



Santiago, diecinueve de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Con fecha 18 de abril de 2019, Rendic Hermanos S.A. ha requerido la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, inciso quinto, oración final, y de los incisos sexto, séptimo, octavo y noveno, y 429 inciso primero, frase final, del Código del Trabajo, en los autos caratulados "Iturrieta con Recursos Humanos E.S.T Chile S.A.", sobre cumplimiento laboral, seguidos ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, bajo el RIT C-4277-2014, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Santiago, por recurso de apelación, bajo el Rol Ingreso Corte Laboral Cobranza N° 1027-2019.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone:

"Código del Trabajo

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

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

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

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena





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

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

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

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

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

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

(...)

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."

Síntesis de la gestión pendiente

Rendic Hermanos S.A. requiere en el marco de un juicio sobre cumplimiento laboral, tramitado ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, seguido en su contra en calidad de ejecutada solidaria.

Dicho proceso está relacionado con una demanda de nulidad de despido y cobro de prestaciones deducida por Karina Iturrieta Morales en contra de Recursos Humanos EST Chile S.A. y RENDIC Hermanos S.A., en calidad de demandada solidaria, en noviembre de 2014 y que se sustanció ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En noviembre de 2014 fue pronunciada sentencia condenatoria en contra del demandado principal y en su contra, como demandada solidaria, por lo cual se dio inicio al procedimiento de cumplimiento laboral en el cual acciona.

Sostiene así que, efectuada una primera liquidación, en diciembre de 2014, efectuó el pago del monto consignado en ella en cheque que fue retirado posteriormente, en febrero de 2015 por la ejecutante.

Comenta que 4 años más tarde, en enero de 2019, la parte ejecutante reinició la tramitación de la gestión de cobranza, solicitando una nueva liquidación del monto adeudado. Ante ello solicitó la declaración del abandono del procedimiento, pero ello fue rechazado por el Tribunal sustanciador. Presentado recurso de reposición con apelación subsidiaria, este fue rechazado en abril de 2019, declarándose inadmisibles por la Corte de Apelaciones de Santiago el recurso de apelación con fecha 16 de abril 19, y rechazado recurso de reposición en contra de ello el 14 de mayo de 2019, subsistiendo, la gestión principal seguida ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Conflictos de constitucionalidad sometidos al conocimiento y resolución del tribunal





El actor arguye las siguientes infracciones a la Carta Fundamental:

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

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

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

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

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

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

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

4. *Vulneración del derecho de propiedad privada, consagrado en el N° 24° del artículo 19 de la Constitución.* Argumenta que las normas cuestionadas aparecen como una regla que, sin justificación suficiente, permiten disponer arbitrariamente



del patrimonio de una, al obligarlo a soportar una sanción pecuniaria que no guarda relación alguna con la conducta a que se la asocia, carece de justificación suficiente y se acrecienta en el tiempo sin límite alguno.

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

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

5. *Vulneración del debido proceso, consagrado en el inciso sexto del N° 3 del artículo 19 de la Constitución.* La aplicación del artículo 429 del Código del Trabajo 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.



Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala de esta Magistratura con fecha 10 de mayo de 2019, a fojas 80. A su turno, en resolución de fecha 31 de mayo de 2019, a fojas 90, se declaró admisible.

Conforme consta en autos, conferido traslado a las demás partes interesadas y a los órganos constitucionalmente interesados, sólo fue evacuado traslado en sede de admisibilidad, según consta a fojas 87, por Karina Iturrieta Morales.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 24 de julio de 2019 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos por parte de la parte requirente, del abogado Germán Concha Zavala, por 30 minutos, y por doña Karina Iturrieta Morales, del abogado Marcelo Barrios Orellana. El acuerdo fue adoptado el 8 de agosto de 2019, 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-4277-2014 seguida ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Santiago, bajo el Rol N°1027-2019, 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, y que impide promover el incidente de abandono del procedimiento. 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 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);

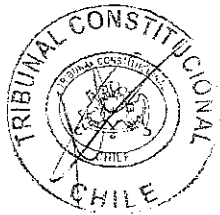
QUINTO: Que, en el procedimiento de juicio del trabajo tiene lugar tanto el principio dispositivo como el inquisitivo. El dispositivo por cuanto el proceso laboral se inicia por demanda de parte (artículo 446 Código del Trabajo) y el inquisitivo, pues es necesario que el juez esté presente en todas las actuaciones, siendo el contacto del órgano jurisdiccional y las partes. El artículo 429 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, y 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 innúmeros 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.42);

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 controvierte 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". Aquella ley tuvo por finalidad "que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo el trabajador" (Historia de la Ley N°19.631, Mensaje p.3);

DÉCIMO PRIMERO: Que, este Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto del inciso séptimo impugnado, en sentencia Rol N°3722, ocasión en que rechazó el requerimiento de inaplicabilidad. También ha conocido de las demás normas que se impugnan en estos autos constitucionales, en las causas roles N° s 5151, 5152 y 5822, las que a la fecha se encuentran en tramitación.

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



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

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

DÉCIMO TERCERO: Que, también esta Magistratura estableció que el pago de cotizaciones tiene naturaleza alimentaria. “No puede desconocerse que el deber legal que le asiste al empleador de enterar en las instituciones de previsión social los dineros que previamente ha descontado a sus trabajadores para tal propósito, tiene cierta analogía o similitud con el cumplimiento de ciertos “deberes alimentarios”. Dicha semejanza se observa al constatar que el arresto del empleador es consecuencia, en primer término, de la desobediencia de una orden judicial, como es el requerimiento de pagar las cotizaciones dentro de un determinado plazo. Además, como ya se ha razonado, se trata de una privación de libertad por deudas con fuente directa en la ley. A lo que debe agregarse que corresponde a un apremio con un claro interés social y público involucrado, toda vez que del pago de las respectivas cotizaciones pende en buena medida un correcto funcionamiento del sistema de seguridad social, que tiene como consecuencia asegurar pensiones dignas para los trabajadores del país, deber que además se impone especialmente 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 CUARTO: Que, de lo anterior se desprende que, la naturaleza jurídica de la disposición legal censurada es una sanción al empleador cuando ha incumplido la obligación de ser agente intermediario en cuanto a descontar de la remuneración las sumas por concepto de cotización previsional y enterarlas en el organismo previsional correspondiente, que en un examen de constitucionalidad abstracta no presenta aspectos que objetar;

II. EL CASO CONCRETO





DÉCIMO QUINTO: 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 cuestionadas en la gestión judicial pendiente. En este caso, las normas impugnadas, ambas del Código del Trabajo, siendo disposiciones legítimas y constitucionales, que constituyen la base que produce un conflicto constitucional, consecuentemente merecen un reproche constitucional;

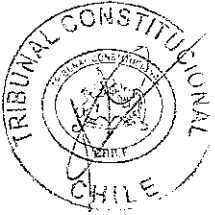
DÉCIMO SEXTO: Que, los antecedentes fácticos son los siguientes:

- a) El 06.01.2014 doña Karina Alejandra Iturrieta Morales ingresó a trabajar a Recursos Humanos E.S.T. Chile S.A., en las funciones de encargada de calidad en el área de frío y recepción de los productos cánicos que llegaban desde el extranjero para su posterior distribución en los supermercados Unimarc. Recibía una remuneración compuesta de sueldo base mensual de \$354.500 y gratificación de \$83.125, correspondiendo en total a \$437.625. El mismo día que ingresó a trabajar, suscribió contrato de trabajo a plazo fijo hasta el 31.12.2014.
- b) El vínculo laboral entre la parte requirente y la trabajadora se terminó el 30.06.2014, siendo la causal invocada el término del plazo convenido, del artículo 159 N°4 Código del Trabajo.
- c) 14.08.2014 Karina Iturrieta interpuso reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo de Ñuñoa N°1324/2014/20061, siendo citados a un comparendo, al que la demandada principal no asistió.
- d) De acuerdo a los certificados de pago de cotizaciones, la ex empleadora se encuentra en mora en el pago de cotizaciones de seguridad social. Adeuda AFP Provida S.A. los meses de mayo y junio de 2014. En AFC las cotizaciones del mes de junio de 2014, al igual que IPS Fonasa.
- e) Con fecha 12.11.2014 Karina Iturrieta interpone demanda en procedimiento monitorio por nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de Recursos Humanos E.S.T. Chile S.A. y subsidiariamente, en contra Rendic Hermanos S.A.
- f) Con fecha 14.11.2014 Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago acoge la demanda en procedimiento monitorio por nulidad del despido y cobro de prestaciones (fojas 47 y ss). Declarando el despido que fue objeto la actora es nulo por no encontrarse íntegramente enteradas sus cotizaciones de seguridad social al momento de la separación de funciones. Condenando a la demandada al pago de ciertas prestaciones, entre ellas cotizaciones de seguridad social, AFP Provida por los meses de mayo y junio de 2014; Fonasa y AFC Chile por el mes de junio de 2014; al pago de las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo por el pago de las cotizaciones adeudadas, sin límite alguno de acuerdo con lo previsto en la Ley N°20.194.



- g) Con fecha 29.12.2014 se inició el procedimiento de cumplimiento de la reseñada sentencia condenatoria ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago bajo el rol C-4722-2014 (gestión judicial pendiente en estos autos constitucionales), Tribunal que procedió a efectuar la liquidación del crédito ascendiente a \$ 2.801.103 (fojas 51). Consta a fojas 53, constancia del Tribunal en que recibió un cheque de fecha 27.01.2015, por la suma antes señalada, a nombre de Karina Alejandra Iturrieta Morales. El que se tiene por recibido, ordenándose hacer entrega dejándose constancia, entretanto, manténgase en custodia, lo que se efectuó el 24.02.2015, tal como se encuentra en el expediente judicial, copia del cheque con la firma de Karina Iturrieta.
- h) Con fecha 15.01.2019, junto con asumir patrocinio y poder el abogado de Karina Iturrieta, solicita practicar una nueva liquidación.
- i) Con fecha 25.03.2019 el tribunal oficia a las entidades de seguridad social, a objeto que informen si se encuentran solucionadas las cotizaciones a favor de la ejecutante, por estimarse estrictamente necesario para resolver la convalidación del despido.
- j) El 01.04.2019 el abogado en representación de RENDIC Hermanos S.A. solicita al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago se declare el abandono del procedimiento, y en subsidio opone la excepción de prescripción.
- k) El 03.04.2019 el tribunal resuelve que: atendido lo previsto en el inciso primero, parte final del artículo 429 del Código del Trabajo, no ha lugar, por improcedente. Al primer otrosí: atendido lo previsto en el artículo 470 del Código del Trabajo, por no ser la excepción de prescripción de aquellas que taxativamente se señala en la referida norma legal, no ha lugar a tener por opuesta la excepción de prescripción, por improcedente.
- l) El 09.04.2019 se tiene por interpuesto el recurso de apelación en contra de la sentencia de 03.04.2019 que rechazó la solicitud de abandono de procedimiento y tuvo por no opuesta la excepción de prescripción. Recurso de apelación bajo el Rol N°1027-2019 ante la Corte de Apelaciones de Santiago, que constituye la gestión pendiente en estos autos constitucionales y que se encuentra suspendida desde el 17.05.2019.
- m) Consta en autos que el proceso estuvo paralizado más de tres años, puesto que la última diligencia en el proceso se llevó a efecto en febrero de 2015, y en enero de 2019 se reinicia su tramitación con la solicitud de practicar una nueva liquidación;

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, de los antecedentes precedentemente referidos cabe resaltar que la parte ejecutante en la gestión judicial pendiente, ex trabajador de la requirente, ha percibido primeramente \$ 2.801.103, en el mes de enero de





2015, es decir, 2 meses desde la fecha en que se dictara la sentencia por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago;

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

DÉCIMO OCTAVO: 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 y 21). 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 3 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 21).

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 25). 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



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

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

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en el caso considerado, la parte requirente paga la deuda establecida por sentencia laboral ejecutoriada, posteriormente, el tribunal para resolver la convalidación del despido oficia a las entidades de seguridad social, con fecha 25.03.2015 y es en ese momento en que comienza a transcurrir el tiempo, momento en el cual se solicita la declaración de abandono del procedimiento. Situación que 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;

VIGÉSIMO TERCERO: Que, las circunstancias reseñadas han sido provocadas por una aplicación extensiva de las disposiciones legales objetadas que, por consiguiente y atendido el caso concreto, producen un efecto contrario a la Constitución, atendido que un elemento fundamental del Estado Constitucional de Derecho, como se expresa ut supra, es la Seguridad Jurídica;

Procedimiento Racional y Justo





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 más de tres años de paralización del juicio se hace palmaria la carencia de un debido proceso;

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en este sentido, la doctrina ha expresado que "Nuestro legislador "apuesta" a que el empleador provocará finalmente la extinción o para decirlo en su descuidado lenguaje- que "convalidará" el despido, y tal es su confianza en la efectividad del apremio que ni siquiera se cuidó de prever cómo ha de ponerse término al contrato en el evento de que el empleador no llegue a pagar jamás las imposiciones del trabajador y este último no manifieste su voluntad de renunciar." (Palavecino, Claudio (2002) "El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico" *Ius et Praxis* V.8, N°2 pp.557-573).

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



que, por el contrario, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la carta al trabajador mediante la cual el empleador le comunica el pago de las imposiciones Morosas, acompañada de las respectivas certificaciones y comprobantes de pago, por la cual se convalida el despido, según lo disponen los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.” (Historia de la Ley N°20.194 p.3);

VIGÉSIMO NOVENO: 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

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

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

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

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

IV. CONCLUSIONES

TRIGÉSIMO SEXTO: 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 "Iturrieta con Recursos Humanos E.S.T. Chile S.A. y otra" RIT C-4277-2014, RUC 14-4-0045835-K seguida ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago;

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 POR INCONSTITUCIONALIDAD DE LA ORACIÓN "SI EL EMPLEADOR NO HUBIERE EFECTUADO EL INTEGRO DE DICHAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL MOMENTO DEL DESPIDO, ÉSTE NO PRODUCIRÁ EL**



EFFECTO DE PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO" CONTENIDA EN EL INCISO QUINTO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y DE LOS INCISOS SEXTO, SÉPTIMO, OCTAVO Y NOVENO DEL ARTÍCULO 162 DEL MISMO CÓDIGO, Y DEL ARTÍCULO 429, INCISO PRIMERO, FRASE FINAL: "Y, EN CONSECUENCIA, NO SERÁ APLICABLE EL ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO" DEL MISMO CÓDIGO, EN LOS AUTOS CARATULADOS "ITURRIETA CON RECURSOS HUMANOS E.S.T. CHILE S.A.", SOBRE CUMPLIMIENTO LABORAL, SEGUIDOS ANTE EL JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL DE SANTIAGO, BAJO EL ROL C-4277-2014, EN ACTUAL CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, POR RECURSO DE APELACIÓN, BAJO ROL N° 1027-2019. OFÍCIESE.

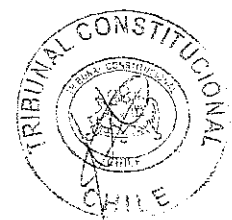
II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS.

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza, Nelson Pozo Silva y de la Ministra señora María Pía Silva Gallinato, quienes estuvieron por rechazar el requerimiento de fojas 1 en virtud de las siguientes razones:

I.- Planteamiento del conflicto constitucional.

1º **Gestión pendiente.** En noviembre de 2014, se pronunció sentencia condenatoria en contra de la requirente, en calidad de demandada solidaria, en la que se acogió la demanda de nulidad del despido y cobro de prestaciones. Luego, se procedió a su cumplimiento, practicándose una primera liquidación en diciembre de 2014, ascendiendo el monto adeudado a \$2.801.103, monto que fue consignado por la requirente en enero de 2015 y, en febrero de 2015, el ejecutante retiró el correspondiente cheque. Desde esta última fecha, las partes cesaron en la prosecución del procedimiento. Casi 4 años después, en enero de 2019, la ejecutante reinició la tramitación del procedimiento y solicitó que se practicara una nueva liquidación. La requirente solicitó que se declarara el abandono del procedimiento y, en subsidio, solicitó que se declarara la prescripción. Dicha solicitud fue rechazada por el tribunal laboral. La Corte de Apelaciones de Santiago declaró inadmisibile el recurso de apelación subsidiaria, con fecha 16.04.19. Posteriormente, con fecha 14.05.19, rechazó la reposición intentada por la requirente.





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.
- 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.

3º 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 Rendic Hermanos S.A.

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

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



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

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

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

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta 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.

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.1). 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. 9º).

6º "El legislador ha tenido conciencia que el despido de un trabajador es un momento en donde se origina un parteaguas en su consideración normativa. Por una parte, está la vulnerabilidad propia de quién deja de trabajar y, por otra, es que se configura una contingencia social de cesantía que requiere ser resuelta o mitigada. (...) En tal sentido, Irene Rojas³ ha descrito los diversos momentos históricos en que el legislador ha oscilado en sus mecanismos de resguardo. En primer lugar, se estableció en el Código del Trabajo de 1931 una etapa que la autora denomina "sistema de limitaciones al libre despido". En tal sentido, se incorporó en la legislación laboral un contrato cuya terminación se rige por causas generales de todo contrato civil y otras específicas del contrato laboral. Y entre ellas, se dispone el *desahucio* dado por cualquiera de las partes de la relación laboral. Además, se concibieron indemnizaciones por términos de contrato, según diversas categorías de trabajadores regulados por reglas especiales. Hubo una segunda etapa, cuyo inicio lo marca la Ley N° 16.455 del año 1966 que configuró el denominado "sistema de estabilidad relativa". Aquí se impuso una estricta limitación legal al despido, en particular, el desahucio empresarial y se instauró un régimen recursivo de controles judiciales capaces de anular o revertir el mismo despido o encarecerlo mediante el incremento de la indemnización o el reintegro. Una tercera etapa, es el conocido "sistema de libre despido del plan laboral". A través del Decreto Ley N° 2.200 se estableció la inclusión del desahucio o la sola voluntad empresarial como causa de terminación de contrato. La aplicación de dicha causa exigía el pago de una indemnización, como también las otras causas que no fueran acreditadas por el empleador, previo reclamo judicial del trabajador. Esta indemnización constituye en la práctica una sanción al empleador. La principal diferencia de esta indemnización con la que se estableció en el sistema de estabilidad relativa, es que la primera es de un monto fijo definido por el legislador: una indemnización equivalente a un mes de indemnización por cada año trabajado y fracción superior a seis meses, lo que constituía un monto considerablemente menor que la establecida por la Ley N° 16.455. Este sistema se fue modificando y flexibilizando por la Junta de Gobierno mediante las Leyes N° 18.018 y 18.372." (STC 3722, c. 10º).

7º "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,

³ 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.





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 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

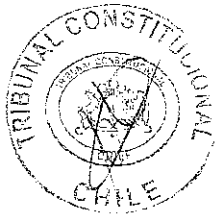
² Vencimiento del plazo convenido en el contrato.

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.

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





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).

Ese artículo 480 del Código del Trabajo, ya no existe bajo ese contenido normativo, e indicaba que "la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios". La Ley N° 20.280 derogó dicha disposición." (STC 3722, c. 14°).

11° "La interpretación propuesta por el legislador mantiene una sanción severa al no pago de cotizaciones previsionales, la cual "no está limitada al pago de seis meses de remuneraciones si no que, por el contrario, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la carta al trabajador mediante la cual el empleador le comunica el pago de las imposiciones morosas, acompañada de las respectivas certificaciones y comprobantes de pago, por la cual se convalida el despido, según lo disponen los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo." (Historia de la Ley N° 20.194, p. 3)" (STC 3722, c. 15°).

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



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

12º "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 Nº 20.194 (D. O. de 7/07/2007), con cuatro legislaturas diversas, ha seguido sosteniendo la misma ratio legis. Esto es buscar un método que permita que las cotizaciones sociales de los trabajadores que les adeudan sus empleadores sean enteradas. No tuvo dificultades el legislador del año 2007 en superar una tesis restrictiva de estos derechos laborales por parte de la Corte Suprema para volver a una interpretación auténtica de su espíritu original. Ello no es más que un criterio de interpretación legal, optando el Congreso Nacional por aquella más favorable a los intereses de los trabajadores y desechando la fórmula limitativa de la Corte. Ninguna de estas tesis necesitaba de la Constitución para su interpretación. Por ello, la antigua y desactualizada tesis de la Cuarta Sala de la Corte Suprema era un entendimiento basado en el artículo 480 del Código del Trabajo que asociaba el tope de la indemnización al plazo de prescripción de la acción. Por ende, en la base de este problema solo hay dilemas de interpretación legal." (STC 3722, c. 16º).



III.- Criterios interpretativos.

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

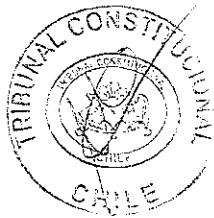
d.- Derecho de seguridad social y dignidad humana y aseguramiento de garantías de su cobro.

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 1º, inciso primero, de la Carta Fundamental" (STC 790, c. 31°).

19° Es constitucional establecer garantías para asegurar el cobro de cotizaciones: "es preciso afirmar que el régimen previsional, y específicamente el de cotizaciones previsionales, constituye parte del sistema de seguridad social, amparado en cuanto derecho fundamental por la Constitución Política en el numeral 18° de su artículo 19, y cuyo desarrollo corresponde al legislador. Se trata de un derecho social que requiere de garantías efectivas que hagan posible la exigibilidad de esta clase de derechos fundamentales, entre las cuales precisamente se encuentran tanto la obligación legal del empleador de efectuar oportunamente las imposiciones previsionales a favor del trabajador, así como, la de consignar las sumas adeudadas por tal concepto cuando aquel ha sido condenado judicialmente a enterarlas, como requisito previo para la interposición del recurso de apelación en contra de la resolución correspondiente" (STC 2853, c. 13°).

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

20° La sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo no es desproporcionada. La sanción de dicho precepto legal implica no dar por terminada





la relación laboral hasta que se paguen las cotizaciones morosas, y con ello, obliga al empleador a pagar remuneraciones y cotizaciones hasta el pago (convalidación). De no hacerlo, en virtud de la ley, se entiende que la relación laboral continúa, y por tanto, el empleador debe pagar remuneraciones.

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

21º 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 N° 20.087, de 2005, sustituyó el procedimiento laboral existente a la época, atendido las deficiencias de que adolecía, con procesos extensos y dificultades para ejercer patrimonialmente los derechos declarados en juicio, afectando normalmente a los trabajadores. 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.

23° 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 03.04.19, se rechazó el incidente de abandono del procedimiento y, con fecha 16.04.19, se declaró inadmisibile el recurso de apelación deducido en contra de esta última resolución, de manera que no existe gestión útil en la que haya de resultar aplicable el precepto referido.

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

⁸ Biblioteca del Congreso Nacional. Historia de la Ley N° 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.





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.

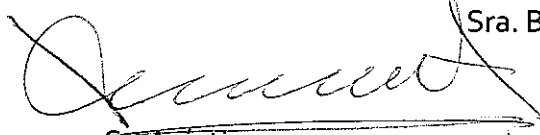
25° En tercer lugar, en relación con la impugnación de la frase del artículo 429 del Código del Trabajo ("y, en consecuencia, no será aplicable el abandono del procedimiento"), cabe señalar que si se declarara inaplicable, no habría una disposición expresa sobre la institución del abandono del procedimiento,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

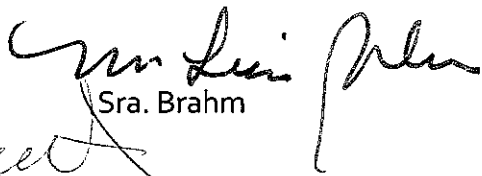
26° En consecuencia, desestímese el presente requerimiento.

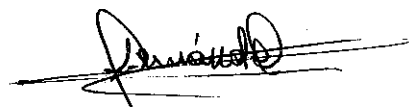
Redactó la sentencia el Ministro señor Cristián Letelier Aguilar y la disidencia el Gonzalo García Pino.

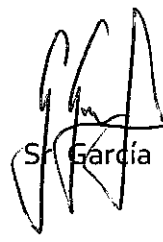
Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 6469-19-INA


Sr. Aróstica

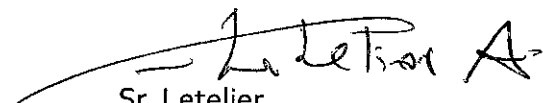

Sra. Brahm


Sr. Hernández

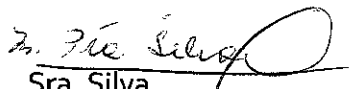

Sr. García



Sr. Romero



Sr. Letelier



Sra. Silva



Sr. Pozo



Sr. Fernández

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

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

