



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.075-2022

[18 de enero de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 162,
INCISO QUINTO, ORACIÓN FINAL, E INCISOS SEXTO Y SÉPTIMO,
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

ANDRÉS ANTONIO REBOLLEDO VERGARA

EN EL PROCESO RIT C-1-2022, RUC 21-4-0329698-5, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE PANGUIPULLI, EN CONOCIMIENTO
DE LA CORTE DE APELACIONES DE VALDIVIA BAJO EL ROL N° 29-2022
(LABORAL COBRANZA)

A fojas 240, estese a lo que se resolverá.

VISTOS:

Con fecha 24 de marzo de 2022, Andrés Antonio Rebolledo Vergara, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, incisos quinto, parte final, sexto y séptimo, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT C-1-2022, RUC 21-4-0329698-5, seguido ante el Juzgado de Letras y Garantía de Panguipulli, en conocimiento de la Corte de Apelaciones de Valdivia bajo el Rol N° 29-2022-Laboral Cobranza.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

Los preceptos impugnados disponen lo siguiente:

“Código del Trabajo



(...)

Art. 162. (...). *Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.*

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

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

(...)"

Síntesis de la gestión pendiente y del conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Expone el requirente que en abril de 2021, la parte de don Narciso Ortiz Jaramillo dedujo demanda por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones en su contra, dictándose sentencia en septiembre de 2021, acogiendo la demanda. Luego, en noviembre de 2021, la Corte de Apelaciones de Valdivia resolvió un recurso de nulidad y determinó que la sentencia no era nula.

En enero de 2022, el Juzgado de Letras y Garantía de Panguipulli dictó el respectivo "cúmplase" y en el mismo mes, su parte consignó la suma de \$5.000.000.-, lo que se tuvo presente por el tribunal. Se remitieron los antecedentes a la Unidad de cobranza en febrero de 2022 y se inició la fase ejecutiva. Se practicó una liquidación del crédito por un monto de \$7.861.135.- en que, explica, \$5.275.474.- son producto de la aplicación de las normas cuestionadas.

Se dictó la resolución por la cual se le requirió de pago y su parte opuso excepciones a la ejecución con fundamento, explica, en la falta de requisitos del título para tener fuerza ejecutiva por falta de liquidez y por no ser actualmente exigibles los reajustes e intereses de las remuneraciones por convalidación. Las excepciones fueron rechazadas en febrero de 2022 e interpuso recurso de apelación para ante la Corte de Apelaciones de Valdivia.

Fundando el conflicto constitucional, indica que la aplicación de los preceptos impugnados a la gestión pendiente vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones, la igualdad ante la ley, la seguridad jurídica y el derecho de propiedad, consagrados en la Constitución.



Indica que la imposición de una sanción desproporcionada 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 norma impugnada se traduce en mantener vigente a través de una ficción y sin que exista base alguna de realidad, una relación laboral, en circunstancias que no se ha prestado servicio alguno, ni se ha desarrollado tarea alguna por parte del demandante. Se demandan prestaciones sin que se haya realizado trabajo alguno.

La denominada "nulidad del despido" no es una nulidad propiamente tal, sino que se trata precisamente de una sanción. Las atribuciones de los Tribunales de Justicia en lo que dice relación con el ámbito sancionatorio, se encuentran limitadas, dado que la referida sanción opera en toda su extensión, sin que los Tribunales puedan graduarla ni limitarla.

Analizando la historia fidedigna del establecimiento de estas disposiciones, refiere que en los objetivos del legislador siempre estuvo presente la idea de resguardar la futura pensión del trabajador determinada sobre la base de los aportes individuales descontados de su remuneración por el empleador, cuestión que relevante para el análisis de la norma.

La finalidad de la norma incorporada por la Ley N° 19.631 fue la de evitar el perjuicio previsional de los trabajadores, en el contexto existente a dicha época. El contexto en el cual se modificó el artículo 162 del Código del Trabajo mediante la dictación de la Ley N° 19.631 es diferente al actual, pues con las modificaciones posteriores al D.L. N° 3.500, la reforma al sistema procesal laboral, la creación del seguro de cesantía mediante la Ley N° 19.728 y las disposiciones del D.F.L. N° 1 del Ministerio de Salud, el perjuicio que podía sufrir el trabajador por el no pago oportuno de cotizaciones previsionales, hacían responsable al empleador del perjuicio previsional causado, al tener que pagar todos los recargos descritos previamente.

Así, explica, la sanción contemplada en el artículo 162, incisos quinto, parte final, y sexto, del Código del Trabajo, es una sanción desproporcionada, porque no compensa ni repara el perjuicio que pretende, pues los montos que se ordenan pagar no son destinados al financiamiento de las prestaciones de seguridad social del trabajador y el monto mismo de la sanción es adicional a las sanciones contempladas en las respectivas normas de seguridad social que regulan el pago de cotizaciones previsionales no declaradas o declaradas y no pagadas.

Se trata de una sanción contraproducente pues, mientras no se paguen las cotizaciones aumentadas con las multas, intereses y reajustes correspondientes, los que se capitalizan mes a mes, no es posible convalidar el despido y, mientras el despido no se convalide, no es posible poner término a la aplicación de la sanción.



La sanción es desproporcionada en el caso concreto si se considera que se aplicó en un caso de despido indirecto, donde el propio actor decidió poner término a la relación laboral y en la cual la requirente, explica a fojas 13, no hizo descuentos al trabajador que no haya declarado o pagado de manera íntegra. Fue vencida en el juicio por considerar el juez que se pagó una remuneración mayor a la que el empleador consideraba imponible. Se considera que el empleador no cumplió con su deber de recaudar, sin embargo, no hay discusión y así se reconoce en la sentencia, sobre que aquellos dineros fueron íntegramente percibidos por el trabajador.

Refiere que, con consecuencia, casi dos tercios de la deuda corresponden únicamente a la aplicación de la sanción.

A lo anterior añade vulneración al derecho de propiedad prevista en el artículo 19 N° 24 de la Constitución. Se produce una afectación del derecho de propiedad al aplicar al caso concreto los preceptos impugnados, porque se obliga a un empleador que no incurrió en los descuentos ilegales que se buscaba prevenir y sancionar, en cambio, en el caso concreto, el sentenciador concluye que la remuneración del trabajador era mayor a la que debió haber declarado y recaudado. Explica que no es que el demandado retuviera montos no pagados y que se enriqueciera con aquello, sino que falló en la recaudación de fondos, cuya base de cálculo se estimó erradamente.

Añade la afectación al contenido esencial de los derechos, dada la vulneración al artículo 19, numerales 2° y 24, de la Constitución. Se afecta más allá de lo proporcional el ejercicio de las garantías constitucionales de la requirente, afectando en su esencia la igualdad ante la ley y su patrimonio.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, a fojas 53, con fecha 31 de marzo de 2022.

Posteriormente el requerimiento fue declarado admisible a fojas 69, por resolución de 20 de abril de 2022, confiriéndose traslados de estilo.

A fojas 81, en presentación de 12 de mayo de 2022, la parte de Narciso Ortiz Jaramillo evacúa traslado y solicita el rechazo del requerimiento.

Explica que la norma impugnada guarda plena coherencia con el espíritu del régimen previsional de nuestro país. La razón que motivó al legislador para modificar el artículo 162 del Código del Trabajo, por la vía de incorporar el actual inciso quinto, fue proteger de forma eficaz los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización.



Añade que la sanción por no pago de cotizaciones previsionales se encuentra ajustada a derecho. Las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador, por causa del contrato de trabajo, se entienden por el legislador como "remuneración", según lo preceptúa el artículo 41 del Código del Trabajo. Las remuneraciones son protegidas por la ley y el descuento a la remuneración de un trabajador para los efectos de la seguridad social es obligatorio, según lo estipula el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500.

La cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, que 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.

Agrega que la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta se presume por todos conocida de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos. Al no cumplir con dicha exigencia, el empleador se hace acreedor de la sanción establecida en las normas cuestionadas. En consecuencia, la sanción establecida en dicho artículo no puede ser inaplicada, pues se trata de una disposición legal que guarda coherencia con los deberes conocidos que se le impone a cualquier empleador.

La sentencia definitiva dictada no es de naturaleza constitutiva, sino que declarativa, sólo constata una situación preexistente. En consecuencia, la obligación de pagar determinadas diferencias por concepto de remuneración se encontraba vigente desde que se cumplieron los presupuestos para ello.

La requirente fue demandada para que se declarara que el término de la relación laboral fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido íntegramente pagadas, a lo que se accedió íntegramente. El tribunal de la instancia constató y se declaró la existencia de tal obligación, decretando que el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inc. quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que corresponde aplicar la sanción que la misma contempla, esto es, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador que se devenguen desde la fecha del término de la relación hasta la de su convalidación, mediante el entero de las cotizaciones adeudadas.

Por lo anterior solicitó el rechazo del requerimiento.

A fojas 85, en resolución de 17 de mayo de 2022, se trajeron los autos en relación.



Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 24 de agosto de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos del abogado José Manuel Sandoval Gómez, por la parte requirente, y del abogado David Araneda Tapia, por la parte de Narciso Ortiz Jaramillo, adoptándose acuerdo con igual fecha según certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

a.- Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, el Juzgado de Letras del Trabajo y Garantía de Panguipulli estableció por medio de su sentencia causa Rol N°O-6 de 2021, que, desde el 01 de julio de 2012 hasta el 05 de marzo de 2021, entre las partes de la causa, señor Andrés Antonio Rebolledo Vergara y Narciso Isaac Ortiz Jaramillo, existió una relación laboral de carácter indefinida. El demandante trabajó durante esos años ejerciendo labores de asistente de bus interprovincial para la empresa de buses de Liquiñe, en las localidades de Coñaripe y Santiago. La sentencia dio por probado el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo que unía a las partes, condenando al demandado, al pago de una indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$467.000; al pago de indemnización por 9 años de servicios, por la suma de \$4.203.000; al pago del recargo legal de 50% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$2.101.500; al pago de \$541.666 por concepto de feriado legal y proporcional; asimismo, por haber existido deuda previsional a la fecha de la terminación de la relación laboral que existió entre los litigantes, se condenó demandado a pagar las remuneraciones y demás prestaciones devengadas desde la fecha de la terminación de la relación laboral, esto es, el 05 de marzo de 2021, y hasta que se produzca el pago efectivo de las cotizaciones de seguridad social adeudadas al trabajador, debiendo tomar en consideración para ello una remuneración mensual de \$400.000 en los meses de marzo a noviembre y de \$500.000 en los meses de diciembre a febrero, debiendo ser pagadas con los reajustes e intereses legales que contemplan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. Por último, se condenó en costas a la parte demandada, las que se regulan en la suma de \$732.000.

Así, el juez de la causa, entre otras cosas, aplicó la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, incisos quinto a noveno, conocida como nulidad del despido -que en el presente caso constituye la institución requerida de inconstitucionalidad- al ser su procedencia, según el juez de la causa, una cuestión asentada por la jurisprudencia en los casos de despido indirecto.

Respecto de lo fallado debe tenerse presente que uno de los incumplimientos graves establecidos por el sentenciador fue precisamente el haberse pagado



cotizaciones previsionales por una suma inferior a la debida, a causa de declararse una remuneración inferior a la realmente pagada, según lo acreditado en juicio.

SEGUNDO: Que, el Juzgado de Letras y Garantía de Panguipulli dictó el “cúmplase”, dando origen a un procedimiento de cobranza laboral, Rol C-1 de 2022. Con fecha 3 de febrero de 2022 se liquida el crédito por un monto de \$7.861.135, en la que se tiene presente la consignación de la suma de \$5.000.000 por la ejecutada, realizada con fecha 11 de enero de 2022. Frente a la resolución que liquida la deuda se interpuso recurso de reposición y, requerido de pago, se opuso excepción de “faltar algunos de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva”, rechazándose la reposición por extemporánea y la excepción por fundarse en un eventual vicio ocurrido en sede laboral, que por ende debía recurrirse en la sede correspondiente. Frente al rechazo de la excepción opuesta el requirente interpuso recurso de reposición con apelación en subsidio. La reposición fue rechazada y la apelación, luego de ser declarada admisible, fue elevada para ante la Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol 29-2022 (Laboral-Cobranza), cuya tramitación se encuentra actualmente suspendida y constituye la gestión pendiente.

TERCERO: Que, del procedimiento de ejecución reseñado es posible advertir que de los \$7.861.135 que adeudaba el ejecutado en virtud de la primera liquidación, solo se produjo un pago parcial, adeudando, desde un inicio, más de \$2.585.661. Además, esta consignación solo se tuvo presente por el Tribunal al momento de efectuar la liquidación de la deuda, sin que se haya producido la convalidación en los términos en que lo exige la ley.

CUARTO: Que, en consecuencia, es imprescindible analizar la figura de la convalidación del despido en relación con la de la nulidad del despido por no pago de cotizaciones, para en forma posterior, verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, de modo de definir la procedencia del presente requerimiento.

1. La convalidación del despido

QUINTO: Que, la convalidación del despido, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo, se constituye por el acto de pagar las cotizaciones debidas al trabajador realizando, además, una formalidad de publicidad que es poner en conocimiento del trabajador tal cumplimiento, acompañando la documentación que da cuenta del pago, emitida por las instituciones previsionales correspondientes. Esto, y nada más que esto, es lo que se exige al empleador de manera que se pueda extinguir su responsabilidad. El acto central es pagar lo debido y cuenta con exigencias formales de publicidad, particularmente acordes a la época en que la norma fue redactada.



2. La nulidad del despido

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

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

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

Como explica la profesora Irene Rojas Miño *“esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema ‘...la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores”* (Rojas Irene, *Manual de Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo*, Thomson Reuters, pp. 472 y 273). Esta forma de entender la institución del artículo 162, incisos quinto y siguientes, tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha considerado a la figura como equivalente a un “apremio”: *“El objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores “.* 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^o). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11^o).

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

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



central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

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

NOVENO: Que, en el caso en estudio, como ya se dijera, el legislador chileno de la Ley N°19.631, en el año 1999, decidió abordar el problema de aquel despido en que no se hubiesen descontado y pagado las cotizaciones previsionales, cuyo fundamento constitucional se encuentra, entonces, en el artículo 19 N°16, protección del trabajo, y N°18, derecho a la seguridad social. Respecto de este último, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso y de supervigilar su ejercicio. Es sobre tales pilares constitucionales que se define esta especial nulidad, en que perduran las obligaciones patrimoniales del empleador respecto al trabajador, no existe el deber de realizar la contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

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

DÉCIMO: Explicada la institución de la llamada nulidad del despido, corresponde hacerse cargo de las objeciones constitucionales planteadas por la requirente.

b.- Sobre la igualdad ante la ley y la proscripción de tratos discriminatorios

DÉCIMO PRIMERO: El artículo 19° número 2° de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas la igualdad ante la ley. En el inciso 2° del referido numeral se indica que “*ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias*”. A este respecto, la requirente desarrolla su argumento en relación con la proporcionalidad de las sanciones, razonamiento que se analizará a continuación.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, al calificarse la nulidad del despido como sanción, el propósito es intentar llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, la nulidad del despido puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322, para



la acción de cobro de cotizaciones, siendo inapelable y posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas del apremio de la nulidad del despido serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha declarado: *“La proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida. En tal sentido, en cada caso concreto se analizará cómo la sanción de nulidad del despido resulta ser o no desproporcionada”* (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

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

Sin embargo, *“la etapa de ejecución del procedimiento laboral y el modo en que se desarrolla la ejecución del pago dentro de un plazo razonable también es parte del examen de la proporcionalidad de la medida, verificada en sí misma”* (STC Rol N°8709-20-INA, c.12°).

Tal como ha consignado este Tribunal, aludiendo a la Ley Bustos, *“no existe desproporción porque tiene límites temporales iniciales y finales”* unido a que, tales límites, *“dependen de la voluntad unilateral del deudor”* (STC Rol N°3722-2017, c. 29°). La justificación de la proporcionalidad se completa con la justificación de dicha ley, cual es la de garantizar el pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, para asegurarle frente a las contingencias asociadas a las mismas, sea en el ámbito de la pensión futura, de la salud o de la cesantía.

DÉCIMO TERCERO: Que, tales razonamientos conducen a la desestimación de lo alegado por la requirente al sostener que el mecanismo legal opera de manera ilimitada en el tiempo, manteniendo a través de una ficción la relación laboral, ya que depende de la voluntad del deudor pagar y convalidar y, precisamente, que no se deba prestación laboral por parte del trabajador es lo que prevé el legislador para este caso. La relación laboral ha terminado, pudiendo esto deberse a un despido por diversas causales o a autodespido, pero resultaría ilógico que el trabajador para poder obtener la satisfacción de su derecho debiera mantenerse trabajando luego de haberse extinguido la relación laboral por despido, acto del empleador, o por causa de incumplimientos graves del empleador que un tribunal califica de una entidad tal de permitir la declaración del autodespido, según lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.



DÉCIMO CUARTO: Que, en consecuencia, la llamada nulidad del despido no es una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no pagar correcta y oportunamente, lo que excluye la posibilidad de que estemos frente a un trato arbitrario por parte del legislador.

DÉCIMO QUINTO: Que, no ha sido controvertido por la parte requirente el hecho de que no ha pagado la totalidad de lo adeudado en virtud del artículo 162 del Código del Trabajo. De esta forma, no resulta lógico alegar una supuesta vulneración a la igualdad ante la ley fundado en el hecho de que mientras no se paguen reajustes e intereses no se podrá convalidar el despido y así poner término a la figura acá objetada. El artículo 162 se aplica precisamente porque aún no se ha cumplido. Al no haberse procedido al pago total de la deuda esta solo puede aumentar con el paso del tiempo, ya habiéndose verificado el daño previsional. En consecuencia, ese mismo incumplimiento mal puede ser un argumento a favor del empleador en el sentido de que, precisamente por incumplir, no deba pagar.

DÉCIMO SEXTO: Que, el requirente señala que de la historia fidedigna del establecimiento de esta disposición es claro que el objetivo del legislador fue resguardar la pensión futura del trabajador, punto en el cual esta Magistratura concuerda. Sin embargo, agrega que debido a las modificaciones posteriores en materia laboral, mediante distintos instrumentos, el contexto actual es diferente al existente en 1999, cuando se promulgó la norma, encontrándose ahora el trabajador más protegido ante el no pago oportuno de cotizaciones previsionales, lo que haría innecesaria a esta figura. Al respecto, es conveniente señalar que no solo estamos frente a una institución que no es desproporcionada, sino que además aún encuentra fundamento en nuestro sistema actual, como se explicó más arriba. En adición a ello, no resulta pertinente invocar como argumento de inconstitucionalidad de la norma una supuesta variación -en términos generales- de las circunstancias en que fue dictada la misma. En primer lugar, porque implica un reproche abstracto al artículo 162 del Código del trabajo, distinto al análisis de su aplicación al caso concreto a que debe acometerse esta Magistratura en virtud de la facultad del artículo 93 N°6 de la Constitución. En segundo lugar, porque corresponde al legislador cambiar la ley si considera que esta ya no cumple el objetivo para el cual fue establecida, cuestión que el propio requirente reconoce al señalar las múltiples modificaciones que ha habido en materia laboral. Por último, porque un cuestionamiento al mérito de la ley basado en el supuesto contexto social en que estaría actualmente el país escapa a cualquier análisis jurídico constitucional que deba realizar este Tribunal.

c.-Sobre el derecho de propiedad

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, si bien la parte requirente plantea una afectación al derecho de propiedad y la vulneración a la garantía de no afectación de los derechos en su esencia, otorga como argumento que el sentenciador estimó erradamente la base



de cálculo en virtud de la cual se debía determinar el monto de cotizaciones impagas, obligando a un empleador que no incurrió en descuentos ilegales a pagar, produciendo un enriquecimiento ilícito del trabajador. Al respecto, cabe señalar que esa es una cuestión de competencia del juez laboral, no correspondiendo a esta Magistratura cuestionar el mérito de su decisión. Es más, el mismo punto se hizo valer vía excepción ante el Tribunal de ejecución, siendo rechazada en dicha sede por igual argumento. En este sentido, en resolución del 4 de marzo de 2022, el Juzgado de Letras y Garantía de Panguipulli señaló que *“Las bases del cálculo para la liquidación practicada están determinadas por la sentencia Laboral, la que constituye el título ejecutivo rector para la competencia de este Tribunal, no siendo competente esta sede para alterarlas. En dicho escenario, toda reclamación a las sumas determinadas por la sentencia definitiva laboral debe ser debatidas en dicha instancia a través de los recursos correspondientes”*. Así, las cuestiones alegadas por la requirente ni si quiera deben discutirse en el proceso de cobranza, sino que en el procedimiento anterior que dio origen a la sentencia que sirve de título ejecutivo, no teniendo entonces relación alguna con la gestión pendiente invocada para acudir a esta Magistratura.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en adición a esto, como ya se ha señalado, no solo no existe una potencial afectación al derecho de propiedad en caso de que se cumpla con lo estipulado en el artículo 162 del Código del Trabajo, sino que, además, en el caso de marras precisamente no se ha pagado la totalidad de la deuda, no siendo entonces posible fundar una afectación a los derechos fundamentales del requirente en este hecho, que ni si quiera se ha verificado en la realidad. El incumplimiento grave de las obligaciones que dio lugar al despido indirecto por decisión judicial es el no pago íntegro de las cotizaciones previsionales a causa de declararse en el contrato una remuneración inferior a la real. A su vez, esto infringe obligaciones del empleador en cuanto a las formalidades del contrato, pues lo escriturado debe ser reflejo de la realidad de la relación laboral. Esta afirmación tiene una dimensión interpretativa ya que en el Derecho del trabajo a la hora de adjudicarse sentido a la normativa debe aplicarse el principio de primacía de la realidad, que siempre es reconducible al principio protección del trabajo, consagrado en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política.

DÉCIMO NOVENO: Que, no solo se trata de pretensiones que no guardan relación directa con el juicio seguido ante el juez de fondo, sino que además son planteamientos de orden legal y no constitucional, correspondiendo al juez laboral determinar la existencia de la obligación de pagar lo establecido en el artículo 162 al tenor de la legislación vigente. Del análisis del requerimiento y de lo expuesto en la vista de la causa, se aprecia que de manera indirecta el requirente intenta impugnar la decisión del Juzgado de Letras y Garantía de Panguipulli de condenarlo -entre otras cosas- al pago de la deuda previsional, cuestión que es ajena a la acción de inaplicabilidad y que debe ser objetada a través de los mecanismos que la ley establezca dentro del contexto de la gestión pendiente -los cuales, en el caso en comento, ya se ejercieron sin obtener el resultado deseado por el requirente-.



VIGÉSIMO: Que, se constata la falta de idoneidad de la declaración de inconstitucionalidad de la norma para resolver el problema de la requirente, al comprobarse que la norma fue aplicada por la sentencia de fondo, que se encuentra ejecutoriada, y que ha producido sus plenos efectos. El conflicto jurídico de la requirente no surge de la inconstitucionalidad de la institución de la nulidad del despido, ni abstracta ni concreta, se desprende del mecanismo utilizado para calcular lo que el demandado adeuda, asunto que es sin duda de competencia de la judicatura laboral.

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

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE **RECHAZA** EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1. OFÍCIESE.
- II. **ÁLCESE** LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

El Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ estuvo por **acoger** la acción deducida a fojas 1, por las siguientes razones:

1º Que el presente requerimiento de inaplicabilidad interpuesto por don Andrés Antonio Rebolledo Vergara, recae en los preceptos legales contenidos en los incisos quinto, sexto y séptimo, del artículo 162 del Código del Trabajo, los que regulan -entre otros aspectos- la denominada “convalidación del despido” materia sobre la cual cabe indicar que la jurisprudencia por acoger, desarrollada al respecto por esta Magistratura Constitucional, ha sido nutrida, con criterios y argumentos



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

2º Que, como ya se ha relatado en los Vistos de esta sentencia, el requirente Andrés Antonio Rebolledo Vergara fue demandado el año 2021 por despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones en su contra, dictándose sentencia en septiembre de aquel año, acogiendo la demanda.

En enero de 2022, el Juzgado de Letras y Garantía de Panguipulli dictó el respectivo “cúmplase” y en el mismo mes, su parte consignó la suma de \$5.000.000.-, lo que se tuvo presente por el tribunal. Se remitieron los antecedentes a la Unidad de cobranza en febrero de 2022 y se inició la fase ejecutiva. Se practicó una liquidación del crédito por un monto de \$7.861.135.- en que, explica, \$5.275.474.- son producto de la aplicación de las normas cuestionadas.

3º Que la parte demandada, en la gestión de cobranza, opuso excepciones a la ejecución fundada en la falta de requisitos del título para tener fuerza ejecutiva por falta de liquidez y por no ser actualmente exigibles los reajustes e intereses de las remuneraciones por convalidación. Aquellas excepciones fueron rechazadas en febrero de 2022, procediendo aquella parte a recurrir de apelación para ante la Corte de Apelaciones de Valdivia, gestión ante la cual se ha interpuesto el requerimiento de autos.

4º Que según manifiesta el requirente en su libelo, la aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones, la igualdad ante la ley, la seguridad jurídica y el derecho de propiedad, consagrados en la Constitución.

5º Que el artículo 162 del Código del Trabajo dispone que para que se produzca el efecto de poner término efectivo a la relación laboral, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio de éste (inciso primero del artículo 162) y deberá además informarle del estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido. Sin embargo, el inciso quinto parte final prescribe que, en caso de no efectuarse este pago, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

6º Que sin perjuicio de lo anterior, en caso que el empleador pague las cotizaciones morosas, produciendo el efecto denominado “convalidación del despido”, según lo previsto en el inciso sexto del artículo 162, ello no libera a aquél de tener que pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones emanadas del contrato de trabajo durante el período comprendido entre las fechas del despido y la de la comunicación del hecho al trabajador mediante carta certificada, de acuerdo a lo prescrito en el inciso séptimo del mismo precepto legal.



7º Que tal como se ha indicado en pronunciamientos previos de este Tribunal, recaídos en estos preceptos legales, la expresión convalidar significa “*confirmar, ratificar o revalidar actos jurídicos, o lo ya aprobado, o dar nuevo valor a una cosa*” -de acuerdo al Diccionario RAE-, de suerte que en el ámbito de que se trata el precepto legal que se analiza, convalidar importa ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el despido a contar de la fecha en que se invocó la causal de término del contrato correspondiente.

8º Que la finalidad de la convalidación fue la de incentivar al empleador a dar cumplimiento a su obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador, mediante el mecanismo de privar al empleador moroso de su facultad de poner término al contrato de trabajo hasta mientras no se pusiera al día, con el agregado de tener que pagar remuneraciones que se hubieren devengado durante el período de morosidad, aunque el trabajador no haya prestado efectivamente sus servicios.

9º Que el instituto contemplado en el inciso quinto parte final del artículo en cuestión, establece una especie de nulidad del despido, que en todo caso no conlleva el reintegro del trabajador a sus funciones, pues, él no requiere cumplir con la obligación contractual principal de asistencia, sino que produce una suspensión del término al contrato.

10º Que, expuesto lo anterior, cabe preguntarse cuál es el efecto que tales disposiciones tienen en el caso concreto. Sobre este punto y tal como se indica en el requerimiento, se produce la aplicación de una verdadera sanción desproporcionada desde el punto de vista pecuniario, donde la mayor parte del monto a que es condenada la requirente proviene precisamente de los efectos derivados de la aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.

11º Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin límite ni freno. Sólo se explica esta situación por la ficción legal consagrada por el artículo 162 del Código del Trabajo, consistente en no considerar finalizado un vínculo contractual mientras el empleador se mantenga moroso en el pago de sus cotizaciones previsionales y, sobre la base de este artificio legal, mantener subsistente unas obligaciones contractuales, con el agravante de que la subsistencia de ellas no tiene una causa que le sirva de fundamento, toda vez que el trabajador no cumple con la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en los términos que contempla el artículo 7º del Código Laboral.

12º Que tal efecto evidentemente desproporcionado y abusivo que puede provocarse en el caso concreto deriva del sentido del precepto legal que establece la “convalidación del despido”, instituto que en rigor importa una sanción para el empleador por el no pago de las cotizaciones previsionales al trabajador al momento del despido, tal como se ve expresado en la disposición de la parte final del inciso quinto de dicho precepto legal. Así, por lo demás, lo ha definido una parte de la



doctrina laboral al explicar la naturaleza jurídica de aquel instituto: *“Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional”* (Claudio Palavecino Cáceres, *El despido nulo por deuda previsional*, revista *Ius et Praxis*, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)

13º Que, atendidas las características del caso concreto, se estima pertinente expresar que, no obstante, el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo, y lo dispuesto por la Ley N° 20.194 que interpreta el inciso séptimo del referido artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento-, la mencionada disposición legal favorecería una hipótesis de enriquecimiento sin causa para el caso concreto. En efecto, ello ocurre cuando habiendo finalizado el vínculo laboral o contractual y habiéndose declarado así por medio de sentencia firme y ejecutoriada, quede entregado a la decisión o a las posibilidades económicas del empleador convalidar el despido mediante el pago de los montos adeudados, los que de acuerdo a la disposición en análisis se incrementarán hasta la fecha del pago efectivo de éstos, cuestión que podría en teoría extenderse por toda la vida del trabajador, con el correspondiente aumento exorbitante y desproporcionado del monto originalmente adeudado.

14º Que las disposición contenidas en la oración final del inciso 5º, y en los incisos 6º, 7º, 8º, y 9º, todos del artículo 162 del Código del Trabajo, supone generar artificialmente obligaciones laborales a su respecto (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, habiendo incluso sido consignadas las cotizaciones previsionales ordenadas por los tribunales en sede declarativa, por lo cual no resulta efectivo sostener como argumento favorable a la racionalidad y legitimidad de tales preceptos que el incremento desproporcionado de las sumas a pagar se deban simplemente a la inacción del deudor.

15º Que, las prestaciones pecuniarias que adeudaría el requirente, se vinculan directamente con un contrato de trabajo, de suerte que junto con entenderse terminado dicho vínculo laboral, necesariamente y por razones de proporcionalidad y justicia, debiera entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo, coherente, por lo demás, con la definición establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, al señalar que: *“se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

16º Que, por lo demás, dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador mediante la ficción legal que aquí



analizamos, no asegura una debida protección a sus derechos. Es más, bajo la premisa de pretender amparar sus derechos, el incremento del monto adeudado a lo largo del tiempo no satisface la necesidad de una oportuna y eficaz solución de los emolumentos adeudados, los cuales, al no ser percibidos efectivamente, no hacen más que mantener la situación de incertidumbre y ausencia de pago.

17º Que, en sentido congruente con lo precedentemente expuesto, el incremento constante en el monto adeudado puede llevar a la imposibilidad económica para el empleador de satisfacer el pago de este, hasta un punto en que su cumplimiento pase a convertirse en una quimera, imposible de concretar. Por ello, la norma en cuestión ampara la posibilidad de provocar una situación de desproporción e injusticia, por el referido enriquecimiento sin causa producido a partir de una ficción legal como la que contempla la norma requerida de autos.

18º Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concreto puede provocar el precepto legal requerido en estos autos, resulta evidente que éste vulnera tanto el mandato del artículo 19 numerales 2, 24 y 26 referidos respectivamente a la prohibición expresa para el legislador de no establecer diferencias arbitrarias, de lo cual deriva la prohibición de establecer normas que resulten irracionales e injustas; así como de igual forma impone una importante carga económica, la cual debe ser soportada por el patrimonio de la requirente y, finalmente, el contenido esencial de los derechos, al establecer limitaciones que afectan la esencia de los derechos antes indicados.

19º Que en relación a las garantías enunciadas debemos tener especial consideración a lo manifestado reiteradamente por esta Magistratura Constitucional - propósito de la garantía de igualdad ante la ley- que esta debe ser entendida como una protección constitucional de la "igualdad en la ley", prohibiendo que el legislador, en uso de sus potestades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues el constituyente no prohibió toda desigualdad ante la ley, sino que se inclinó por establecer como límite a la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria. (STC Roles 2955 c.5 y 3211 c.28 entre otras).

20º Que, de este modo, no resulta suficiente esgrimir la defensa de los intereses de naturaleza laboral del trabajador para amparar una situación de abuso y desproporción en la ley, tal como se aprecia en el caso concreto a propósito de la aplicación del reseñado artículo 162 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, cabe reseñar una vez más la jurisprudencia constitucional, la cual ha sido clara y enfática en sostener que *"no basta con que la justificación de las diferencias sea razonable, sino que además debe ser objetiva. Si bien el legislador puede establecer criterios que permitan situaciones fácticas que requieran de un tratamiento diverso, ello siempre debe sustentarse en presupuestos razonables y objetivos que lo justifiquen, sin que quede completamente entregado el establecimiento al libre arbitrio del legislador. Así, para poder determinar si se infringe la*



igualdad ante la ley, es necesario atender además a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir el derecho fundamental de que se trata, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la misma, como lo ha puntualizado la doctrina autorizada.” (STC Rol 3028 c. decimosegundo, entre otras). Pues, es precisamente esta exigencia de adecuación, necesidad y tolerabilidad a que alude el criterio jurisprudencial reseñado, la que no se aprecia en la especie al aplicar la disposición legal al caso concreto, por lo que finalmente el resultado se muestra como contrario a la Carta Fundamental y particularmente al artículo 19 N° 2 de la misma.

21º Que en lo referido a la garantía del derecho de propiedad del artículo 19 numeral 24 constitucional, cabe indicar que, a consecuencia del incremento del monto a pagar, por aplicación de las normas reprochadas, esa erogación debe ser soportada por las fuerzas patrimoniales del condenado, sin ninguna consideración al incremento permanente y desproporcionado de lo adeudado, el que incide directamente en su derecho de propiedad, teniendo presente que tal como ha indicado esta Magistratura, *“No sólo se produce privación del dominio cuando se despoja a su dueño totalmente de él o de uno de sus atributos o facultades esenciales, sino, también, cuando ello se hace parcialmente o mediante el empleo de regulaciones que le impidan libremente ejercer su derecho o uno de sus atributos mencionados.” (STC 334 c. 19).* En tal sentido, el incremento constante del monto a pagar, como consecuencia de la aplicación de los preceptos legales cuestionados se traduce en un impedimento a la libre disposición de los recursos del requirente, los que quedan a expensas de esos valores que van modificándose en aumento de forma permanente.

22º Que, finalmente, cabe concluir que, para el caso concreto se afectan tales derechos en su esencia, vulnerándose con ello el artículo 19 N° 26 de la Constitución, en la medida que la regulación establecida a través de los preceptos legales en cuestión limita estos derechos más allá de lo razonable, en términos tales que convierte los mismos en impracticables para su titular.

23º Por los argumentos desarrollados, este disidente concluye que el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de autos, debió ser acogido.

PREVENCIONES

Se previene que el Ministro CRISTIAN LETELIER AGUILAR concurre a la decisión de desestimar el requerimiento de inaplicabilidad incoado, únicamente en consideración a lo expuesto en los considerandos décimo quinto y vigésimo de la sentencia que antecede.



El **Ministro** señor **MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ** **concorre al rechazo** del requerimiento de inaplicabilidad teniendo especialmente presente que, atendidas las circunstancias específicas de la gestión pendiente, la aplicación del precepto legal impugnado, en esta oportunidad, no resulta contraria a la Constitución, especialmente en relación con el principio de proporcionalidad, de tal modo que, en ese sentido, concurre a lo señalado en el considerando 12° de la sentencia.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ. La disidencia fue escrita por el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y las prevenciones, por los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, respectivamente.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.
Rol N° 13.075-22-INA

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señor Cristian Omar Letelier Aguilar, señor Nelson Roberto Pozo Silva, señor José Ignacio Vásquez Márquez, señora María Pía Silva Gallinato, señor Miguel Ángel Fernández González, señor Rodrigo Patricio Pica Flores y señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz.

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



8F2A40E5-009A-4960-8F77-7F4191B264F6

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.