



000134

CIENTO TREINTA Y CUATRO

Santiago, diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

Con fecha 23 de noviembre de 2019, Rendic Hermanos S.A. ha requerido la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, inciso quinto, oración final, y de los incisos sexto, séptimo, octavo y noveno, del Código del Trabajo, en los autos caratulados "Velásquez con Manantiales y otras", sobre despido improcedente y nulidad del despido, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, bajo el RIT O-177-2013.

**Preceptos legales cuya aplicación se impugna**

El texto de los preceptos impugnados dispone:

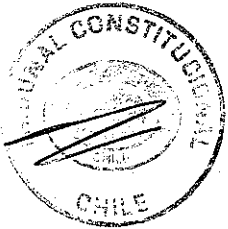
**"Código del Trabajo**

**Art. 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.*

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

La gestión judicial pendiente se sustancia ante el Juez de Letras del Trabajo de Iquique, iniciada por demanda de Ricardo Velásquez Elgueta y José Valenzuela Bravo en contra de dos demandados principales - Manantiales Limitada y Segurycesaman Seguridad y Servicios SpA. - y contra Farmacias Cruz Verde S.A. y Rendic Hermanos S.A. como demandados subsidiarios. En dicho proceso se sostiene el carácter injustificado de los despidos, acaecidos en enero de 2013, y se



000135  
C. RENDIC HERMANOS Y CIA. S.A.

insta tanto por el reconocimiento del derecho a indemnizaciones establecidas en la legislación vigente como de la nulidad del despido por falta de pago de cotizaciones previsionales al momento de la desvinculación.

En dicha gestión Rendic Hermanos afirma haber contestado la demanda y que la gestión se encuentra actualmente en etapa preparatoria de juicio, suspendida actualmente, por orden de esta Magistratura.

### **Conflictos de constitucionalidad sometidos al conocimiento y resolución del tribunal**

El actor arguye las siguientes infracciones a la Carta Fundamental:

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

Se genera lo anterior sin que se desarrolle trabajo o actividad laboral alguna, generando una situación que constituye un enriquecimiento sin causa y es contraria a la seguridad jurídica consagrada como uno de los elementos fundamentales del ordenamiento institucional vigente.

2. *Vulneración de la Igualdad ante la Ley consagrada en el N° 2° del artículo 19 de la Constitución.* Se mantiene vigente a través de una ficción y sin que exista base alguna de realidad, una relación laboral (o un conjunto de obligaciones de naturaleza laboral), en circunstancias que no se ha prestado servicio alguno.

Añade que se permite demandar prestaciones sin que se haya realizado un trabajo. Tal situación carece de justificación racional y jurídica y constituye una diferencia radical y gravosa respecto del trato que se brinda tanto en el ámbito jurídico en general, como en el área laboral en particular.

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

La aplicación de una sanción desproporcionada vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos. Añade que se ha entendido de manera





uniforme que la vulneración del principio de proporcionalidad de las sanciones constituye, asimismo, una vulneración del debido proceso.

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

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

Expone que se le impone una sanción que se supone asociada al no pago oportuno de cotizaciones previsionales por períodos de tiempo en los que no ha existido trabajo por parte de los demandantes y, por ende, es del todo imposible que hayan devengado remuneración, cotización o beneficio laboral alguno.

Es una ficción legal que contraría la realidad y carece de causa suficiente en derecho. Supone un compromiso patrimonial que afecta el derecho de propiedad privada en su esencia y que resulta, por lo mismo, contrario al ordenamiento institucional vigente.

#### **Tramitación**

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala de esta Magistratura con fecha 27 de noviembre de 2018, a fojas 76. A su turno, en resolución de fecha 18 de diciembre de 2018, a fojas 111, se declaró admisible.

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

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

En Sesión de Pleno de 24 de julio de 2019 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos por parte de la parte requirente, del abogado Germán Concha Zavala, por 30 minutos. El acuerdo fue adoptado el 8 de agosto de 2019, según certificó el relator de la causa.

#### **Y CONSIDERANDO:**



000136  
CIENTO TREINTA Y SEIS -

**PRIMERO:** Que, se ha requerido a esta Magistratura Constitucional que declare inaplicables por inconstitucionales los incisos quinto, oración final, sexto, séptimo, octavo y noveno contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, los que se encuentran transcritos en la parte expositiva de la sentencia, teniéndose por reproducidos.

Lo anterior, por estimar la requirente que la aplicación de dicho precepto legal en la causa RIT O-177-2013 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique vulnera las garantías de igualdad ante la ley (artículo 19 N°2 CPR); del debido proceso (artículo 19 N°3 CPR); del derecho de propiedad (artículo 19 N°24 CPR) y afectan dichos derechos fundamentales en su esencia (artículo 19 N°26 CPR);

### I. LAS NORMAS LEGALES IMPUGNADAS

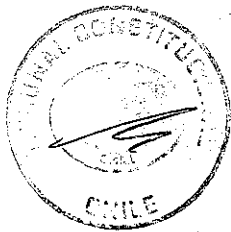
La frase "Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo", contenida en la oración final, del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo y los incisos sexto, séptimo, octavo y noveno, del mismo artículo y cuerpo legal.

**SEGUNDO:** Que, en primer lugar, es necesario tener presente que la requirente controvierte la constitucionalidad de la norma jurídica que establece el mecanismo de sanción para el empleador que incumpla con la obligación de enterar las cotizaciones previsionales al momento del despido del trabajador (inciso quinto del artículo 162 Código del Trabajo). Junto con lo anterior, la requirente además impugna los incisos sexto, séptimo, octavo y noveno del artículo 162 referido, normas que complementan el inciso quinto, dirigiendo la impugnación en conjunto;

**TERCERO:** Que, en segundo término, la requirente estima que la aplicación de estas normas "se traduce en la generación de una ficción que permite a los demandantes reclamar el pago de prestaciones laborales como si hubieran seguido trabajando ininterrumpidamente hasta la fecha" (fojas 15);

**CUARTO:** Que, las normas legales censuradas fueron incorporadas por la Ley N°19.631 que "Impone obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador", denominada "Ley Bustos". Aquella ley tuvo por finalidad "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 el trabajador" (Historia de la Ley N°19.631, Mensaje p.3);

**QUINTO:** Que, este Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto del inciso séptimo impugnado, en sentencia Rol N°3722,





ocasión en que rechazó el requerimiento de inaplicabilidad. También ha conocido de las demás normas que se impugnan en estos autos constitucionales, en causas roles N° s 5151, 5152 y 5822, las que a la fecha se encuentran en tramitación.

Se hace presente que lo resuelto en la sentencia rol N°3722 no resulta aplicable al caso de autos, por cuanto han variado los elementos fácticos en uno y otro caso, sin perjuicio de lo cual, en lo pertinente se reproducirán los razonamientos, no contradictorios con lo que se resuelve en este proceso constitucional, incidiendo en ello el caso concreto;

**SSEXTO:** Que, en dicha oportunidad -Rol N°3722- este Tribunal estableció que las cotizaciones son de propiedad del trabajador. En tal sentido, "se está en presencia de dineros pertenecientes o de propiedad del trabajador, tutelados por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, habida consideración que tales cotizaciones se extraen de la remuneración devengada a favor del afiliado. En efecto, en el sistema de pensiones establecido por el Decreto Ley N° 3.500, "cada afiliado es dueño de los fondos que ingresen a su cuenta de capitalización individual y que el conjunto de éstos constituye un patrimonio independiente y diferente del patrimonio de la sociedad administradora de esos fondos"; de modo que la propiedad que tiene el afiliado sobre los fondos previsionales que conforman su cuenta individual, aunque presenta características especiales, se encuentra plenamente protegida por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República que reconoce el derecho de propiedad no sólo sobre los bienes corporales sino también respecto de los incorporales" (STC Rol N° 519, c. 15°, en el mismo sentido STC Rol N°3722 c.20).

Junto con lo anterior, se concluyó que la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo "implica no dar por terminada la relación laboral hasta que se paguen las cotizaciones morosas, y con ello, obliga al empleador a pagar remuneraciones y cotizaciones hasta el pago (convalidación)" (STC Rol N°3722 c.31);

**SÉPTIMO:** Que, también esta Magistratura estableció que el pago de cotizaciones tiene naturaleza alimentaria. "No puede desconocerse que el deber legal que le asiste al empleador de enterar en las instituciones de previsión social los dineros que previamente ha descontado a sus trabajadores para tal propósito, tiene cierta analogía o similitud con el cumplimiento de ciertos "deberes alimentarios". Dicha semejanza se observa al constatar que el arresto del empleador es consecuencia, en primer término, de la desobediencia de una orden judicial, como es el requerimiento de pagar las cotizaciones dentro de un determinado plazo. Además, como ya se ha razonado, se trata de una privación de libertad por deudas con fuente directa en la ley. A lo que debe agregarse que corresponde a un apremio con un claro interés social y público involucrado, toda vez que del pago de las respectivas cotizaciones pende en buena medida un correcto funcionamiento del sistema de seguridad social, que tiene como consecuencia asegurar pensiones dignas para los trabajadores del país, deber que además se impone especialmente



000137  
CIENTO TREINTA Y SEIS -

al Estado supervigilar en el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República" (SCT Rol N°576, c. 29°, en el mismo sentido STC Rol N°3722 c.21);

**OCTAVO:** Que, de lo anterior se desprende que, la naturaleza jurídica de la disposición legal censurada es una sanción al empleador si ha incumplido la obligación de ser agente intermediario en cuanto a descontar de la remuneración las sumas por concepto de cotización previsional y enterarlas en el organismo previsional correspondiente, que en un examen de constitucionalidad abstracta, no presenta aspectos que objetar;

## II. EL CASO CONCRETO

**NOVENO:** Que, el conocimiento de los hechos en que incide la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad permite al juez constitucional evaluar con mayor rigor el efecto de la norma jurídica controvertida en la gestión judicial pendiente. En este caso, el artículo 162 del Código del Trabajo, siendo una disposición legítima y constitucional, en este caso concreto origina un conflicto constitucional, que es del caso revisar a efecto de establecer su constitucionalidad o por el contrario, atendida la aplicación en el caso considerado;

**DÉCIMO:** Que, los antecedentes fácticos son los siguientes:

### Respecto de don Ricardo Velásquez Elgueta

- a) Con fecha 22.04.2011 don Ricardo Velásquez Elgueta ingresó a prestar servicios en virtud de un contrato de plazo fijo, a la empresa Manantiales Ltda., desempeñando las funciones de guardia de seguridad y, con posterioridad jefe de turno. En abril del año 2012, continuó desempeñándose en la misma empresa bajo otra razón social, como supervisor, percibiendo una remuneración mensual de \$571.396.
- b) El vínculo laboral entre la parte requirente y la trabajadora se terminó el 20.01.2013, siendo la causal invocada la de necesidades de la empresa, del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, causal de la cual tomó conocimiento mediante carta de fecha 22.12.2012, fundada en los siguientes hechos: "Por motivo de término de prestación de servicios inherentes a seguridad privada en las instalaciones de Cruz Verde, de la ciudad de Iquique".

### Respecto de don José Luis Valenzuela Bravo

- c) El 06.01.2012 don José Luis Valenzuela Bravo ingresó a prestar servicios en virtud de un contrato a plazo fijo, a la empresa Manantiales Ltda., desempeñando las funciones de guardia de seguridad. Funciones que continuó desempeñando cuando cambió la razón social de la empresa. Recibiendo una remuneración mensual de \$464.639.
- d) El vínculo laboral entre la parte requirente y el trabajador se terminó el 20.01.2013, siendo la causal invocada la de necesidades de la empresa, del





artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. La que se materializó en forma verbal, y sin expresar causa legal de desvinculación.

- e) A la fecha del despido se le adeudaban a ambos trabajadores las cotizaciones de previsión social, las que habían sido previamente retenidas en las liquidaciones de remuneraciones.
- f) Con fecha 15.04.2013 don Ricardo Velásquez Elgueta y don José Luis Valenzuela Bravo presentan una demanda de despido improcedente e injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones adeudadas, en contra de la sociedad Manantiales Limitada y la sociedad Segurycsman Seguridad y Servicios SpA, en calidad de demandados principales y en contra de Farmacias Cruz Verde S.A. y de RENDIC en calidad de demandados subsidiarios. Juicio que se tramita ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, bajo el RIT O-177-2013.
- g) Con fecha 24.05.2013 RENDIC contestó la demanda, y opuso excepciones de caducidad y prescripción.
- h) Con fecha 30.05.2013 el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique fija audiencia preparatoria para el 11.07.2013.
- i) Con fecha 01.07.2013 el Juzgado provee "Al tenor de notificación fallida, proporcione la parte demandante nuevo domicilio de las demandadas, con la finalidad de dar curso progresivo a los autos."
- j) Con fecha 02.07.2013 El Juzgado resuelve que "al tenor del estado de la causa y con la finalidad de dar cumplimiento a lo prevenido por el artículo 451 inciso 1° del Código del Trabajo, se deja sin efecto citación a audiencia preparatoria, ordenándose a la demandante que dé estricto cumplimiento a lo decretado con fecha 1 de julio de los corrientes.
- k) Con fecha 09.12.2013 el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique resuelve que "atendido al tiempo transcurrido, dese estricto cumplimiento a lo resuelto con fecha dos de julio del presente, al tercer día, bajo apercibimiento de archivo de los antecedentes".
- l) Con fecha 12.06.2014 el tribunal resuelve que "en atención al tiempo transcurrido, se hace efectivo el apercibimiento decretado".
- m) Transcurrido más de tres años, desde la última gestión en la causa, el 26.12.2017 el abogado por los demandantes solicita disponer el desarchivo de la causa, con el fin de dar curso progresivo a los autos. A lo que el tribunal da lugar, ordenando el desarchivo.
- n) Con fecha 14.05.2018 el tribunal dicta sentencia, en que se acoge la demanda por despido improcedente, nulidad del despido y cobro de prestaciones. Se declara nulo el despido, debiendo las demandadas pagar, todas las cotizaciones y demás prestaciones que se devenguen desde el momento del despido y hasta su convalidación.





000138  
CIENTO TREINTA Y CUATRO

- o) Con fecha 18.07.2018 RENDIC fue notificada de la resolución dictada por la sección de Cobranza del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, bajo el Rol C-174-2018, de esos antecedentes consta que la suma que se pretendía por los demandantes ascendía a un monto cercano a los \$100.000.000.
- p) Se presenta por RENDIC un incidente de nulidad procesal por falta de notificación a su parte de las resoluciones que indica. El que es rechazado en todas sus partes, respecto del cual posteriormente se presenta un recurso de reposición y apelación en subsidio. Esta última se tiene por interpuesta, revocándose la resolución impugnada por la Corte de Apelaciones de Iquique, bajo el rol N°105-2018 "retrotrayéndose la causa al estado de citar válidamente a las partes a la audiencia preparatoria" (fojas 6g y ss).
- q) Se fija la audiencia de preparación de juicio para el día 28.11.2018, la que se reprograma para el 10.01.2019, la que finalmente se suspende, al suspender el procedimiento esta Magistratura, siendo éste el estado de la gestión pendiente de estos autos constitucionales.
- r) Consta en autos que el proceso estuvo paralizado tres años y seis meses, puesto que la última diligencia en el proceso se llevó a efecto en junio de 2014, y en diciembre de 2017 se solicita el desarchivo de la causa, reiniciándose su tramitación.



### III. LAS NORMAS JURIDICAS IMPUGNADAS SON CONTRARIAS A LA CONSTITUCION POLITICA EN EL CASO CONCRETO

**DÉCIMO PRIMERO:** Que, la parte requirente afirma que las disposiciones legales impugnadas vulnerarían la seguridad jurídica, garantizada en el artículo 19 N°26 constitucional "en la medida que causa, directa y precisamente, que obligaciones que se pretenden imponer a RENDIC se devenguen de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada, contraviniendo cualquier y toda lógica de seguridad jurídica. Tal es así, a mayor abundamiento, que aún si los actores no dan seguimiento activo al juicio, por el mero transcurso del tiempo se sigue aumentando ilimitadamente el monto de la obligación, lo que se traduce en una situación que a todas constituye un enriquecimiento sin causa" (fojas 22).

Asimismo estima que el artículo 162, en lo impugnado, ocasionaría una infracción a la garantía constitucional de igualdad ante la ley y no discriminación arbitraria, contemplada en el artículo 19 N°2 de la Carta Fundamental dado que "la imposición de una sanción desproporcionada, esto es, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone, o que no encuentra, una justificación suficiente en los hechos específicos que se invocan para aplicarla, viene a constituir un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla" (fojas 17). Agrega la requirente que "la vulneración del principio de proporcionalidad a que se ha venido haciendo referencia queda de manifiesto si se considera que el monto expresamente reclamado en la demanda con la que se dio inicio a la gestión



pendiente ascendía a una cifra de aproximadamente \$7.500.000. Sólo 5 años más tarde, en 2018 [...] operó a partir del monto de lo supuestamente adeudado en la gestión pendiente, planteó cifras en torno a los \$100.000.000, es decir, más de 13 veces la cantidad planteada originalmente por los demandantes.” (fojas 20).

Junto con lo anterior, la requirente considera que se vulnera el debido proceso (Artículo 19 N°3) al vulnerar el principio de proporcionalidad de las sanciones, así, “aplicar una sanción (incluidas aquellas que operan en el ámbito propio del derecho laboral), sin respetar el principio de proporcionalidad, supone una grave vulneración de la garantía del debido proceso” (fojas 18)

Por último, la requirente manifiesta que se vulnera el artículo 19 N°24 constitucional habida consideración que “supone, en último término, imponer a mi representada una sanción que se supone asociada al no pago oportuno de cotizaciones previsionales, por períodos de tiempo en los que no ha existido trabajo por parte de los demandantes, y por ende, es del todo imposible que se hayan devengado remuneración, cotización o beneficio laboral alguno. Se trata, en último término de una obligación legal que se sustenta única y exclusivamente en una ficción legal, que, según ha quedado explicado, contraría abiertamente la realidad y carece de causa suficiente en Derecho. Lo anterior supone un compromiso patrimonial que afecta el derecho de propiedad privada en su esencia y que resulta, por lo mismo, contrario al ordenamiento institucional vigente” (fojas 24);

### **La Seguridad Jurídica**

**DÉCIMO SEGUNDO:** Que, la seguridad jurídica constituye uno de los fines del derecho y en términos generales consiste en la generación de un clima de certeza, de saber a qué atenerse, en un ambiente de confianza en la comunidad nacional en que sus integrantes tienen pleno conocimiento que dada una situación jurídica los efectos de ella obedecen a una lógica que favorece la estabilidad cualquiera sea el ámbito del derecho aplicable. Cabe señalar que el juez en el caso concreto, no puede ejercer la facultad del impulso procesal, omisión que ocasiona que el ejecutado se exponga a sufrir consecuencias perjudiciales en sus derechos fundamentales;

**DÉCIMO TERCERO:** Que, a este respecto, la doctrina ha expresado que “la seguridad jurídica constituye un valor de situación: la situación del individuo como sujeto activo y pasivo de relaciones sociales cuando, sabiendo o pudiendo saber cuáles son las normas jurídicas vigentes, tiene fundamentadas expectativas que ellas se cumplan” (Millas, Jorge (2012) “Filosofía del Derecho” Ed. Universidad Diego Portales, p.358). El citado autor estima que una de las peculiaridades de la seguridad jurídica es que constituye el único valor que encuentra en el derecho su condición suficiente de existencia, pero además, es condición necesaria. Declara con convicción que “dada la real condición del hombre, sólo el derecho, como previsión normativa y coactiva de conducta, puede brindarle ese saber y confianza constitutivo de la seguridad de las relaciones sociales” (ob. Cit p.360);



000139

CIBUTO FÉLIX Y NUÑEZ

**DÉCIMO CUARTO:** Que, la institución reseñada constituye un elemento relevante en un Estado Constitucional de Derecho porque conlleva a que toda persona actuando bajo el principio de confianza espera que su conducta, llevada a efecto conforme a derecho, tenga las consecuencias esperadas, establecidas previamente en el orden legal. De tal manera que, tratándose de una deuda por prestaciones laborales y previsionales, soluciona ella se produzca la extinción de la misma y el desasimiento del tribunal que ejecuta la obligación pendiente;

**DÉCIMO QUINTO:** Que, en el caso considerado, se declaró nulo un proceso que ya estaba con sentencia condenatoria, la cual había sido dictada después de tres años de inactividad, incluso durante ese tiempo la causa fue archivada. Con motivo de la nulidad por falta de notificación y su revocación, la causa quedó en estado de realización de audiencia preparatoria de juicio. Esta situación contraviene sustancialmente la seguridad jurídica pues provoca una incerteza absoluta al requirente, dado que de aplicarse la norma impugnada se le puede volver a condenar a pagar las cotizaciones y demás prestaciones que se devenguen desde el momento del despido y hasta su convalidación, habiendo transcurrido más de 6 años desde que los ex trabajadores dejaron de prestar sus servicios a la requirente.

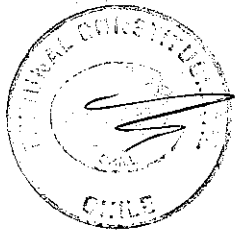
Lo anterior, ocasionaría un efecto contrario a la Constitución, atendido que un elemento fundamental del Estado Constitucional de Derecho, como se expresa ut supra, es la Seguridad Jurídica;

#### Procedimiento Racional y Justo

**DÉCIMO SEXTO:** Que, reiteradamente esta Magistratura Constitucional ha declarado que la garantía de un procedimiento racional y justo, que la Constitución asegura a toda persona en el artículo 19 N°3, se cumple si el proceso contempla todos aquellos elementos que hagan idónea la solución de un conflicto de relevancia jurídica, conforme a los estándares mínimos requeridos por el debido proceso, uno de los cuales es la igualdad procesal. Esta igualdad procesal consiste en que las partes tengan derechos básicos idénticos, y sean tratadas bajo las mismas circunstancias, en forma igualitaria;

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, aunque el legislador tuvo motivos atendibles - resguardo de los derechos de los trabajadores, incentivo del pago de las cotizaciones- para establecer la sanción de nulidad del despido mientras el empleador se encuentre en mora de los compromisos previsionales para con el trabajador. En la gestión judicial pendiente, origina afectación de los derechos fundamentales de la parte empleadora, ocasionando efectos contrarios a la Constitución;

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, en este sentido, la doctrina ha expresado que "Nuestro legislador "apuesta" a que el empleador provocará finalmente la extinción o para decirlo en su descuidado lenguaje- que "convalidará" el despido, y tal es su confianza en la efectividad del apremio que ni siquiera se cuidó de prever cómo ha





de ponerse término al contrato en el evento de que el empleador no llegue a pagar jamás las imposiciones del trabajador y este último no manifieste su voluntad de renunciar." (Palavecino, Claudio (2002) "El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico" *Ius et Praxis* V.8, N°2 pp.557-573).

**DÉCIMO NOVENO:** Que, la sanción al no pago de cotizaciones previsionales debió ser interpretada en su inciso séptimo, lo que el legislador realizó mediante la Ley N°20.194 de 2007, iniciada por moción parlamentaria que expresó que "no se debe olvidar que lo dispuesto en el artículo 162 del Código del ramo tiene por propósito incentivar el pago de las cotizaciones previsionales, estableciendo una fuerte sanción para el empleador deudor, la que sólo evitara manteniendo un comportamiento regular en materia de pago de las cotizaciones previsionales, fuerte sanción que 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);

**VIGÉSIMO:** Que, en estos autos constitucionales, la aplicación de las normas impugnadas en el proceso laboral reiniciado, puede ser en algunos casos perjudicial y verse afectado por un procedimiento ausente de lógica y así verter a una arbitrariedad que el texto constitucional no admite. Tal estado ocurre si en el juicio se condena nuevamente al requirente, debiendo pagar las cotizaciones de los últimos años en los ha habido una inexistencia de prestaciones por parte del trabajador. De este modo se configura un juicio irracional e injusto. Además, habiendo transcurrido un lapso de tres años y seis meses de paralización del juicio se hace palmaria la carencia de un debido proceso;

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, precisamente, en el caso concreto ha tenido lugar un procedimiento de cobranza laboral y previsional carente de racionalidad y rayano en la injusticia, consecuencia de la aplicación de los preceptos legales censurados, en virtud de lo cual, considerando el artículo 19 N°3 inciso sexto constitucional, ello resulta contrario al Código Político;

#### **Derecho de Propiedad**

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, como se señala en la parte expositiva, el abogado Germán Concha Zavala en representación de RENDIC Hermanos S.A. también sostiene que las disposiciones legales impugnadas constituyen reglas que, sin justificación suficiente, permiten disponer arbitrariamente del patrimonio de una persona, al obligarla a soportar una sanción pecuniaria que no guarda relación con la conducta a la que se asocia el cobro, con lo cual se vulneraría, según afirma, el derecho de propiedad;



000140  
CIBISO CUALQUIERA -

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, la Carta Fundamental, en el numeral 24° del artículo 19, asegura a todas las personas el derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales e incorporales con lo cual "robustece el derecho de propiedad y amplía su protección, al comprender en esta garantía constitucional a los bienes incorporales y por lo tanto, el concepto de propiedad se extiende a todos los bienes cualquiera sea su naturaleza." (STC Rol N°2985 disidencia c.6);

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que, el numeral 24° del artículo 19 constitucional es uno de los más extensos dentro de las garantías aseguradas por la Carta Fundamental, siendo especialmente meticulosa en su redacción. Así, *"La esencia del derecho de propiedad radica en la existencia y vigencia del dominio mismo, de la calidad de dueño y la existencia y vigencia de sus tres atributos esenciales: el uso, el goce y la disposición. En consecuencia, cualquier atentado que implique privación del derecho de dominio, en sí, o de cualquiera de sus atributos, vulnera la garantía constitucional."* (Enrique Evans, Los derechos constitucionales, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, 2ª Edición, 1999, p.233);

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que, el derecho de propiedad consiste en "el derecho que tiene toda persona sobre los bienes corporales e incorporales que conforman parte de su patrimonio, que los ha adquirido por algún modo de aquellos establecidos en la ley, otorgándole la facultad de usar, gozar y disponer de ellos, estando sujeto a las limitaciones y obligaciones que deriven de su función social, siempre que una ley así lo disponga. Este concepto constitucional del derecho de dominio implica un amplio amparo del mismo sobre todos los bienes que conforman el patrimonio de una persona;" (STC Rol N°2895 disidencia c.9);

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que, el examen de constitucionalidad de las normas jurídicas impugnadas, respecto al derecho de propiedad consagrado en el artículo 19 N°24 constitucional, necesariamente debe remitirse al caso concreto. De modo que en consideración a dicho contraste se arribará a la conclusión de estar o no conforme a la Carta Fundamental los preceptos legales cuestionados en la aplicación que tenga lugar en la gestión judicial pendiente;

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que, ha existido en el proceso que ha dado lugar a la gestión judicial pendiente, una cesación en su prosecución de un largo lapso de tiempo, esto es, tres años y seis meses, que conlleva a una situación de incertidumbre jurídica, y por ende de afectación patrimonial a la parte recurrente que pugna con la garantía establecida en el artículo 19 N°24 de la Constitución Política. Dicha vulneración obedece a la aplicación que se puede dar a los preceptos legales censurados es más allá de lo tolerable, lo que crearía una situación en que la requirente debe hacer disposición patrimonial sin que exista una obligación de índole laboral o previsional que efectivamente adeude. Lo que implica que los preceptos legales citados resulten contrarios a la garantía constitucional mencionada;





**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que, el recurrente además fundamenta la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad deducida en que los preceptos legales censurados vulnerarían la igualdad ante la ley, argumento sobre el cual esta sentencia no se hará cargo por considerarse innecesario;

#### **IV. CONCLUSIONES**

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que, se ha demostrado que las reglas laborales impugnadas, examinadas desde la perspectiva constitucional, resultan contrarias a la Constitución en el caso considerado, infringiendo ellas, la seguridad jurídica, el debido proceso y el derecho de propiedad respectivamente, debiendo declararse su inaplicabilidad en la causa caratulada "Velásquez con Manantiales y otras" RIT O-177-2013, RUC 13-4-0013448-5 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique;

**TRIGÉSIMO:** Que, la jurisdicción constitucional se erige como una garantía fundamental para la existencia de un Estado Constitucional de Derecho, por lo cual las sentencias que emanen de su seno producen en todas las autoridades públicas la obligación de cumplirlas y hacerlas cumplir. De modo contrario, tal autoridad vulnera lo dispuesto en el artículo 6° de la Carta Fundamental.

**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 POR INCONSTITUCIONALIDAD DE LA ORACIÓN "SI EL EMPLEADOR NO HUBIERE EFECTUADO EL INTEGRO DE DICHAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL MOMENTO DEL DESPIDO, ÉSTE NO PRODUCIRÁ EL EFECTO DE PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO" CONTENIDA EN EL INCISO QUINTO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, Y DE LOS INCISOS SEXTO, SÉPTIMO, OCTAVO Y NOVENO DEL ARTÍCULO 162 DEL MISMO CÓDIGO EN LOS AUTOS CARATULADOS "VELÁSQUEZ CON MANANTIALES Y OTRAS", SOBRE DESPIDO IMPROCEDENTE Y NULIDAD DEL DESPIDO,**



000141  
CIBOTO GUARANDA Y JUDIC

SEGUIDOS ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
DE IQUIQUE BAJO EL ROL O-177-2013. OFÍCIESE.

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

**DISIDENCIA**

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza, Nelson Pozo Silva y de la Ministra señora María Pía Silva Gallinato, quienes estuvieron por rechazar el requerimiento de fojas 1 en virtud de 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.** La gestión pendiente se origina por una demanda por despido improcedente e injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones. La demanda fue interpuesta por dos extrabajadores de Manantiales Ltda., en contra de ésta y de Segurycesman Seguridad y Servicios S.p.A. y, en forma solidaria, en contra de Rendic Hermanos S.A. -la requirente- y Farmacias Cruz Verde S.A.

El procedimiento se inició en abril de 2013. En junio de 2014, el tribunal laboral dispuso el archivo de la causa, por una serie de dificultades que tuvo la parte demandante para notificar. Luego de más de 3 años, la parte demandante solicitó el desarchivo y reinició las gestiones de notificación y, en mayo de 2018, se dictó sentencia. En julio de 2018, la requirente fue notificada de la resolución dictada por la sección de Cobranza del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, en la que consta que la suma adeudada ascendía a un monto cercano a los \$100.000.000. La requirente interpuso un incidente de nulidad de todo lo obrado, ya que no fue notificada de la resolución que citaba a las partes a la audiencia preparatoria. Dicho incidente fue acogido, con fecha 14.09.18, por la Corte de Apelaciones de Iquique.

**2° Conflicto constitucional.** La requirente alega que la aplicación de los preceptos legales impugnados vulnera las siguientes disposiciones constitucionales:

- a) Principio de proporcionalidad de las sanciones, consagrado en el artículo 19, Nos. 2 y 3. Señala que la aplicación de los preceptos legales se traduce en generar artificialmente obligaciones laborales para la requirente por un periodo en que no ha existido trabajo alguno, habiéndose incrementado en más de 13 veces la suma originalmente planteada por los demandantes, en 2013, que ascendía, aproximadamente, a \$7.500.000, vulnerándose el principio de proporcionalidad de las sanciones.





- b) Artículo 29 N° 26, toda vez que las obligaciones que se pretenden imponer a la requirente por aplicación de los preceptos cuestionados se devengan de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada.
- c) Artículo 19 N° 24, pues se dispone arbitrariamente su patrimonio, al obligarla a soportar una sanción pecuniaria que no guarda relación alguna con la conducta que se le asocia, carece de justificación suficiente y se acrecienta en el tiempo sin límite alguno.

**3° Precepto legal impugnado.** La parte requirente cuestiona cinco incisos del artículo 162 del Código del Trabajo, el que se reproducirá íntegramente siendo solo la parte subrayada aquella que reprocha Rendic Hermanos S.A.

*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*





000142

CIENTO CUARENTA Y DOS -

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 personas la libertad de trabajo y "su protección". Lo protegido se despliega en tres dimensiones distintas: finalidades, garantías y realidad. Primero, es una regla de finalidad de la legislación laboral en cuanto el legislador debe proceder a la protección del trabajador y de su trabajo, como su horizonte normativo (STC 3016, c. 8°, Cap. VI. II.I). En segundo lugar, también se ha de cautelar el sentido práctico por cuanto lo protegido es el trabajador mismo (STC 1852, c. 6°; STC 1971, c. 9°; STC 2086, c.8°; STC 2182, c. 8° y STC 2722, c.30, entre otras) y no solo su libertad



de trabajo. Finalmente, configurado como garantía práctica, en el mundo laboral existe un ejercicio de ficciones y realidades que suelen determinar contextos muy diversos para examinar un problema normativo. En esta consideración primará el sentido de la realidad de la relación laboral, lo que viene dado por un conjunto de prácticas interpretativas del Derecho Laboral” (STC 3722, c. 9°).

6° “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 N° 16.455 del año 1966 que configuró el denominado “sistema de estabilidad relativa”. Aquí se impuso una estricta limitación legal al despido, en particular, el desahucio empresarial y se instauró un régimen recursivo de controles judiciales capaces de anular o revertir el mismo despido o encarecerlo mediante el incremento de la indemnización o el reintegro. Una tercera etapa, es el conocido “sistema de libre despido del plan laboral”. A través del Decreto Ley N° 2.200 se estableció la inclusión del desahucio o la sola voluntad empresarial como causa de terminación de contrato. La aplicación de dicha causa exigía el pago de una indemnización, como también las otras causas que no fueran acreditadas por el empleador, previo reclamo judicial del trabajador. Esta indemnización constituye en la práctica una sanción al empleador. La principal diferencia de esta indemnización con la que se estableció en el sistema de estabilidad relativa, es que la primera es de un monto fijo definido por el legislador: una indemnización equivalente a un mes de indemnización por cada año trabajado y fracción superior a seis meses, lo que constituía un monto considerablemente menor que la establecida por la Ley N° 16.455. Este sistema se fue modificando y flexibilizando por la Junta de Gobierno mediante las Leyes N° 18.018 y 18.372.” (STC 3722, c. 10°).

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

---

<sup>1</sup>Rojas Miño, Irene (2012), *El sistema de terminación del contrato de trabajo en la evolución histórica jurídica de Chile*, En Caamaño Rojo, Eduardo y Pereira Lagos, Rafael (ed.), Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, pp. 415-436.



000143

CIENTO CUARENTA Y TRES.

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 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

<sup>2</sup> Vencimiento del plazo convenido en el contrato.

<sup>3</sup> Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

<sup>4</sup> Caso fortuito o fuerza mayor.

<sup>5</sup> Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

<sup>6</sup> Lizama Portal, Luis (2005), Derecho del Trabajo, LexisNexis, p. 191.



000144

CIBUTO COLLETTA y BUSTO

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>7</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°).

<sup>7</sup> Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina (2015), *Manual del contrato de trabajo*, 4° edición revisada y aumentada, Thomson Reuters, pp. 468-469.



**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 480 del Código del Trabajo que asociaba el tope de la indemnización al plazo de prescripción de la acción. Por ende, en la base de este problema solo hay dilemas de interpretación legal.” (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.**



000145

CIENTO CUARENTA Y CINCO

**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 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 Noguera. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2005, p. 23). Así, el derecho a la seguridad social constituye una directa y estrecha proyección de la dignidad humana a que alude el artículo 1° inciso primero, de la Carta Fundamental" (STC 790, c. 31°).

**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.**





000146  
CIENTO CUARENTA Y SEIS

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° La sanción del artículo 162 del Código del Trabajo implica no dar por terminada la relación laboral hasta que se paguen las cotizaciones morosas, y con ello, obliga al empleador a pagar remuneraciones y cotizaciones hasta el pago (convalidación). En este caso, el empleador no ha enterado las cotizaciones de previsión durante gran parte del periodo de vigencia de la relación laboral con los demandantes. La relación laboral terminó con la comunicación del despido y, por tanto, el empleador está obligado a pagar las cotizaciones morosas y certificarlo debidamente. De no hacerlo, como ha ocurrido en este caso, 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. La disposición si establece un límite temporal, la relación laboral continúa hasta que el empleador paga. Cuando se verifica el pago, la relación laboral termina

23° Por el contrario, más que una afectación de los derechos de la requirente, es la parte requerida a la que se la ha afectado su derecho a la seguridad social y a la salud. No ha percibido cotización social alguna y no es plausible la hipótesis de su enriquecimiento sin causa.

24° En consecuencia, desestímese el presente requerimiento.

Redactó la sentencia el Ministro señor Cristián Letelier Aguilar y la disidencia el Gonzalo García Pino.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 5679-18-INA

Sr. Aróstica

Sra. Brahm

Sr. Hernández

Sr. García

Sr. Romero

Sr. Letelier

Sra. Silva

Sr. Pozo

Sr. Fernández



000147  
CIBNTO LUISBENTA Y SIOTE

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 Emparanza, Juan José Romero Guzmán, Cristián Letelier Aguilar, Nelson Pozo Silva, señora María Pía Silva Gallinato y señor Miguel Ángel Fernández González.

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

