Tribunal fijó y ordenó el pago de un monto total ascendente a \$78.690.960. Con fecha 12 de julio la empresa requirente consignó en el tribunal un cheque por dicho monto, con lo que quedó cubierto el monto de pago ordenado por el tribunal, sin que se presentaran reclamos por los demandantes.

No obstante, y cuando la empresa requirente creía cerrado el conflicto, el 16 de mayo de 2018, después de casi 8 años de inactividad, los ejecutantes presentaron un escrito solicitando una nueva liquidación, basándose en que la demandada no habría convalidado el despido de los demandantes como en derecho corresponde.

Así, los ejecutantes solicitaron que en esta reliquidación del crédito se incluyeran todas las remuneraciones post despido que se hubieren devengado hasta ese momento. En otras palabras -expone la requirente- los ejecutantes solicitaron al Juez del Trabajo de Temuco que ordenara el pago de 8 años de remuneraciones por trabajos jamás realizados, tiempo en el cual jamás se habían manifestado disconformes con el pago realizado en 2010 ni instaron por gestión alguna en el juicio.

Ante esta solicitud, el Tribunal laboral ordenó una segunda liquidación, considerando un ítem que no figuraba en la primera liquidación que el mismo tribunal había practicado (y que había sido íntegramente pagada por Paris), la que fue emitida con fecha 17 de mayo de 2018 y que asciende a la suma de \$735.545.398.

Frente a esta determinación, la requirente dedujo incidente de "*abandono de procedimiento*", el que fue rechazado por el juez laboral, fundándose precisamente en el artículo 429 del Código del Trabajo.

En contra de esta resolución judicial se ha recurrido de apelación ante la Corte de Apelaciones de Temuco, siendo esta la gestión judicial pendiente en que recaerá el pronunciamiento de esta Magistratura.

Refiere que, acaecido lo anterior promovió una incidencia de abandono del procedimiento y que tras ser rechazada la misma, presentó un recurso de apelación cuya resolución se encuentra pendiente.

**Conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del tribunal**



000492  
enatic ciento mente  
7 do 7

El requirente sostiene que los preceptos cuestionados generan vulneraciones a los artículos 19 N°s 2 y 3 de la Carta Fundamental.

En primer lugar, sostiene que la aplicación del artículo 429, inciso primero de Código de Trabajo, infringe el principio de igualdad ante la ley al permitir una diferencia de trato en contra de quienes son demandados en procedimientos laborales, al prohibírseles pedir el abandono del procedimiento. Dicha distinción, a juicio del actor, resulta injustificada y ampara conductas abusivas por parte de demandantes que se sirven artificialmente de una ficción legal.

En segundo lugar, refiere que el precepto vulnera el derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable, pues incentiva a los ejecutantes la prolongación injustificada de un proceso judicial, que acrecienta sus créditos, impidiendo, por lo demás, la consolidación de situaciones jurídicas, vulnerando el valor constitucional de la seguridad jurídica.

En tercer lugar, expone que se plasma una infracción al principio de proporcionalidad con motivo de la aplicación de los incisos impugnados del artículo 162, del Código del Trabajo, en cuanto ellos contemplan una multa o sanción que, en la situación concreta, y a consecuencia del abuso que hacen los demandantes en la gestión pendiente, puede seguir creciendo indefinidamente en el tiempo, alcanzando montos exagerados, acumulando artificialmente ocho años de remuneraciones, cotizaciones previsionales y reajustes, de personas que no han trabajado durante todo ese lapso, y a quienes se pagaron los montos establecidos por el juez laboral de primera instancia.

Añade en tal sentido que el precepto en cuestión ha permitido a los demandantes reclamar ocho años después de concluido el litigio, un monto más de diez veces superior a la demanda laboral original, que sigue aumentando mientras dure la situación litigiosa.

Por último, señala que igualmente existe una vulneración a la seguridad jurídica en ambos casos, en cuanto por aplicación de la norma se continúan devengando indefinidamente obligaciones pecuniarias, sin que exista certeza respecto de los límites temporales y cuantitativos de la sanción que pretende imponérsele

### Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala de esta Magistratura con fecha 23 de agosto de 2018, a fojas 158. A su turno, en resolución de fecha 12 de septiembre del mismo año, a fojas 469, se declaró admisible.

Conforme consta en autos, conferido traslado a las demás partes interesadas y a los órganos constitucionalmente interesados, no hubo traslados de fondo.



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

En Sesión de Pleno de 17 de abril de 2019 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos por parte de la parte requirente, del abogado José Manuel Díaz de Valdés Juliá, por 30 minutos, posponiéndose el acuerdo hasta el día 23 de abril de 2019, fecha en la cual tuvo lugar, según certificó el relator de la causa.

### **Y CONSIDERANDO:**

#### **A.- COMPRENSIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA CONVALIDACIÓN**

**PRIMERO.** 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.

**SEGUNDO.** Que sin perjuicio de lo anterior, en caso que el empleador pague las cotizaciones morosas, produciendo el efecto denominado de 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.

**TERCERO.** Que 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.

**CUARTO.** 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.

**QUINTO.** 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



000493  
cuatrocientos noventa  
y tres

con la obligación principal de asistencia, sino que produce una suspensión del término al contrato.

**B.- EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 162 AL CASO CONCRETO**

**SEXTO.** Que, entrando a contrastar lo anteriormente expresado con el caso concreto del requerimiento de autos, la requirente (Paris Administradora Limitada), tal como expone en su presentación, luego de haber sido condenada en primera instancia, procedió a consignar en la cuenta del tribunal el monto a la que había sido condenada (\$78.690.960) y que fue certificado en una liquidación realizada por el mismo tribunal. En su momento dicha consignación no fue impugnada de modo alguno por los demandantes, quienes hicieron retiro y cobro del mencionado documento.

**SÉPTIMO.** Que, de acuerdo a lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para que transcurridos 8 años desde aquel pago y de inactividad de la parte demandante, se reactive la causa y se exija el pago de más de \$735.545.398, esto es, diez veces más que la suma demandada originalmente.

**OCTAVO.** Que lo anterior se ha producido 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 sus obligaciones contractuales (remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo), aunque en el caso concreto sí se hayan pagado, con el agravante de que la subsistencia de esas obligaciones de origen contractual no tienen 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 .

**NOVENO.** 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 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 consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional*" (Claudio Palavecino Cáceres, *El despido nulo por deuda previsional*, en revista *Ius et Praxis*, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line ISSN 0718-0012)





**DECIMO.** Que atendido el caso concreto se estima pertinente manifestar 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 mencionado artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento de inaplicabilidad-, lo dispuesto por la mencionada disposición legal pudiera llegar a favorecer una hipótesis de enriquecimiento sin causa, cuando habiendo finalizado el vínculo laboral 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.

**DÉCIMO PRIMERO.** Que, tal hipótesis de enriquecimiento sin causa pareciera verificarse en la especie, pues, luego de 8 años de pagado oportunamente el monto determinado por la primera liquidación judicial del fallo que favoreció a los trabajadores, se pretende que se vuelva a pagar un monto correspondiente a remuneraciones y cotizaciones por el período transcurrido como si las extintas relaciones laborales hubiesen subsistido todo este tiempo, lo que no ocurrió en la realidad.

**DÉCIMO SEGUNDO.** Que la causa de las prestaciones pecuniarias contenidas en el contrato de trabajo se vincula directamente con dicho acuerdo de voluntades. Por ello el artículo 41 del Código del Trabajo señala expresamente 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"*. Siendo de este modo conforme se declara el término del vínculo contractual laboral, debiera igualmente entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo.

**DÉCIMO TERCERO.** Que, por otra parte, dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador 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 que llevo al mismo trabajador a accionar judicialmente.

**DÉCIMO CUARTO.** 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 del mismo, 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



000494  
cuatrocientos noventa  
y cuatro

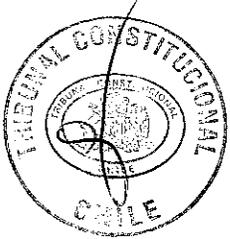
situación de desproporción y de enriquecimiento sin causa, a partir de una ficción jurídica como la que contempla la norma requerida de inaplicabilidad.

**DÉCIMO QUINTO.** Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concretos ha provocado el precepto legal requerido en estos autos, resulta evidente que éste vulnera tanto el mandato del artículo 19 N° 2 en torno 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, vulnera la garantía de un justo y racional procedimiento contenido en el numeral 3 del mismo artículo constitucional.

**DÉCIMO SEXTO.** Que en relación a las garantías antes indicadas debemos tener especial consideración a lo manifestado por ésta 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).

**DÉCIMO SÉPTIMO.** 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.

**DÉCIMO OCTAVO.** Que en lo que respecta a la exigencia de un justo y racional juzgamiento, no debemos perder de vista que esta garantía constitucional





ha sido comprendida como aquella que permite cumplir *integralmente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y, en definitiva, la plena eficacia del Estado de Derecho* (STC Rol 986 c. 17). Y sobre la base de ello, la misma sentencia citada complementa lo anterior indicando que el debido proceso, *más allá de consagrar los derechos de los litigantes y el poder-deber del juez en la forma que el constituyente ha establecido para eliminar la fuerza en la solución de los conflictos, genera un medio idóneo para que cada cual pueda obtener la solución de sus conflictos a través de su desenvolvimiento*. En este contexto, este ideal de resolución de conflictos, mediante una vía idónea y respetuosa de las garantías de las partes en juicio, no se puede entender satisfecha cuando una de estas partes se ve afectada por la aplicación de un precepto legal que le impone una obligación desproporcionada y en constante incremento, carente de causa que la justifique y que tampoco asegura la debida reparación de la parte vencedora, sino que más bien la coloca en una hipótesis de enriquecimiento sin causa, cuestión que tampoco se aviene con la premisa de un justo y racional juzgamiento.

#### **C.- EFECTO DE LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 429**

**DÉCIMO NOVENO.** Que, al efecto perverso antes descrito, colabora la norma del artículo 429 del Código del Trabajo que no permite ejercer en sede laboral una institución que en cualquier otro procedimiento judicial sería aceptada, como es la del *"abandono del procedimiento"*, sin que se advierta una justificación razonable para esta restricción, porque si bien el artículo 429 señala expresamente que el tribunal adoptará *"las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida"*, en la práctica ello no ha ocurrido y ha permitido que luego de 8 años se vuelva a solicitar una liquidación de un monto que originalmente había sido pagado por la empresa.

**VEGÉSIMO.** Que, en definitiva, el precepto legal en cuestión impide al demandado la posibilidad de oponer el instituto regular del derecho procesal en general del abandono del procedimiento en el supuesto abstracto que corresponde al tribunal dar los impulsos correspondientes a fin de evitar la paralización del proceso y su prolongación indebida, decisión legislativa excepcional que demuestra en la práctica, que permite una paralización que puede ser abusiva y con consecuencias injustas para la parte demandada. De este modo, resulta evidente que esta excepción introducida por el legislador en el artículo 429 respecto del instituto del abandono del procedimiento, al no impedir las dilaciones abusivas por las partes y el juzgamiento en plazos razonables a fin de dar certeza y seguridad jurídicas, vulnera el principio constitucional de igualdad y no discriminación arbitraria y la esencia del derecho a una igual protección en el ejercicio de los derechos, consistente en establecer las garantías de un justo y racional



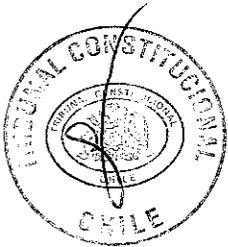
000495  
constitucionalmente  
fines.

procedimiento, permitiendo el abuso del derecho, todos ellos consagrados en los numerales 2 y 3 del artículo 19, así como su numeral 26.

**VIGÉSIMO PRIMERO.** Que no debemos olvidar que si bien el legislador goza de discreción y de un amplio margen en la regulación de las relaciones sociales, debe cuidar que las restricciones al goce de los derechos que puedan resultar de tales regulaciones encuentren justificación en el logro de fines constitucionalmente legítimos, resulten razonablemente adecuadas o idóneas para alcanzar tales fines legítimos y sean -las mismas restricciones- proporcionales a los bienes que de ellas cabe esperar (STC Rol 1046 c. 22). En tal sentido, la restricción legal contenida en el artículo 429 del Código del Trabajo y que en esta oportunidad se cuestiona, no satisface este estándar, motivo por el cual forzoso resulta concluir que su aplicación al caso concreto resulta contraria a la Constitución y a la observancia de las garantías de la parte requirente.

**VIGÉSIMO SEGUNDO.** No existiendo además argumentos ni traslado evacuado por parte de los trabajadores demandantes (solo se hicieron parte en el presente requerimiento) que permita conocer el fundamento de su petición después de tantos años, se confirma la existencia de fundamento plausible para acoger el requerimiento de inaplicabilidad deducido en esta oportunidad.

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



**SE RESUELVE:**

- I. **QUE SE ACOGE EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1, DECLARÁNDOSE LA INAPLICABILIDAD DE: LA EXPRESIÓN "Y, EN CONSECUENCIA, NO SERÁ APLICABLE EL ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO", CONTENIDA EN EL INCISO PRIMERO DEL ARTÍCULO 429 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO; DE LA EXPRESIÓN "SI EL EMPLEADOR NO HUBIERE EFECTUADO EL INTEGRO DE DICHAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL MOMENTO DE DESPIDO, ÉSTE NO PRODUCIRÁ EL EFECTO DE PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO" DEL INCISO QUINTO DE ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, COMO ASÍ DE LOS INCISOS SEXTO, SÉPTIMO Y OCTAVO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LOS AUTOS CARATULADOS "SANDOVAL LÓPEZ, GERMÁN Y OTROS CON PARÍS**



**ADMINISTRADORA LIMITADA", QUE CONOCE LA CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO, BAJO ROL N° 258-2018 DE COBRANZA LABORAL OFÍCIESE.**

**II. ÁLCESF LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS.**

**DISIDENCIA**

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza y Nelson Pozo Silva, quienes estuvieron por rechazar el requerimiento de fojas 1, en lo relativo a la impugnación del artículo 162, incisos quinto, sexto, séptimo y octavo del Código del Trabajo por las siguientes razones:

**I.- Planteamiento del conflicto constitucional en relación con los incisos quinto, sexto, séptimo y octavo del artículo 162 del Código del Trabajo.**

**1° Gestión pendiente.** En el año 2010, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco (rol 115-2010), se inició el procedimiento de cobro ejecutivo de una sentencia definitiva. Con fecha 10 de julio de 2010, la requirente consignó el monto de la liquidación efectuada por el tribunal por resolución de 16 de junio de 2010, que ascendió a \$78.690.960. Con fecha 20 de julio de 2010, el cheque mediante el cual se efectuó la consignación fue recibido, por el apoderado de los ejecutantes.

El año 2018, ocho años después, los demandantes reanudaron el procedimiento judicial, solicitando la reliquidación del crédito, lo cual llevó al tribunal a efectuar una nueva liquidación, con fecha 17 de mayo de 2018, que ascendió a la suma de \$735.545.398. La requirente opuso incidente de abandono del procedimiento y, de forma subsidiaria, la inoponibilidad de la deuda por obedecer ésta a un incumplimiento al impulso procesal de oficio y, en subsidio de todas las peticiones, una excepción de prescripción. El tribunal rechazó las dos primeras peticiones y acogió la de prescripción de la deuda por remuneraciones post despido, fundándose en que la limitación de las excepciones que puede oponer la parte ejecutada de conformidad con el artículo 470 del Código del Trabajo no alcanza a la deuda por remuneraciones post despido y teniendo en cuenta, además, razones de equidad, presumiéndose la buena fe con que había actuado la requirente.

Contra esta resolución, se alzaron ambas partes, encontrándose pendiente dos recursos de apelación ante la Corte de Apelaciones de Temuco (rol 258-2018).

**2° Conflicto constitucional.** La requirente alega la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, a un justo y racional procedimiento, a la seguridad jurídica y a la proporcionalidad de las sanciones. Expone que la aplicación



000496  
Cuatrocientos noventa y  
seis.

de los preceptos impugnados ha permitido que los ejecutantes reclamen cuantiosas sumas de dinero en razón de un procedimiento judicial que han mantenido paralizado durante 8 años, acudiendo a una ficción jurídica que les permite cobrar por trabajos no realizados. Agrega que ni los demandantes ni el tribunal laboral realizaron gestión alguna durante ese tiempo, habiendo el requirente cumplido íntegramente la liquidación que practicó el mismo tribunal en la etapa de cumplimiento de la sentencia.

Por su parte, los incisos impugnados del artículo 162 del Código del Trabajo, vulneran la proporcionalidad de las sanciones. En efecto, la sanción prevista en dichos incisos importa una multa que, en la situación concreta y a consecuencia del abuso que hacen los demandantes en la gestión pendiente, puede seguir creciendo indefinidamente en el tiempo, alcanzando montos absurdos, todo en base a una ficción como es el pago por trabajo no realizado.

**3° Precepto legal impugnado.** La parte requirente cuestiona tres incisos del artículo 162 del Código del Trabajo el que se reproducirá íntegramente siendo solo la parte subrayada aquella que reprocha Paris Administradora Limitada.

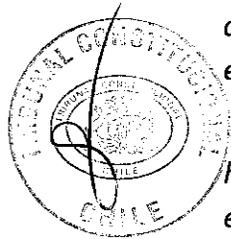
*Artículo 162 del Código del Trabajo: "Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por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

*Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el*





último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato 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.

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.

## **II.- Alcances de las normas impugnadas en relación con el despido de los trabajadores.**

4° Esta Magistratura tuvo la oportunidad de pronunciarse en la Sentencia Rol 3722 acerca de la impugnación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. La explicación allí dada acerca del contexto normativo de aplicación de estas normas sirve como marco general o pauta para entender el conflicto planteado.

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

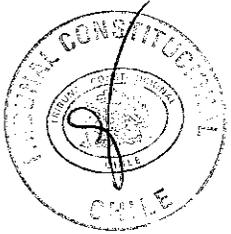
5° "Nuestra jurisprudencia ha puesto énfasis en tres ideas concatenadas. El artículo 19, N° 16 dispone que la Constitución asegura a todas las



000497  
Cuatrecientos noventa y siete.

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. 8º, 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. 6º; STC 1971, c. 9º; STC 2086, c.8º; STC 2182, c. 8º 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" (STC 3722, c. 9º).

6º "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<sup>[1]</sup> 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 Nº 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 Nº 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 Nº 16.455. Este sistema se fue modificando y flexibilizando por la Junta de Gobierno mediante las Leyes Nº 18.018 y 18.372." (STC 3722, c. 10º).





7° “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” (STC 3722, c. 11°).

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

8° “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



000498  
cuatrocientosventa y  
ocho

seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.” (Historia de la Ley N° 19.361, p. 10).”(STC 3722, c.12°)

9° “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,<sup>[2]</sup> 5<sup>[3]</sup> y 6<sup>[4]</sup> del artículo 159 y la causal del artículo 161,<sup>[5]</sup> 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 que examinaremos en el examen de su análisis dogmático.

a.- Requisitos del despido: El empleador para despedir por las causales de los artículos 159, numerales 4, 5 y 6, 160, 161 y 161 bis, debe estar al día en el pago de las imposiciones previsionales.

b.- Formalidades: Para los efectos anteriores, el empleador deberá informar al trabajador por escrito del pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior del despido.

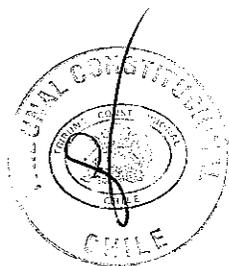
c.- Finiquito: La Ley N° 19.844 agregó nuevos incisos al artículo 177 del Código del Trabajo para que el ministro de fe respectivo constate el cumplimiento de esta obligación.

d.- Efectos: De no acreditarse el pago oportuno se produce la suspensión relativa del contrato, dado que el trabajador no queda obligado a seguir trabajando, pero el empleador deberá cancelar las remuneraciones y demás prestaciones comprendidas en el contrato de trabajo hasta que se ponga al día en el cumplimiento de esta obligación.

e.- Excepción de los efectos de suspensión relativa: Con la Ley N° 20.194 se introdujo un nuevo texto al inciso séptimo del artículo 162, estableciéndose una excepción a la suspensión relativa del contrato por falta de imposiciones: cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 Unidades tributarias mensuales, y el empleador pague el monto adeudado dentro de 15 días hábiles desde la notificación de la demanda.

f.- Convalidación. 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. La doctrina<sup>[6]</sup> ha señalado que se trata de una obligación adicional para que el despido pueda perfeccionarse válidamente.

g.- Concepto de cotización. Se entiende un concepto de cotizaciones previsionales que abarca todas las estatuidas para financiar el régimen de pensiones, cualquiera que éste sea, las cotizaciones de salud, las cotizaciones





establecidas por la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las cotizaciones del seguro de cesantía, en virtud de la Ley N° 19.728.<sup>[2]</sup>

h.- Certificación de lo adeudado. En el artículo 177 del Código del Trabajo se incorpora la exigencia precisa de que los organismos respectivos deberán emitir un documento denominado "Certificado de cotizaciones previsionales pagadas", para efectos de acreditar su cumplimiento ante el Ministro de Fe. En cambio, si hay cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado respectivo "debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los intereses, reajustes y multas que correspondan" (inciso 5° del artículo 177 del Código del Trabajo)" (STC 3722, c. 13°)

**10°** "El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo 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." (STC 3722, c. 14°).

**11°** "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)" (STC 3722, c. 15°).



000499  
cuatrocientos noventa  
y nueve

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

**12°** "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 48o 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." (STC 3722, c. 16°).

**III.- Criterios interpretativos.**

**13°** A partir de la descripción de las leyes N° 19.361 y 20.194 y su protección al trabajador, cabe consignar los siguientes criterios. Primero, proteger las cotizaciones sociales de los trabajadores incide en su seguridad social frente a contingencias que lo dejan extremadamente vulnerable a los riesgos. Segundo, las cotizaciones no constituyen un crédito del empleador sino que son de propiedad de los trabajadores, siendo la obligación legal, auxiliada por norma penal, de ser enterada por el empleador. En tercer lugar, hay que recordar la naturaleza alimentaria de dichas cotizaciones. Seguidamente, corresponde imponer garantías que fuercen al cumplimiento de un deber de reintegrar las cotizaciones a sus dueños, de un modo que recuerde la dignidad humana de los trabajadores. En quinto término, la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo resulta proporcional y configura un apremio legítimo.

**a.- Las cotizaciones sociales mitigan variadas contingencias de seguridad social.**

**14°** Las cotizaciones inciden en el derecho de seguridad social puesto que "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°).

**b.- Enterar cotizaciones es una obligación del empleador.**

**15°** Las cotizaciones son de propiedad del trabajador: "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°).

**16°** Por lo mismo, el artículo 13 de la Ley N° 17.322 y el artículo 19, inciso 22°, del Decreto Ley N° 3.500, no dudan en calificar como delito la apropiación indebida o la distracción del dinero proveniente de las cotizaciones que se hubieren descontado de las remuneraciones del trabajador, asimilándolo a las penas del delito establecido en el artículo 467 del Código Penal. Bajo estas circunstancias importa un mandato de reintegro o deber del empleador a beneficio del trabajador, sostenido en el máximo de los apremios legítimos que nuestra Constitución permite (artículo 19, numeral 1°, inciso 4°, de la Constitución), al imponer la fuerza penal para su cumplimiento.

**c.- El pago de cotizaciones tiene naturaleza alimentaria.**

**17°** 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



000500  
Quimantas

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°).

**d.- Derecho de seguridad social y dignidad humana y aseguramiento de garantías de su cobro.**

**18°** Derecho a la seguridad social y dignidad: "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 Noguer. 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°).

**19°** Es constitucional establecer garantías para asegurar el cobro de cotizaciones: "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°).

**e.- La sanción del artículo 162 del Código del Trabajo no es desproporcionada y configura un apremio legítimo.**



**20°** La sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo no es desproporcionada. La sanción de dicho precepto legal 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). De no hacerlo, en virtud de la ley, se entiende que la relación laboral continúa, y por tanto, el empleador debe pagar remuneraciones.

Esta sanción actúa como un incentivo para que los empleadores paguen cotizaciones morosas, de propiedad del trabajador. Por consiguiente, la disposición sí establece un límite temporal, pues la relación laboral continúa hasta que el empleador paga. Cuando se verifica el pago, la relación laboral termina. En consecuencia, depende de la mera voluntad del deudor poner término a la situación que lo hace acreedor de la sanción.

**21°** La medida prescrita por el artículo 162 del Código del Trabajo es un incentivo, una especie de apremio, para el pago de cotizaciones previsionales que el empleador adeuda. Es un apremio legítimo, pues el Tribunal Constitucional ha declarado en reiteradas ocasiones que el arresto también es legítimo para asegurar el pago de estas obligaciones. En tal sentido, la legitimidad de este apremio es aún mayor puesto que afecta a derechos fundamentales de menor entidad que la libertad personal.

Por otro lado, el no pago de las cotizaciones por parte del empleador constituye "un acto fraudulento, delictual, de apropiación indebida, afectando gravemente el derecho de propiedad y a la seguridad social de sus subordinados, enriqueciéndose sin causa y vulnerando el interés público, ya que los trabajadores sin imposiciones pagadas serán, en definitiva, una carga para el Estado si no cuentan con fondos suficientes para jubilar, y, en el caso de las cotizaciones de salud impagas, se violenta en forma grave el derecho a la protección de la salud y a la familia del trabajador." (Gamonal, Sergio. La jurisprudencia laboral de la Corte Suprema: un análisis crítico. Caamaño, Eduardo y Pereira, Rafael (directores). Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tomo VII. Santiago, Legal Publishing, 2012, pp. 399-456, p. 410).

#### **IV.- Aplicación al caso concreto.**

**22°** Existen razones formales para desestimar el presente requerimiento. La más relevante es que la eventual declaración de inaplicabilidad de los preceptos impugnados no tendrá efectos en el caso concreto.

Respecto de los incisos reprochados del artículo 162 del Código del Trabajo, ellos ya recibieron aplicación en los procedimientos laborales que culminaron en sentencias condenatorias en contra de la requirente y la gestión pendiente invocada en ambos requerimientos no es sino el proceso de cumplimiento forzado de una sentencia judicial, en la cual dicho precepto no tendrá aplicación. Así ya fue

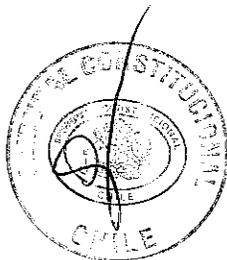


000501  
quinientos uno

declarado este criterio en la Resolución Rol 5525/2018, de 30 de octubre de 2018, de esta Magistratura que declaró la inadmisibilidad de un requerimiento de esta naturaleza.

23° En el presente requerimiento, se impugna la frase del artículo 429 del Código del Trabajo ("y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento").

Si se declarara inaplicable, no habría una disposición expresa sobre la institución del abandono del procedimiento, por lo que habría que recurrir a las normas supletorias de los procedimientos laborales. Al efecto, el artículo 432 del Código del Trabajo dispone que "En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva". Pues bien, aunque la institución del abandono se encuentra regulada en el Libro I del Código de Procedimiento Civil (artículos 152 y ss.), ésta no se aviene a un procedimiento orientado por el principio de impulso procesal de oficio, como es el caso de los procedimientos laborales, por lo que su recepción en éstos contravendría la naturaleza de los procedimientos laborales.



24° En tercer lugar, hemos dejado constancia de un conjunto amplio de criterios que profundizan la garantía que las leyes N° 19.361 y 20.194 han dado a la protección del trabajador. Primero, proteger las cotizaciones sociales de los trabajadores incide en su seguridad social frente a contingencias que lo dejan extremadamente vulnerable a los riesgos. Segundo, las cotizaciones no constituyen un crédito del empleador sino que son de propiedad de los trabajadores, siendo la obligación legal, auxiliada por norma penal, de ser enterada por el empleador. En tercer lugar, hay que recordar la naturaleza alimentaria de dichas cotizaciones. Seguidamente, corresponde imponer garantías que fuercen al cumplimiento de un deber de reintegrar las cotizaciones a sus dueños, de un modo que recuerde la dignidad humana de los trabajadores. En quinto término, la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo resulta proporcional y configura un apremio legítimo.

25° En el presente requerimiento, la falta de diligencia es aún más manifiesta, porque en la gestión pendiente el tribunal laboral proveyó la presentación del requirente mediante la cual acreditaba el pago de imposiciones (fs. 249 y ss.), de la siguiente manera: "Téngase presente y por acompañados, ello sin perjuicio de que los montos y periodos pendientes de pago y reflejados en los certificados de cotizaciones previsionales acompañados, no dicen relación con lo ordenado por sentencia de fecha ocho de abril de 2010." (fs. 247), sin que posteriormente el requirente haya recurrido dicha resolución, o bien, pagado las imposiciones faltantes. No es relevante, a estos efectos, la conducta más o menos diligente que haya tenido la parte ejecutante en el procedimiento laboral.



Esta disidencia no puede, so pretexto de cuestionar los alcances de la convalidación del despido, convalidar el incumplimiento de una sentencia judicial. No hay ningún fundamento normativo que permita a esta Magistratura desestimar las sentencias no cuestionadas que fundan el orden sobre el cual reposa la paz social.

26° En consecuencia, desestímese el presente requerimiento.

### PREVENCIONES

Los Ministros señores Gonzalo García Pino y Nelson Pozo Silva estuvieron por acoger el requerimiento de fojas 1 respecto de la frase “y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento” contenida en el artículo 429, inciso primero, parte final, del Código del Trabajo exclusivamente por las siguientes consideraciones:

1°. La Ley N° 20.087, de 2005, sustituyó el procedimiento laboral existente a la época, atendido las deficiencias de que adolecía, con procesos extensos y dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio, afectando normalmente a los trabajadores. Para ello, se propuso plasmar, según precisa el Mensaje con que se inicia el proyecto de ley, “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 este orden de ideas, uno de los objetivos de la citada ley fue asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales a través de la optimización y agilización de los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales, poniendo énfasis en el impulso procesal de oficio del juez en orden a llevar a adelante el procedimiento ejecutivo. Dicho objetivo se concretó en el actual artículo 425 del Código del Trabajo, de conformidad con el cual uno de los principios formativos de los procedimientos laborales es el de impulso procesal de oficio, correspondiendo al juez hacer avanzar el procedimiento a través de cada una de sus etapas, aunque no lo hagan las partes y, por ello, la institución del abandono del procedimiento no tiene sentido funcional en ese esquema. Así, Gabriela Lanata ha señalado que “[s]e dejó expresamente establecida la improcedencia del abandono del procedimiento, más por razones históricas que por la necesidad de su consagración expresa, ya que una institución como ésta no se conlleva con un procedimiento de esta naturaleza (...) Queda claro, entonces, que una vez requerido el tribunal, el juez debe ejercer su acción de oficio y será él quien deberá mantener un rol activo en la dirección del proceso”.<sup>1</sup> En consecuencia, siendo el

<sup>1</sup> Lanata Fuenzalida, Gabriela (2011). Manual de proceso laboral. 2ª ed., Legal Publishing, p. 23.

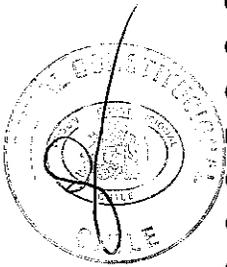


000502  
Quimenteros obr

impulso procesal de oficio un principio formativo del nuevo procedimiento laboral, el impulso de hacer avanzar el procedimiento recae en el tribunal, de manera que, aún sin texto positivo expreso que lo dispusiera, no es procedente declarar el abandono del procedimiento en cuanto sanción a la negligencia o inactividad de la parte, pues en ella no estaba radico el impulso procesal.

Por lo anterior, la declaración de inaplicabilidad de la frase objetada del artículo 429 del Código del Trabajo no significa una aplicación automática de la institución del abandono. En efecto, el artículo 432 del Código del Trabajo dispone que "En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento. En tal caso, el tribunal dispondrá la forma en que se practicará la actuación respectiva". Pues bien, aunque la institución del abandono se encuentra regulada en el Libro I del Código de Procedimiento Civil (artículos 152 y ss.), ésta no se aviene a un procedimiento orientado por el principio de impulso procesal de oficio, como es el caso de los procedimientos laborales, por lo que su recepción en éstos contravendría la naturaleza de los procedimientos laborales.

2°. Sin perjuicio de lo antes expuesto, en sede de inaplicabilidad, es preciso atender a las circunstancias del caso concreto. La gestión pendiente da cuenta de que, con fecha 10.07.2010, la requirente consignó el monto de la liquidación efectuada por el tribunal por resolución de 16.06.10, que ascendió a \$78.690.960, y, con fecha 20.07.10, el cheque mediante el cual se efectuó la consignación fue recibido por el apoderado de los ejecutantes. El año 2018, ocho años después, los demandantes reanudaron el procedimiento judicial, solicitando la reliquidación del crédito, lo cual llevó al tribunal a efectuar una nueva liquidación, con fecha 17.05.18, que ascendió a la suma de \$735.545.398. La requirente opuso incidente de abandono del procedimiento y, de forma subsidiaria, la inoponibilidad de la deuda por obedecer ésta a un incumplimiento al impulso procesal de oficio y, en subsidio de todas las peticiones, una excepción de prescripción. El tribunal rechazó las dos primeras peticiones y acogió la de prescripción de la deuda por remuneraciones post despido, fundándose en que la limitación de las excepciones que puede oponer la parte ejecutada de conformidad con el artículo 470 del Código del Trabajo no alcanza a la deuda por remuneraciones post despido y teniendo en cuenta, además, razones de equidad, presumiéndose la buena fe con que había actuado la requirente. De lo anterior fluye que la requirente actuó con prontitud una vez practicada la primera liquidación por el tribunal y que los ejecutantes recibieron en seguida el pago, pero tardaron casi ocho años en advertir que el pago de las imposiciones no se había verificado. Del mismo modo, el tribunal laboral, luego de practicada la liquidación y efectuado el pago, no prosiguió con la ejecución de la causa, generando en las partes, en consecuencia, la fundada creencia que el procedimiento concluyó. En este contexto, se advierte cierta negligencia por parte de la ejecutante y del tribunal.





3º. Son únicamente las circunstancias del caso concreto antes anotadas las que llevan a este previniente a acoger el requerimiento solo respecto de la frase “y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento” contenida en el artículo 429 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que, en último término, será resorte del juez de fondo estimar la compatibilidad de preceptos legales reñidos con los principios formativos del procedimiento laboral.

El Ministro señor Domingo Hernández Emparanza estuvo por acoger el requerimiento de fojas 1, respecto de la frase “y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento” contenida en el artículo 429, inciso primero, parte final, del Código del Trabajo únicamente por las siguientes consideraciones:

#### I) CUESTIÓN DE CONSTITUCIONALIDAD

1º. Que la cuestión de constitucionalidad promovida por el requirente se centra en la eventual inaplicabilidad de los artículos 429, inciso primero, parte final y 162, incisos sexto al octavo, todos del Código del Trabajo. En cuanto al primero de ellos, en cuanto impide al ejecutado invocar el abandono del procedimiento, en este caso en el procedimiento de cumplimiento de la sentencia ejecutoriada en materia laboral. Por su parte, el artículo 162, en los incisos que se impugnan, establece una sanción para el empleador que pretende despedir al trabajador, sin estar al día en sus cotizaciones previsionales.

Relacionando ambas disposiciones, el requirente arguye encontrarse ante una prohibición de invocar el abandono del procedimiento, respecto de un asunto jurisdiccional en donde constan ocho años de inactividad por parte del demandante y del tribunal laboral. Esto le impide – aduce la actora constitucional - la consolidación de situaciones jurídicas, y la somete a la incerteza respecto a sus obligaciones en relación a los ex trabajadores, provocando, en definitiva, una indefinida prolongación de los efectos de la nulidad del despido.

#### II) LA INSTITUCIÓN DEL ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO

2º. Que la gestión pendiente en que incide el requerimiento consiste en un recurso de apelación interpuesto en contra de la resolución dictada por el Juez de Letras del Trabajo de Temuco (14.06.2018) que rechazó la solicitud de abandono del procedimiento impetrada por la requirente de autos. Funda el *a quo* su determinación en lo establecido en una de las normas cuestionadas de inconstitucionalidad (artículo 429), que mandata al tribunal laboral a adoptar todas las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación



000503  
fundamento tres

indebida y, en consecuencia, no le permite al demandado poner término al juicio mediante la institución del abandono del procedimiento;

3°. Que esta prohibición contravendría, a juicio del actor y en su aplicación al caso concreto, los numerales 2°, 3° inciso 6° y 26° del artículo 19 de la Carta Fundamental, todo en mérito de las reflexiones que se verterán al abordar específicamente cada uno de los respectivos capítulos de impugnación.

### III) ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

4°. Que el litigio en que se desenvuelve la gestión pendiente consiste en un juicio de cumplimiento de sentencia laboral, ventilado ante el Juzgado Laboral de Temuco. El fallo que se busca ejecutar dice relación con la sentencia definitiva recaída en la causa "Sandoval López, Germán y otros con Paris Administradora Limitada", seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, datada el 8 de abril de 2010 y que acoge la demanda presentada por un grupo de trabajadores, ordenando el pago de una serie de prestaciones laborales y previsionales;

Ordenado el cumplimiento de lo resuelto ante el propio juzgado laboral interviniente y practicada la liquidación de las obligaciones derivadas de la sentencia y de las costas procesales, la requirente consignó en el Tribunal un cheque por la suma exacta ordenada por el tribunal (\$78.692.960), en fecha 12 de julio de 2010, siendo el cheque retirado por los demandantes;

5°. Que el 16 de mayo de 2018, los ejecutantes presentaron un escrito solicitando una nueva liquidación, en atención a que, según se señala en el requerimiento, la demandada no habría convalidado el despido de los demandantes, como en derecho corresponde. Una vez notificada de la resolución que resolvió la solicitud de reliquidación (\$735.545.398), Paris Administradora interpuso incidente de abandono del procedimiento, con otras peticiones subsidiarias, siendo éste rechazado por el tribunal de la instancia, fundándose en que el inciso primero del artículo 429 del Código del Trabajo impide la aplicación de este instituto procesal;

6°. Que es el rechazo de la institución del abandono del procedimiento laboral, con base en lo dispuesto en el artículo 429, inciso primero del Código del Trabajo, pendiente por haberse interpuesto recurso de apelación dirigido a dejar sin efecto la citada declaración, lo que constituye el primer fundamento del requerimiento intentado. Además, es lo cierto que procesalmente el eventual acogimiento del recurso obligaría al juez de la instancia a resolver sobre el fondo de la pretensión de la demandada laboral, en orden a pronunciarse sobre el abandono del procedimiento.

Tal consideración habilita a este órgano para analizar en su contenido la cuestión de constitucionalidad planteada.



### III) DERECHO A SER JUZGADO EN UN PLAZO RAZONABLE O A UN PROCESO SIN DILACIONES INDEBIDAS (art. 19.3º, inc. 6º de la CPR.)

#### - Abandono del procedimiento y principios formativos del proceso laboral

7º. Que sostiene en este punto la requirente que el mandato procesal objetado obstaculiza a su representado su derecho a ser juzgado en un plazo razonable o en un procedimiento sin dilaciones indebidas, por cuanto la priva de la posibilidad de invocar el abandono del procedimiento, luego de ocho años de inactividad en la causa que sirve de gestión pendiente para el presente recurso de inaplicabilidad (fs. 17). Así, se transgrede con ello el artículo 19.3º.6 de la Ley Fundamental;

8º. Que en este capítulo se hace necesario relacionar la intención del legislador y las particulares circunstancias del caso concreto que se presenta ante esta Magistratura, para poder dilucidar si la aplicación del artículo 429, inciso primero del Código del Trabajo, deviene en una ablación del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas;

9º. Que, en el ámbito del Derecho Laboral, la institución del abandono del procedimiento pone siempre en frente a dos valores jurídicos relevantes, como lo son la certeza jurídica, de una parte, y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, por la otra. La historia fidedigna de las normas se erige así en importante herramienta para determinar cuál de ellos ha querido privilegiar el legislador, dentro de una opción que le será siempre lícito resolver. Todo lo anterior en especial consideración que la gestión pendiente se inserta en un juicio ejecutivo de cumplimiento de una sentencia laboral;

10º. Que consta en el Mensaje de la Ley Nº 20.087 que, dentro de los objetivos del proyecto de reforma laboral, se encuentra la “[a]gilización de los juicios del trabajo”, ya que “[l]a actual situación, caracterizada por la **excesiva dilación de los juicios del trabajo** supone en algunos casos una verdadera denegación de justicia, particularmente para los trabajadores que deben postergar en el tiempo de satisfacción de sus demandas, en la mayoría de los casos con un carácter alimentario, viéndose compelidos, frente a las escasas posibilidades de lograr resultados oportunos, a aceptar en no pocas ocasiones acuerdos muy por debajo de lo que la ley les asegura” (Historia de la Ley Nº 20.087. Mensaje Presidencial, p. 11). Luego, como expresión de la lentitud del procedimiento laboral antiguo, indica que ello conlleva un abandono de las partes a la instancia jurisdiccional, verificado empíricamente que el tiempo promedio de tramitación de causas en primera y segunda instancia, conlleva un total de 4 a 5 años; consecuentemente presenta que la iniciativa legal consigna una serie de nuevos principios formativos del procedimiento, en lo que importa, impulso procesal de oficio, celeridad y buena fe



000504  
guimentero

(Historia de la Ley N° 20.087. Primer Informe de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, pp. 65-67);

11°. Que, en el caso de la especie, los parámetros en que se movió la opción del titular legislativo se inclinaron por la fórmula de hacer prevalecer ciertos principios, que denominó como "formativos del procedimiento" (laboral). Por su intermediario, la reforma del procedimiento laboral buscó enfatizar la identidad estamental del Derecho del Trabajo, orientado a la tutela preferente de los irrenunciables derechos de los trabajadores, en posición de mayor fragilidad respecto de su contraparte, el empleador;

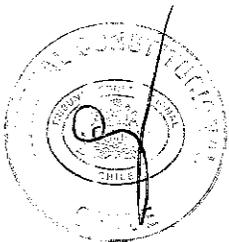
12°. Que la interpretación finalista de la norma no puede sino discurrir, entonces, en torno a los referidos principios, en correspondencia con la explicación que tuvo a la vista el legislador para excluir la institución del abandono del procedimiento.

En esa dirección, la racionalidad y justicia del procedimiento laboral diseñado, especialmente el ejecutivo, como se presenta en la especie, se puede derivar de a lo menos tres de los "principios formativos" enumerados en el artículo 425 del Código Laboral: los de **impulso procesal de oficio, celeridad y buena fe**, tal como su alcance es precisado en el Mensaje del Ejecutivo, con que se inició el proyecto que culminó en la referida ley;

13°. Que al explicar el primero de estos principios, el Mensaje arguye que el **impulso procesal** significa que el juez debe adoptar "las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, no siendo aplicable en consecuencia la figura del abandono del procedimiento" (en [www.bcn.cl/historiadelailey](http://www.bcn.cl/historiadelailey), Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Mensaje Presidencial, p. 14).

En orden a la **buena fe**, se concibe facultar al tribunal para "impedir el fraude, la colusión, el abuso del derecho y las actuaciones dilatorias" (Mensaje Presidencial cit., p. 15). En tanto la **celeridad** se entiende orientada hacia "la abreviación de las actuaciones y plazos, debiendo el juez evitar toda dilación o extensión a cuestiones ajenas al pleito" (Ibíd., p. 14).

De todo lo cual ha de inferirse que el reforzamiento de la figura del juez laboral, a través del fortalecimiento de la regla de oficialidad, se juzgó necesario con el fin de impedir dilaciones indebidas y evitar la paralización de los procesos, siendo facultado consecuentemente para ello a adoptar todas las medidas necesarias para lograr este objetivo procesal; y en consonancia con ello, no resultará aplicable el abandono del procedimiento. Así, con el objeto de tutelar mejor los derechos de los trabajadores, frecuentemente burlados en el régimen laboral antiguo, como consecuencia de las dificultades que encontraba el demandante o ejecutante para hacerlos efectivos, la institución cuestionada armoniza con el plexo de principios





descrito, en el afán de privilegiar la posición del jurídicamente más expuesto en la relación laboral, como ya se ha argumentado;

**14°.** Que, como se indicó en la consideración 18a, se hace necesario relacionar las circunstancias del caso concreto con las explicaciones anteriores; ello, luego que hemos afirmado la legitimidad de la medida prohibitiva establecida por el legislador, como herramienta para conformar el carácter eminentemente protector del Derecho Laboral;

- **Racionalidad y justicia del procedimiento: Constitución y Tratados Internacionales.**

**15°.** Que esta Magistratura ha asentado en su jurisprudencia que "a través de la historia fidedigna de la disposición constitucional es posible comprender, en primer lugar, que se estimó conveniente otorgar un mandato al legislador para establecer siempre las garantías de un proceso racional y justo, en lugar de señalar con precisión en el propio texto constitucional cuáles serían los presupuestos mínimos del debido proceso, sin perjuicio de dejar constancia que algunos de dichos elementos decían relación con el oportuno conocimiento de la acción y debido emplazamiento, bilateralidad de la audiencia aportación de pruebas pertinente y derecho a impugnar lo resuelto por un tribunal, imparcial e idóneo y establecido con anterioridad por el legislador" (STC Rol N° 478, c. 14°; 481 c. 7°; 529, c. 9°; entre muchas otras). A partir de este razonamiento, "esta tendencia también se manifiesta en los límites materiales a todo procedimiento: el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (...). Es parte de la efectividad y justicia de todo procedimiento un derecho de acceso a la jurisdicción, tramitado sin retardos formalistas y una resolución de fondo sobre el interés o derechos justiciable" (STC Rol N° 1838, c. 22°). En consecuencia, es dable concluir que un proceso sin dilaciones o que se desenvuelva dentro de un plazo razonable, como expresión de no someter a las partes a un interminable proceso, integra el entramado de garantías que conforman el debido proceso, y cuya protección mandata el texto constitucional, en su artículo 19.3°;

**16°.** Que, con todo, la garantía del debido proceso comporta además el mandato al legislador de respetar la **racionalidad y justicia del procedimiento**, como explícitamente lo señala el **artículo 19.3°.6° de la Carta Fundamental**. En este contexto, resulta del todo pertinente complementar el contenido de este mandato, con los parámetros fijados en tratados internacionales, llamados por el propio texto constitucional – en el inciso 2° del artículo 5° de la Carta Fundamental - a erigirse en criterios orientadores para acotar el deber del Estado de respetar y promover los derechos fundamentales de los ciudadanos.

En esa línea argumental, cabe recordar que tanto el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** como la **Convención Americana de Derechos**



000505  
quinto cinco

Humanos, han reconocido en sus respectivos textos el derecho a ser juzgado "sin dilaciones indebidas" (art. 14.1) por un tribunal "independiente e imparcial" (art. 14.3.c) del primero de esos instrumentos) y a "ser juzgado sin dilaciones indebidas" por un tribunal que revista las mismas características, como apunta la Convención. Estas garantías fijan un **estándar de cumplimiento obligatorio** para los suscriptores de sus normas, entre los cuales nuestro país y, si bien no tienen rango constitucional, como lo ha remarcado esta Magistratura en diversos pronunciamientos, complementan e ilustran el sentido y alcance de los principios recogidos explícitamente en nuestra Carta Fundamental, como en el caso del imperativo del debido proceso legal;

- **Interrupción del procedimiento y derecho a ser juzgado en un plazo razonable.**

17°. Que evidentemente la interrupción por un lapso de ocho años del curso del procedimiento laboral en que incide el incidente de abandono del procedimiento aun no resuelto, resulta desmedido y no puede apreciarse como razonable. No se concilia desde luego con varios de los principios formativos del proceso laboral, entre los cuales los de **celeridad e impulso procesal de oficio**, particularmente este último, que impone al juez la carga de actuar "de oficio". También el tribunal de la causa es obligado a adoptar "**las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida**" (art. 429, inciso primero del Código del Trabajo), siendo éste precisamente el fundamento inmediato de la exclusión del abandono del procedimiento en esta clase de juicios, como se infiere del propio tenor del artículo citado.

18°. Que la institucionalidad laboral pone también al servicio de los derechos prevalentes del trabajador a la **Dirección del Trabajo**, dotándola de facultades especiales para, de oficio o a petición de parte, "**exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido**" e incluso, "**el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo**" (artículo 162, inciso final);

- **Incidencia del tiempo en las relaciones jurídicas.**

19°. Que el ordenamiento jurídico en general suele regular a menudo situaciones en que el transcurso del tiempo juega un rol en la estabilidad de las situaciones jurídicas. Es el caso de la prescripción, la caducidad y el silencio administrativo, entre otras.

En el terreno procesal, es la institución del abandono del procedimiento la que recoge esta incidencia. Su exclusión del ámbito laboral, no significa sin embargo que el tiempo no juegue igualmente un papel relevante en la extinción de relaciones jurídicas sujetas a esta normativa especial.



En efecto, el artículo 510 del código del ramo dispone la prescripción extintiva de los derechos regidos por sus normas, fijando un **plazo máximo de dos años** contados desde la fecha en que se hicieron exigibles (inc. 1º) y de **seis meses**, desde la terminación de los servicios, respecto de las acciones provenientes de los actos y contratos laborales (inc. 2º). Pero va incluso más allá, al estatuir 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"**.

Con todo - reza el inciso final del mismo artículo - "la interposición de un reclamo administrativo debidamente notificado ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los plazos indicados en los incisos primero, segundo, tercero y cuarto suspenderá también la prescripción, cuando la pretensión manifestada en dicho reclamo sea igual a la que se deduzca en la acción judicial correspondiente, emane de los mismos hechos y esté referida a las mismas personas. En estos casos, el plazo de prescripción seguirá corriendo concluido que sea el trámite ante dicha Inspección y en ningún caso podrá exceder de un año contado desde el término de los servicios";

#### - **Equilibrio en las relaciones entre las partes y tutela laboral**

**20º.** Que la protección de los derechos del trabajador – el más débil en la relación laboral – no puede hacer perder de vista la necesidad de velar también por los derechos de los empleadores, en el marco de un contrato en que ambas partes tienen derechos y obligaciones. La obligación del empleador de pagar las remuneraciones pactadas, tiene como correlato el deber del trabajador de prestar efectivamente la labor o los servicios contratados.

El esquema de conmutatividad propio de los contratos privados, atemperado en el caso de la relación laboral por la tutela preferente dispensada al más débil en ese ámbito, experimenta un importante matiz en la regla del artículo 162, inciso 7º del código laboral, introducido por el artículo único, letra c) de la Ley N° 19631 (28.09.1999), conocida como Ley Bustos. El referido inciso dispuso que, sin perjuicio de la facultad del empleador de convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, aquél 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 al trabajador de la comunicación emitida por la institución previsional correspondiente, en que conste dicho pago. Todo ello con independencia de que el trabajador no desarrolló labores para el empleador en ese lapso;

**21º.** Que ese mandato, además de consecuente con la filosofía laboral, se inspira evidentemente en el objetivo de resguardar las cotizaciones de los trabajadores, frente al abuso de su contraparte que dispone de los recursos que a ellos pertenecen y no los integra efectivamente en la institución previsional que corresponde.



000506  
quince meses

El propósito de la norma referida es sancionar a esos empleadores, en la medida que su actitud perjudica efectivamente el monto de las pensiones futuras de los afectados, sin perjuicio de disponer adicionalmente recaudos para morigerar las consecuencias de una medida tan drástica, entre los cuales merecen destacarse dos: a) la concesión de un plazo adicional al empleador cuya deuda previsional no sea importante, para pagarla en un tiempo adicional, desde la notificación de la demanda (acápito final del inciso 7° del artículo 162, agregado por el artículo 2° de la Ley N° 20194), y b) la facultad conferida a la Inspección del Trabajo para, de oficio o a petición de parte, exigir al empleador la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido, así como las cotizaciones devengadas durante el plazo a que se refiere el inciso 7° del artículo 162 (inciso final del citado artículo).

Finalmente – y como cierre de contexto – el artículo 510 del propio código del ramo dispone 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"*;

22°. Que este entorno es ilustrativo de la amplia cobertura que el ordenamiento previsional dispensa a los trabajadores, en defensa de la integridad de sus pensiones, eventualmente afectadas por el incumplimiento del empleador en la integración de las cotizaciones, de dominio de aquéllos;

23°. Que, garantizado como se encuentra el pago de las señaladas cotizaciones en el caso de autos, por la vía de la normativa aplicable, no se puede evaluar como racional y justa la prohibición que impone al empleador la regla del artículo 429 reseñado, en cuanto le impide poner término al juicio mediante la declaración de abandono del procedimiento.

En la hipótesis que interesa, la inactividad del juez no puede sino haber sido motivada en su convicción de no existir saldos pendientes por concepto de imposiciones, con transgresión del principio de oficialidad. La misma pasividad, en el caso de la demandante, parece motivada en similar inteligencia acerca de la inexistencia de créditos para los trabajadores involucrados, por concepto de remuneraciones o imposiciones. A lo que debe agregarse la completa inercia de la Dirección del Trabajo en el cobro del saldo de imposiciones adeudado en el caso que interesa.

En tal escenario, el decurso de ocho años entre el retiro del cheque por prestaciones remuneracionales y previsionales y la reanudación del juicio ejecutivo laboral, por el cobro de un diferencial de cotizaciones que ni el juez, ni el servicio público compelido a exigir su cobro ni aun la propia parte demandante advirtieron como digno de activar el procedimiento, genera una evidente percepción de iniquidad en perjuicio del empleador. Este fue condenado a pagar \$735.000.000 a consecuencia de estimarse que no convalidó el despido, a raíz del no pago de \$483.750 por concepto de gratificación de las demandantes, "adeudadas en el mes



de abril y que se pagaron en mayo de 2009", según reza en solicitud de reliquidación presentada por la ejecutante, a fojas 266. Es este saldo, no reclamado en ocho años, el que gatilla el efecto de extensión del contrato de trabajo vigente entre las partes, por un lapso de ocho años, alcanzando un monto que, en el cuadro global tanto fáctico como jurídico descrito, aparece como desproporcionado;

24°. Que, en definitiva, un proceso judicial no puede continuar indefinidamente y carente de límites, sin afectar la eficacia y el prestigio de la administración de justicia, así como el derecho al juzgamiento dentro de un plazo razonable (STC Rol N° 3103, c. 13° y Rol N° 3338, c. 22°).

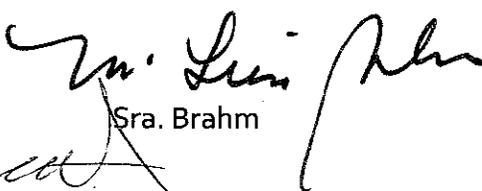
Así, la opción legislativa contenida en el artículo 429, inciso primero del Código del Trabajo, que en estos autos se cuestiona de constitucionalidad, en atención a las particulares circunstancias de la gestión pendiente, no logran encuadrarse en la lógica del principio de oficialidad que preside el nuevo procedimiento ejecutivo laboral;

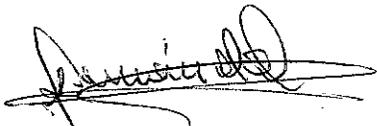
25°. Que configurándose en el caso concreto una **infracción al principio del debido proceso legal, como se declara en este acto**, no resulta necesario exponer pormenorizadamente la invocada contravención al artículo 19. 26 de la Carta Fundamental.

Redactó la sentencia Ministro señor José Ignacio Vásquez Márquez, la disidencia el Ministro señor Gonzalo García Pino y la prevención el Ministro señor Domingo Hernández Emparanza.

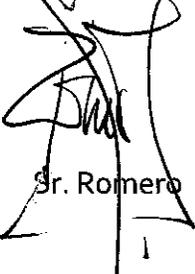
Rol N° 5151-18-INA

  
Sr. Aróstica

  
Sra. Brahm

  
Sr. Hernández

  
Sr. García

  
Sr. Romero



000507  
quinto me

*Letelier A.*  
Sr. Letelier  
*Vásquez*  
Sr. Vásquez

*Pozo*  
Sr. Pozo  
*Fernández*  
Sr. Fernández

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidenta, Ministra señora María Luisa Brahm Barril, y los Ministros señores Iván Aróstica Maldonado, Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Empanza, Juan José Romero Guzmán, Cristián Letelier Aguilar, Nelson Pozo Silva, José Ignacio Vásquez Márquez y Miguel Ángel Fernández González.

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

