



000316

TREGENTOS DIEZ Y SEIS -

Santiago, diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve.

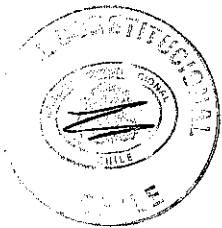
VISTOS:

Con fecha 20 de febrero de 2019, Super 10 S.A. ha requerido la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 429, inciso primero, parte final, y del artículo 162, incisos quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno del Código del Trabajo, en los autos caratulados "Hernández con Comercial Los Sureños Mayoristas Ltda. y otra", sobre procedimiento de cobranza laboral, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, bajo el RIT C-55-2013.

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 pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una



obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. **Si el empleador no hubiere efectuado el 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.

(...)

"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



000317
TROCIENTOS DIEZ Y SIETE

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 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

En dicho proceso se persigue el cumplimiento de una sentencia definitiva pronunciada en octubre de 2012 que acogió una demanda de nulidad del despido y cobro de prestaciones de Olga del Carmen Hernández Vásquez en contra de Comercializadora Los Sureños Mayoristas Limitada y SUPER 10 S.A., en calidad de demandada solidaria, condenando al pago de un monto que, en mayo de 2015, ascendía a \$2.437.974.

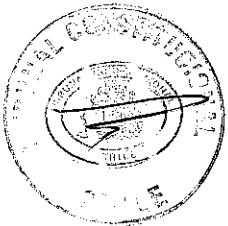
Sostiene que, tras una paralización del proceso por más de varios años, se solicitó una nueva liquidación que fijó el monto de lo adeudado en una suma de \$25.571.679.

Conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del tribunal

Desarrolla las alegaciones constitucionales en los siguientes capítulos:

1. *Se vulnera la seguridad jurídica, garantizada en el N° 26 del artículo 19 de la Constitución.* La aplicación de los preceptos impugnados a la gestión pendiente genera un resultado contrario al ordenamiento constitucional, en la medida que causa, directa y precisamente, que se devenguen obligaciones para 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, y que, en virtud de lo establecido en el artículo 429, en el caso en que se ha





impugnado, aún si el actor no da seguimiento activo al procedimiento, por el mero transcurso del tiempo se sigue aumentando ilimitada e indefinidamente el monto de la obligación.

Todo lo expuesto se traduce en generar 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. Se vulnera 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.

La aplicación en la especie del artículo 429 referido permite que la tramitación de un procedimiento esté completamente paralizada por un lapso muy relevante sin que se genere consecuencia alguna y, aún más, se admita su reanudación en cualquier momento. Ello supone privar de aplicación en este caso a una institución establecida con alcance general por el legislador, cual es, el abandono del procedimiento.

3. Se vulnera el debido proceso, consagrado en el inciso sexto del N° 3° del artículo 19 de la Constitución. La aplicación del artículo 429 contraviene directamente las reglas propias del debido proceso y, en particular, lo referido al juzgamiento dentro de un plazo razonable y sin dilaciones, puesto que, por su propia naturaleza, se permite que los procedimientos se dilaten indefinidamente, sin que la parte diligente cuente con herramienta procesal alguna para impedirlo.

Ello resulta contrario al ordenamiento constitucional vigente y a los principios más elementales de justicia y razonabilidad aplicables a todo y cualquier procedimiento.

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



000318

RECIBIDOS DIEZ OCHO =

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.

5. *Se vulnera el derecho de propiedad privada, consagrado en el N° 24 del artículo 19 de la Constitución.* Argumenta que las normas cuestionadas aparecen como una regla que, sin justificación suficiente, 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. Ello 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 Primera Sala de esta Magistratura con fecha 8 de marzo de 2019, a fojas 107. A su turno, en resolución de fecha 3 de mayo del mismo año, a fojas 294, se declaró admisible.

Conforme consta en autos, conferido traslado a las demás partes interesadas y a los órganos constitucionalmente interesados, a fojas 302, Olga Hernández Vásquez solicita el rechazo del libelo, señalando que no existe gestión judicial pendiente en autos, toda vez que se trata de un procedimiento de cobranza laboral, existiendo ya sentencia definitiva ejecutoriada en cumplimiento; que en la especie ha existido una evidente inactividad y negligencia del demandado al no proceder al pago de lo adeudado; y que han existido pronunciamientos de esta Magistratura rechazando equivalentes impugnaciones.

Vista de la causa y acuerdo



En Sesión de Pleno de 12 de septiembre de 2019 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos por parte de la parte requirente, de la abogada Wanira Arís Grande, y de la abogada Valeria Pozo Ordenes, por la parte de Victoria Villarroel Muñoz, ambas por 15 minutos, adoptándose acuerdo en igual fecha, según certificó el relator de la causa.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, se ha requerido a esta Magistratura Constitucional que declare inaplicables por inconstitucionales los artículos 162, inciso quinto, oración final y los incisos sexto, séptimo, octavo y noveno, y 429 inciso primero, frase final, ambos 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 dichos preceptos legales en la causa RIT C-55-2013, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua (Sección Cobranza Laboral y Previsional), 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 en su esencia (artículo 19 N°26 CPR);

I LAS NORMAS LEGALES IMPUGNADAS

- a) **La expresión “y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento” contenida en la frase final, del inciso primero del artículo 429 del Código del Trabajo.**

SEGUNDO: Que, la disposición legal reseñada constituye la norma basal que origina el conflicto de constitucionalidad promovido en estos autos, que impide promover el incidente de abandono del procedimiento, en materia de ejecución laboral. Esta Institución se encuentra regulada en el Código de Procedimiento Civil, cuyas normas son aplicables supletoriamente al proceso de cobranza laboral (artículo 432 Código del Trabajo).

La legislación entiende abandonado el procedimiento “cuando todas las partes que figuran en el juicio han cesado en su prosecución durante seis meses, contados desde la fecha de la última resolución recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos.” (artículo 152 Código de Procedimiento Civil).

En doctrina, por su parte, se entiende que el abandono del procedimiento consiste en que las partes, intervinientes en el proceso, omiten realizar diligencias durante cierto tiempo. Es una sanción al litigante negligente porque con su pasividad en el proceso quebranta la certeza jurídica al no ejercer el denominado “impulso procesal”;

TERCERO: Que, la requirente considera que la expresión “y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento” supone que “la



000319

TRECENTOS DIEZ Y NOVENO

gestión pendiente se pueda mantener vigente de manera indefinida, independientemente de si las partes desarrollan actividad procesal en ella o no" (fojas 16);

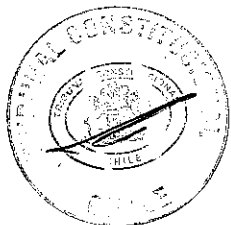
CUARTO: Que, resulta ilustrativa la trascendencia jurídica de esta institución procesal, cuando la Corte Suprema expresa que el fundamento del abandono del procedimiento "es impedir que el juicio se paralice en forma indefinida, con el daño consiguiente a los intereses de las partes y evita la inestabilidad de los derechos y en especial la incertidumbre del derecho del demandado y la prolongación arbitraria del litigio, como consecuencia de una conducta negligente. Representa, por lo tanto una sanción procesal para los litigantes que cesan en la prosecución del proceso omitiendo toda actividad y tiende a corregir la situación anómala que crea entre las partes la subsistencia de un juicio por largo tiempo paralizado" (Revista de Derecho y Jurisprudencia T. LXV, Sec. Primera, p.386)." (Sentencia Corte Suprema Rol N°23.754-2014 C.3);

QUINTO: Que, en el procedimiento de cobranza laboral y previsional tiene lugar tanto el principio dispositivo como el inquisitivo. El dispositivo por cuanto el proceso laboral se inicia por demanda de parte (artículo 446 Código del Trabajo) y el inquisitivo, pues es necesario que el juez esté presente en todas las actuaciones, siendo el contacto del órgano jurisdiccional y las partes. El artículo 429 impugnado establece que el tribunal una vez que sea requerido, actuará de oficio y adoptará todas las medidas que tiendan a evitar la paralización del juicio, por tal motivo es que la legislación consagró el principio de impulso procesal de oficio.

Ello en armonía con el propósito que tuvo el legislador al establecer las reglas en esta clase de ejecución de sentencias, esto es, de que fueran juicios concentrados, eficaces, de inmediatez y con pleno valor del principio de inmediación (artículo 425 del Código del Trabajo);

SEXTO: Que, la frase impugnada del artículo 429 del Código del Trabajo fue incorporada por la Ley N°20.087 que "Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo", considerada esta situación desde el mensaje del proyecto de ley. En efecto, estableció dentro de los principios formativos del proceso el impulso procesal de oficio, respecto del cual señaló "el juez podrá decretar las pruebas que sean necesarias aun cuando no las hayan ofrecido las partes y rechazará aquéllas que considere inconducentes. Adoptará, asimismo, las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, no siendo aplicable en consecuencia la figura del abandono del procedimiento." (Historia Ley N°20.087, Mensaje p.7).

Lo anterior, basado en un diagnóstico realizado que concluye que "el funcionamiento actual de la judicatura laboral adolece de inúmeros defectos que implican lentitud en sus fallos, falta de protección a los derechos sustantivos consagrados en las reformas antedichas, lo que conlleva un abandono de las partes a la instancia jurisdiccional, ante la falta de capacidad de ésta de absorber en debida





forma los requerimientos a que es llamada." (Historia Ley N°20.087, Primer Informe Comisión de Trabajo, Cámara de Diputados p.39);

SÉPTIMO: Que, la aplicación de la norma jurídica, en la parte que se objeta, presenta inconvenientes a los objetivos que tuvo el legislador en vista para impedir la alegación incidental de que trata el requerimiento, como se demuestra en el caso concreto, lo que genera atisbos de efectos contrarios a la Carta Fundamental en su aplicación;

- b) 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.

OCTAVO: Que, en primer lugar, es necesario tener presente que la requirente cuestiona la constitucionalidad de la norma 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;

NOVENO: Que, en segundo término, la requirente estima que la aplicación de estas normas "supone generar artificialmente obligaciones laborales para mi representada (remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, etc.), por un período en que no ha existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna." (fojas 16);

DÉCIMO: Que, las normas impugnadas 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", ley que 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);

DÉCIMO PRIMERO: Que, este Tribunal 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



000320

DÉCIMO SEGUNDO

de las demás normas que se impugnan en estos autos constitucionales, en las causas roles N° s 5151 y 5152, entre otras.

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 esta acción de inaplicabilidad, en relación con el caso concreto;

II. LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

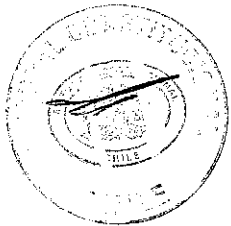
DÉCIMO SEGUNDO: Que, previo a analizar la existencia de una supuesta contravención al texto constitucional de las normas jurídicas impugnadas, resulta menester referirse al sentido y alcance, importancia y naturaleza jurídica de las cotizaciones previsionales.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia ordinaria y constitucional se han referido a esta prestación. Así la academia ha sostenido que, la cotización previsional constituye "una forma de descuento coactivo, ordenada por la ley con respecto a determinados grupos, afecta a garantizar prestaciones de seguridad social" (Héctor Humeres M. y Héctor Humeres N. (1988) Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile, p.426).

A su vez, la Corte Suprema ha expresado que la cotización previsional es "un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija." (SCS Rol N°6604-2014 c.17).

Por su parte, esta Magistratura Constitucional la ha conceptualizado 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" (STC Roles N°s 519 c.14, 3722 c.19). De lo que se colige que "el pago íntegro y oportuno de las cotizaciones previsionales constituye el requisito habilitante para la obtención de las diversas prestaciones del sistema" (Pumarino, Cristian (2012) "Alternativas para la desjudicialización de la cobranza previsional en Chile" en Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina Chilena y Extranjera. Thomson Reuters vol. VII p.158);

DÉCIMO TERCERO: Que, las cotizaciones previsionales inciden en el derecho a la seguridad social asegurado en el N°18 del artículo 19 constitucional, de tal forma que, la propia Constitución garantiza el acceso a todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes; incluso, es tal la relevancia de esta materia





que el texto constitucional indica que la ley podrá establecer cotizaciones obligatorias. En ocasiones anteriores, este tribunal ha concluido que se trata de una materia que se ha estimado de especial relevancia en relación al orden público económico, relacionándose con derechos fundamentales que interesan a toda la sociedad.

De este modo, se encuentra tanto el derecho a la seguridad social, como al derecho de propiedad, vinculados entre sí, tratándose de un derecho de claro contenido patrimonial que se impone como consecuencia del deber de cotizar en aras a la consecución de determinados fines sociales, habida consideración de que – tal como lo ordena el artículo 1º de la Constitución Política- el Estado debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías constitucionales;

DÉCIMO CUARTO: Que, en relación al considerando precedente, esta Magistratura ha establecido que “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. 15º, en el mismo sentido STC Rol N°3722 c.20).

Junto con lo anterior, también esta Magistratura reconoció 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



000321

RECIBIDOS 10/10/18 y 10/10/18

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);

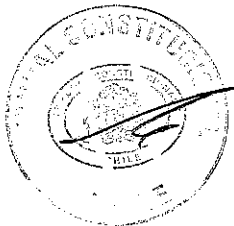
DÉCIMO QUINTO: Que, determinada la naturaleza jurídica de las cotizaciones previsionales, es necesario distinguir dos situaciones relacionadas con el sistema de término del contrato de trabajo, específicamente la procedencia del despido, en que se exige que se esté al día en el pago de las cotizaciones previsionales, pues, en caso contrario procede una sanción pecuniaria para el empleador, cual es, que el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, manteniéndose vigente, solo para efectos remuneratorios (Dictamen DT N°3228/246), debiendo el empleador cancelar las prestaciones del contrato de trabajo, hasta que esté al día en el cumplimiento de esta obligación, en tal caso se produce la convalidación.

La llamada convalidación del despido ha sido conceptualizada por la Dirección del Trabajo como "ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el acto del despido a contar de la fecha en que se invocó la respectiva causal de terminación del vínculo contractual" (dictamen DT N°5.372/14 1999). Lo anterior, entonces, se efectuará mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que se comunicará a éste mediante carta certificada, en que conste la recepción del pago por parte de las instituciones previsionales, tal como lo expresa el inciso 6° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Teniendo presente lo anterior, se debe distinguir lo siguiente:

- a. Que las cotizaciones previsionales no hayan sido solucionadas: caso en que procede la ejecución del pago hasta que este se haya completado, mientras ello no tenga lugar, se siguen adeudando las cotizaciones previsionales.
- b. Que las cotizaciones previsionales se hayan solucionado. En este caso, y según el tantas veces citado inciso sexto del artículo 162, se comunicará dicho pago mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

El conflicto de constitucionalidad planteado en estos autos, es si la convalidación se entiende perfeccionada por el pago íntegro de las cotizaciones previsionales -momento en que no deja de existir la deuda previsional- o, además, exige la comunicación de dicho pago por carta certificada dirigida al domicilio del ex trabajador. Sobre ello, cabe considerar, que la Ley N°19.631, que incorpora dicha norma, tuvo por objeto, que el empleador cumpliera con la obligación de pago de las cotizaciones del trabajador, satisfaciendo dicho propósito al pagar la deuda previsional, siendo accesoria cualquier otra exigencia. Así también lo entendió este Tribunal en sentencia rol N°3722 al señalar que "Esta sanción actúa como incentivo para que los empleadores paguen cotizaciones morosas, de propiedad del trabajador. La disposición sí establece un límite temporal; la relación laboral





continúa hasta que el empleador paga. Cuando se verifica el pago, la relación laboral termina" (STC Rol N°3722 C.31).

En el caso de autos, efectivamente se enteraron las cotizaciones previsionales, como consta a fojas 85, 92 y 93 del expediente constitucional. Por consiguiente, una vez enteradas las cotizaciones previsionales, seguir adelante con el cobro de sumas de dinero, por concepto del despido, atentaría contra las garantías del artículo 19 N°3, N°24 y N°26 constitucional, como más adelante se señalará.

DÉCIMO SEXTO: Que, en relación a lo precedentemente mencionado, cabe destacar lo resuelto por la Corte Suprema en Rol N°4079-2000, que se ha pronunciado en los siguientes términos:

"Que las normas citadas establecieron una obligación adicional para que el despido pudiera perfeccionarse válidamente, consistente en que el empleador debe haber efectuado las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido e informar de ello al trabajador. No obstante, el legislador también estableció que "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", precepto que, interpretado a contrario sensu, permite concluir que si el empleador efectuó las cotizaciones al momento del despido, aunque no lo comunique al trabajador, el despido es válido y produce sus efectos, lo que se compadece más con la lógica y la equidad, pues no existiendo deuda previsional pendiente, no corresponde aplicar esta sanción adicional. Tal falta de comunicación implicaría sólo la infracción a una norma laboral, sancionable administrativamente en los términos del artículo 477 de Código del Ramo."

Agregando que "[...] la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores. Para ello se consultó la severísima sanción de mantener subsistente su obligación de remunerar ¿hasta cuándo? Hasta que las cotizaciones fueren debidamente enteradas en los organismos previsionales, con más sus recargos a título de reajustes, intereses y eventualmente multas. Una vez satisfecha la obligación previsional, el despido se convalida y no existe razón para seguir sancionando al empleador que ya ha cumplido, menos aún con una sanción tan severa como la señalada. Si no comunica esta situación al trabajador, debiendo hacerlo legalmente, incumple una norma laboral, conducta que debe ser sancionada, como se ha expresado, en los términos de lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Ramo; pero habrá de concluirse, que se aparta de la lógica y también de la equidad el que deba ser sancionado, además, con la mantención de la obligación de remunerar a favor del trabajador".

Conforme a esta doctrina, la convalidación del despido del trabajador se perfecciona sin necesidad de resolución judicial alguna y tampoco requiere emisión de carta certificada del empleador al trabajador despedido notificándolo del pago



000322

DIECIENTOS VEINTIDÓS Y DOS --

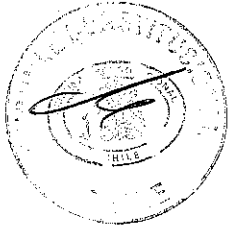
de las mismas. Baste la prestación de lo que se debía en materia de cotizaciones previsionales;

III. EL CASO CONCRETO

DÉCIMO SÉPTIMO: 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 las normas jurídicas objetadas, y que pueden tener en su aplicación en la gestión judicial pendiente, un efecto contrario a la Carta Fundamental. En este caso, el artículo 162 del Código del Trabajo, siendo una disposición legítima y constitucional, que constituye la base que produce un conflicto constitucional, consecuencialmente merece un reproche constitucional;

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

- a) El 23.05.2012 doña Olga del Carmen Hernández Vásquez fue contratada bajo vínculo de subordinación y dependencia por Comercializadora Los Sueños Mayoristas Limitada, para prestar servicios como operadora polifuncional, debiendo ejercer las funciones de arreglar las frutas y verduras, reponer las mismas, limpieza de mermas y atención de público, todo ello en dependencias de Super 10 S.A. -cliente de la comercializadora- que se localiza en Avenida Brasil N°1064, Rancagua. El contrato no se escrituró, pero se convino que era indefinido. Recibía una remuneración compuesta de sueldo base mensual de \$193.000 y una gratificación de \$48.250.
- b) El vínculo laboral entre la parte requirente y la trabajadora se terminó el 23.07.2012, por medio de una comunicación verbal de parte del supervisor respectivo, fundado en que se terminaba el contrato con la empresa mandante Mayorista 10 S.A. Al término de la prestación de servicios quedaron pendientes el pago de las cotizaciones de seguridad social por todo el período trabajado. El 20.09.2012 doña Olga del Carmen Hernández Vásquez interpuso reclamo administrativo en la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, reclamo N°601/2012/3692 (fojas 57), siendo citados a un comparendo de conciliación, al que el reclamado no comparece (fojas 59, 60 y 61).
- c) El 12.10.2012 doña Olga Hernández Vásquez interpuso demanda laboral en procedimiento monitorio por nulidad de despido, despido carente de causa legal y cobro de prestaciones en contra de Comercializadora Los Sueños Mayoristas Limitada y solidariamente en contra de Super 10 S.A.
- d) Con fecha 17.10.2012 el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua acoge la demanda en procedimiento monitorio, condenando a la demandada principal y subsidiaria al pago de ciertas prestaciones, entre ellas indemnización sustitutiva de aviso previo correspondiente a \$241.250; remuneraciones del período 01 al 23 de julio de 2012 por \$147.966; \$28.146





por feriado proporcional. Además "enterar el pago de las cotizaciones previsionales en AFP Capital S.A.; AFC Chile S.A. e Instituto de Previsión Social de los meses mayo, junio y 23 días de julio de 2012". También fueron condenadas a pagar remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral que se devenguen desde la fecha de separación de los servicios, esto es, desde el 23 de julio hasta la fecha en que se convalide el despido en los términos que señala la ley.

- e) Con fecha 28.02.2013 se inició el procedimiento de cumplimiento de la reseñada sentencia condenatoria ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua (sección Cobranza Laboral y Previsional) bajo el RIT C-55-2013 (gestión judicial pendiente en estos autos constitucionales), tribunal que procedió a efectuar la liquidación del crédito ascendiente a \$ 2.437.974. El tribunal requiere a Comercializadora Los Sureños Mayoristas Limitada y a Super 10 S.A. para que paguen solidariamente la suma mencionada, más reajustes, intereses y costas, por concepto de la deuda en cobranza liquidada impuesta por sentencia en cumplimiento. A fojas 85 se encuentra escrito presentado por el cual da cuenta de pago, acompañando un vale vista serie N°5779211 del Banco Corpbanca por un valor de \$2.437.974 de fecha 30.05.2013. Dicho vale vista se encuentra a fojas 93 del expediente.
- f) Con fecha 24.06.2013 -a fojas 93- se encuentra resolución del Tribunal "gírese cheque por la suma de \$2.39.974 a nombre de Olga del Carmen Hernández Vásquez", agregando que "Téngase presente el pago total que da cuenta la ejecutante, déjese sin efecto el embargo que se hubiera practicado en esta causa". Finaliza la resolución señalando que "Como se pide, archívese la causa por afinada". Resolución que el modificada de oficio por el tribunal el 25.06.2013, debiendo decir "entreguese vale vista por la suma de \$ 2.437.974.- a nombre de Olga del Carmen Hernández Vásquez". El vale vista fue entregado a doña Olga Hernández Vásquez el 26.06.2013.
- g) El 09.10.2018 los abogados en representación convencional de doña Olga del Carmen Hernández Vásquez revocan todo patrocinio y poder y asumen la representación de la ejecutante. Junto con ello solicitan se ordene notificar la resolución que resuelva la presentación a la demandada principal y a la subsidiaria. En una presentación posterior solicita que se ordene la reliquidación del crédito por no haber convalidado el despido.
- h) Con fecha 14.11.2018 el tribunal resuelve: "No ha lugar, atendido el pago total que dio la demandante con fecha 21.06.2013". En contra de esta resolución, la ejecutante interpone un recurso de reposición, solicitando que sea dejada sin efecto y se dicte en su reemplazo aquella que ordene derechamente reliquidar el crédito.
- i) Posteriormente, el 05.12.2018 el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua resuelve la reposición, y la acoge, ordenándose proseguir la tramitación de este juicio mediante la realización de una liquidación del crédito en cobranza



000323

TRECENTOS VEINTE Y TRES -

“por no figurar haber sido convalidado el despido de la actora, con el pago de las cotizaciones de seguridad social correspondientes”. Con fecha 06.12.2018 se procede a realizar la liquidación por la suma de \$25.571.679.

- j) El 22.01.2019 el abogado en representación de Super 10 S.A. señala que “La parte ejecutante ha cesado en la prosecución de este juicio por más del tiempo señalado en la ley conforme lo dispuesto en el Título XVI del Libro I del Código de Procedimiento Civil. Ruego a S.S. declare abandonado el procedimiento”.
- k) Con fecha 28.01.2019 el Tribunal resuelve el incidente de abandono de procedimiento, y teniendo presente el artículo 429 del Código del Trabajo resuelve que “no será aplicable el abandono del procedimiento. Se rechaza el incidente promovido por la parte demandada por improcedente”. Se interpone acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad y se suspende el procedimiento el 08.03.2019.
- l) Consta en autos que el proceso estuvo paralizado cinco años y tres meses, puesto que la última diligencia en el proceso se llevó a efecto en julio de 2013, y en octubre de 2018 se reinicia su tramitación con la revocación de patrocinio y poder;

IV. LAS NORMAS JURIDICAS IMPUGNADAS RESULTAN CONTRARIAS A LA CONSTITUCION POLITICA, EN EL CASO CONCRETO

DÉCIMO NOVENO: Que, la parte requirente afirma que las disposiciones legales impugnadas vulnerarían la seguridad jurídica, garantizada en el artículo 19 N°26 constitucional por permitirse se devenguen obligaciones sin causa, y de manera continua.

Asimismo, estima que el artículo 162, en lo impugnado, ocasionaría una infracción a la garantía constitucional de igualdad ante la ley, contemplada en el artículo 19 N°2 de la Carta Fundamental dado que “mantener vigente a través de una ficción y sin que exista base alguna de realidad, una relación laboral (o en otras palabras, un conjunto de obligaciones de naturaleza laboral), en circunstancias que no se ha prestado servicio alguno, ni se ha desarrollado tarea alguna. Es decir, permite, tal como ha ocurrido en la gestión pendiente que se demanden prestaciones sin que se haya realizado trabajo alguno. Tal situación, que claramente carece de justificación racional y jurídica constituye una diferencia radical y muy gravosa, respecto del trato que se brinda” (fojas 20). Agrega la requirente que, respecto del artículo 429 impugnado “permite que la tramitación de un procedimiento esté completamente paralizada por un lapso muy relevante (virtualmente más de 4 años) sin que se genere consecuencia alguna y, aún más, se admita su reanudación en cualquier momento. Ello supone privar de aplicación en este caso a una institución establecida con alcance general por el legislador, cual es





la institución del abandono del procedimiento que se encuentra consagrada en el Código de Procedimiento Civil" (fojas 20).

La requirente además considera que se produce una vulneración al debido proceso -artículo 19 N°3 constitucional- particularmente por el artículo 429 del Código del Trabajo, atendido a que contraviene "lo referido al juzgamiento dentro de un plazo razonable y sin dilaciones, puesto que, por su propia naturaleza, se traduce en permitir que los procedimientos se dilaten indefinidamente, sin que la parte diligente cuente con herramienta procesal alguna para impedirlo. Ello resulta gravemente contrario al ordenamiento constitucional vigente y a los principios más elementales de justicia y razonabilidad aplicables a todo y cualquier procedimiento." (fojas 24). Lo anterior, esto es, el que se permita volver a renovar el proceso paralizado, impide promover el incidente de abandono del procedimiento.

Finalmente, la requirente estima que se vulnera el artículo 19 N°24 constitucional habida consideración que se impone una sanción asociada a incumplimiento previsional por lapsos de tiempo en que el ejecutante no ha trabajado, afectándose el patrimonio del ex empleador;

La Seguridad Jurídica

VIGÉSIMO: 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;

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, la doctrina a este respecto ha expresado que "la seguridad jurídica se erige como una garantía para los ciudadanos y, por otro lado, un mandato para el Estado (para legitimar su intervención). Los ciudadanos sólo se podrán ver afectados por el ejercicio de las potestades estatales en la medida que dichas atribuciones se encuentren reguladas y sean conocidas o susceptibles de conocer por los primeros; por su parte, el Estado tendrá la obligación de ejercer aquellas potestades que se encuentren establecidas previamente y conocidas por los ciudadanos" (Cristian Diego Ramírez (2015) "La seguridad jurídica en la capacitación de los jueces latinoamericanos", Centro de Justicia de las Américas (CEJA) P.126 en Catedra de Cultura Jurídica Marcial Pons);

VIGÉSIMO SEGUNDO: 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




000324
FOLIOS 05, 06, 07 y 08.

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 desasimio del tribunal que ejecuta la obligación pendiente;

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en el caso considerado, la parte requirente paga la deuda establecida por sentencia laboral ejecutoriada, posteriormente el tribunal procede a archivar la causa. Es en ese momento en que comienza a transcurrir el tiempo, específicamente cinco años y tres meses, momento en el cual se revoca todo patrocinio y poder para luego asumir el nuevo abogado y solicitar el desarchivo de la causa. Esta situación contraviene sustancialmente la seguridad jurídica pues provoca una incerteza absoluta al requirente, dado que paga pero al no declararse la convalidación, se entiende que la obligación no se ha extinguido;

Procedimiento Racional y Justo



VIGÉSIMO CUARTO: 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;

VIGÉSIMO QUINTO: Que, aunque el legislador tuvo motivos atendibles para impedir o prohibir el incidente de abandono del procedimiento en los juicios de cobranza laboral y previsional, regla procesal consagrada en el artículo 429 del Código del Trabajo, la aplicación de la misma, al menos en la gestión judicial pendiente que origina estos autos constitucionales, ocasiona distorsiones que afectan derechos fundamentales a una de las partes, lo que hace que dicho precepto legal produzca efectos contrarios a la Carta Fundamental;

VIGÉSIMO SEXTO: Que, la situación del ejecutado en el proceso de cobranza laboral y previsional, 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 de cobranza respectivo, sin considerar el tiempo transcurrido de la última liquidación del crédito, se efectúa por el tribunal otra liquidación, se paga por el deudor, y nuevamente se procede a realizar nuevamente otra y así en forma interminable, pagándose por el ejecutado sumas de dinero que nunca adeudó por inexistencia de contraprestaciones. De este modo se configura un juicio irracional e injusto. Además, habiendo transcurrido un lapso de cuatro años de paralización del juicio se hace palmaria la carencia de un debido proceso;

VIGÉSIMO SÉPTIMO: 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 OCTAVO: Que, como se señala en la parte expositiva, el abogado Germán Concha Zavala en representación de Super 10 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;

VIGÉSIMO NOVENO: Que, tal como se ha expresado en oportunidades anteriores por esta Magistratura, desde la perspectiva constitucional "La propiedad privada ha ocupado siempre -y sigue ocupando- un lugar central en el constitucionalismo, sencillamente porque entre los presupuestos en que éste se apoya está la idea según la cual la libertad no es posible sin la propiedad privada. Esta visión de la propiedad privada como condición necesaria, aunque no suficiente, de la libertad ha de ser entendida tanto en sentido individual como colectivo. En sentido individual, la intangibilidad de la propiedad privada opera como una coraza de las personas frente a los caprichos del poder político. En sentido colectivo, la existencia de una amplia gama de bienes de propiedad privada hace posible las relaciones económicas al margen del poder político y, por consiguiente, permite diferenciar entre Estado y sociedad civil. Allí donde no hay propiedad privada, la sociedad civil, incluso en sus aspectos extraeconómicos (asociativos, culturales, benéficos, etc.) carece de verdadera autonomía frente al Estado." (Luis María Díez-Picazo, Sistema de Derechos Fundamentales, Tercera Edición, Ed. Thomson Civitas, 2008, pp. 528 y ss) (STC Rol N°2985 disidencia c.5);

TRIGÉSIMO: 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 incorporeales con lo cual "robustece el derecho de propiedad y amplía su protección, al comprender en esta garantía constitucional a los bienes incorporeales 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);

TRIGÉSIMO PRIMERO: 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



000325

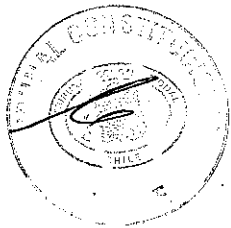
RECIBIDOS VEINTE Y CINCO

constitucional." (Enrique Evans, Los derechos constitucionales, Tomo III, Editorial Jurídica de Chile, 2ª Edición, 1999, p.233);

TRIGÉSIMO SEGUNDO: 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;

TRIGÉSIMO TERCERO: 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, más de cinco años 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;

TRIGÉSIMO CUARTO: 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;



V. CONCLUSIONES

TRIGÉSIMO QUINTO: 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 sobre cumplimiento laboral, caratulada "Hernández con Comercial Los Sureños Mayoristas Limitada y otra" RIT C-55-2013, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua (sección de Cobranza Laboral y Previsional);

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, el efecto inconstitucional ocurre en el caso específico, atendido a que el artículo 162 del Código del Trabajo al disponer la comunicación al trabajador mediante carta certificada del pago de las imposiciones morosas, diligencia incidental, posibilita que el juez que lleva adelante la ejecución no advierta que solucionadas las obligaciones previsionales se deberá tener por convalidado el despido aunque se haya omitido la notificación del referido pago. Esta situación se agrava al disponer el artículo 429 del mismo cuerpo legal la prohibición de promover, en el juicio ejecutivo laboral, el incidente de abandono del procedimiento, con lo cual la parte ejecutante solicita liquidaciones del crédito improcedentes, atendido el tiempo transcurrido desde la cesación de servicios del trabajador y efectuado el pago de las cotizaciones adeudadas. Situación que hace que el juez de cobranza laboral y previsional deba tener especial cuidado, ante una solicitud de esta naturaleza, verificar si el despido se ha convalidado, de ser así, constitucionalmente procede el rechazo de la liquidación del crédito solicitada;



TRIGÉSIMO SÉPTIMO: 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 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, OCTAVO Y NOVENO DEL MISMO PRECEPTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO, EN LOS AUTOS CARATULADOS "HERNÁNDEZ CON COMERCIAL LOS SUREÑOS MAYORISTAS LTDA. Y OTRA", SEGUIDO BAJO ROL C-55-2013, DEL JUZGADO DE LETRAS DE TRABAJO DE RANCAGUA. 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 y Nelson Pozo Silva, quienes estuvieron por rechazar el requerimiento de fojas 1, por las siguientes razones:



000326

FEBREROS VEINTE Y SEIS.

I.- Planteamiento del conflicto constitucional.

1º Gestión pendiente. El 17.10.12 se pronunció sentencia condenatoria en contra de la requirente, en calidad de demandada solidaria, en la que se acogió la demanda de nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones. Luego, se procedió a su cumplimiento, practicándose una primera liquidación, con fecha 19.03.13, ascendiendo el monto adeudado a \$2.437.974. El 12.06.13, la requirente dio cuenta del pago realizado y acompañó vale vista emitido a nombre de la ejecutante por la suma de \$2.437.974. Con fecha 24.06.13, el tribunal laboral pronunció resolución mediante la cual tuvo presente el pago total del que dio cuenta la requirente y, en consecuencia, ordenó dejar sin efecto el embargo y la retención practicados en la causa. Más de 5 años después, el 09.10.18, la ejecutante reinició la tramitación del procedimiento, por no haberse convalidado el despido, procediéndose, con fecha 06.12.18, a una nueva liquidación de la deuda, fijándose el monto de ésta en \$25.571.679. Con fecha 22.01.19, la requirente solicitó que se declarara el abandono del procedimiento, solicitud que fue rechazada por el tribunal laboral, con fecha 28.01.19.

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

- a) Artículo 29 N° 26, toda vez que se genera una situación de inestabilidad jurídica, al devengarse obligaciones para la requirente sin justificación, y de manera continua, indefinida, creciente e ilimitada. La requirente sostiene que estas obligaciones se generan sin que exista contraprestación alguna y, si el actor no da seguimiento activo al procedimiento, por el mero transcurso del tiempo se sigue aumentando ilimitada e indefinidamente el monto de la obligación, generándose una situación de enriquecimiento sin causa.
- b) Artículo 19 N° 2, porque, a través de una ficción jurídica, se mantiene vigente una relación laboral, demandándose prestaciones sin que se haya realizado trabajo alguno y se priva a la requirente de la institución del abandono del procedimiento, instituto procesal previsto por el legislador para la generalidad de los procedimientos.
- c) Artículo 19 N° 3, inciso sexto, puesto que, en particular, la frase impugnada del artículo 429 del Código del Trabajo permite que los procedimientos se dilaten indefinidamente, sin que la parte diligente cuente con herramienta procesal alguna para impedirlo.
- d) Principio de proporcionalidad, consagrado en los numerales 2º y 3º del artículo 19, puesto que la sanción prevista en los preceptos impugnados no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone. Agrega que la infracción a este principio queda de manifiesto al analizar el caso concreto, pues la suma inicial de lo adeudado se incrementó de manera desproporcionada por el solo transcurso del tiempo.
- e) Artículo 19 N° 24, porque la aplicación de los preceptos objetados importa la





imposición de un compromiso patrimonial por parte de la requirente que no tiene causa alguna, puesto que no ha existido trabajo por parte del ejecutante y, por tanto, es imposible que haya devengado remuneración, cotización o beneficio laboral alguno.

3° Precepto legal impugnado. La parte requirente cuestiona cinco incisos del artículo 162 y la frase final del inciso primero del artículo 429, ambos del Código del Trabajo, los que se reproducirán íntegramente siendo solo la parte subrayada aquella que reprocha Super 10 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 certificada acompañada de la documentación emitida por las



000327

FEBREROS DE OCHO Y SIETE -

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.

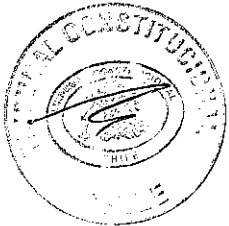
La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de 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.

Art. 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.

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 Rojas² 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

² 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.



000328

FOLIOS 05105 y 05107

"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°).

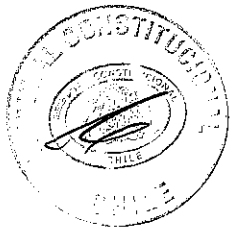
7° "En democracia se introdujeron un conjunto de reformas a la legislación laboral destacando la Ley N° 19.010 que tiene como principal factor el aumento del monto de las indemnizaciones. También estableció modificaciones al sistema de causales de terminación del contrato de trabajo. Por una parte, se suprimen aquellas incorporadas por el Decreto Ley N° 32 de 1973 y que 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 4,² 5³ y 6⁴ del artículo 159 y la causal del artículo 161,⁵ 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

² Vencimiento del plazo convenido en el contrato.

³ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

⁴ Caso fortuito o fuerza mayor.

⁵ 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.



000329

TRABAJOS DE UNO Y NUEVE

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 doctrina⁶ ha señalado que se trata de una obligación adicional para que el despido pueda perfeccionarse válidamente.

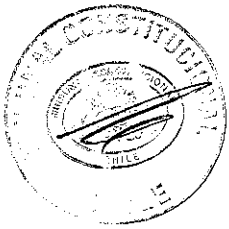
g.- Concepto de cotización. Se entiende un concepto de cotizaciones previsionales que abarca todas las estatuidas para financiar el régimen de pensiones, cualquiera que éste sea, las cotizaciones de salud, las cotizaciones establecidas por la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las cotizaciones del seguro de cesantía, en virtud de la Ley N° 19.728.⁷

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).

⁶ Lizama Portal, Luis (2005), Derecho del Trabajo, LexisNexis, p. 191.

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





Ese artículo 48o 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°).

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



000330

RECEBIDOS TRIBUNAL

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. Por último, la Ley N° 20.087 introdujo el principio de impulso procesal de oficio como un principio formativo del nuevo procedimiento laboral.



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 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,



000331

RECIBIDOS TELEFONICAMENTE JUNO -

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°).

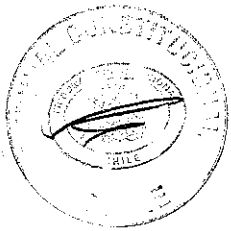
e.- La sanción del artículo 162 del Código del Trabajo no es desproporcionada y configura un apremio legítimo.

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).





f.- El principio de impulso procesal de oficio es un principio formativo del nuevo procedimiento laboral.

22º La Ley Nº 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. Por ello, 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.⁸ Dicho objetivo se plasmó 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”.⁹

IV.- Aplicación al caso concreto.

23º 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 el procedimiento laboral declarativo que culminó en una sentencia condenatoria en contra de la requirente y la gestión pendiente invocada en el requerimiento no es sino el proceso de cumplimiento forzado de una sentencia judicial, en el cual dicho precepto no tendrá aplicación. Así, ya fue 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.

Respecto de la frase impugnada del inciso primero del artículo 429 del Código del Trabajo, ella no resultará decisiva para la resolución del asunto, toda vez que, con fecha 28.01.19, se rechazó el incidente de abandono del procedimiento deducido por la requirente, sin que conste que ésta se haya alzado en contra de

⁸ Biblioteca del Congreso Nacional. Historia de la Ley Nº 20.087, Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el libro V de Código del Trabajo, 03 de enero de 2006, p. 10. Disponible en www.bcn.cl.

⁹ Lanata Fuenzalida, Gabriela (2011). Manual de proceso laboral. 2ª ed., Legal Publishing, p. 23.



000332
RECIBIDOS LIBROS Y BOS.

dicha decisión, de manera que no existe una gestión pendiente útil en que el precepto haya de tener aplicación.

24° En segundo 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. Por último, la Ley N° 20.087 introdujo el principio de impulso procesal de oficio como un principio formativo del nuevo procedimiento laboral.

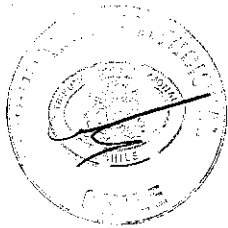
25° En tercer lugar, en relación con la impugnación de la frase del artículo 429 del Código del Trabajo ("y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento"), cabe señalar que si se declarara inaplicable, no habría una disposición expresa sobre la institución del abandono del procedimiento, 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.

26° En consecuencia, desestímese el presente requerimiento.

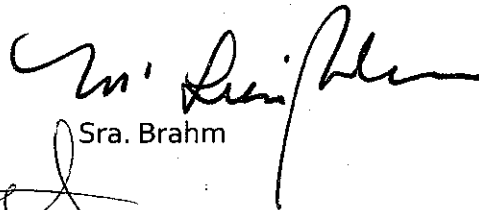
La sentencia fue redactada por el Ministro señor Cristián Letelier Aguilar y la disidencia por el Ministro señor Gonzalo García Pino.

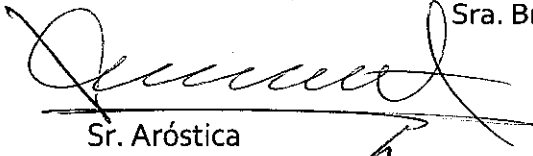
Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 6167-19-INA

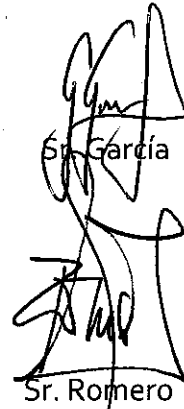




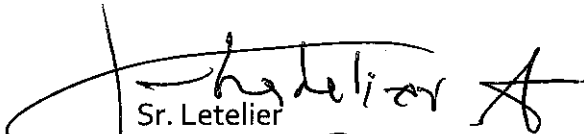

Sra. Brahm

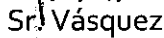

Sr. Aróstica

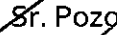

Sr. Hernández

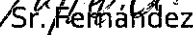

Sr. García


Sr. Romero


Sr. Letelier


Sr. Vásquez


Sr. Pozo


Sr. Fernández

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidenta, Ministra señora María Luisa Brahm Barril, y sus Ministros señores Iván Aróstica Maldonado, Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza, 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.