

2025

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 15.633-2024

[23 de abril de 2025]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 162, INCISOS
QUINTO, PARTE FINAL; SEXTO Y SÉPTIMO, DEL CÓDIGO DEL
TRABAJO

INGENIERÍA ELÉCTRICA EN POTENCIA SPA (INGELPO SPA)

EN EL PROCESO RIT O-370-2024, RUC 24-4-0578044-1, SEGUIDO ANTE
EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE RANCAGUA

VISTOS:

Que, con fecha 26 de julio de 2024, Ingeniería Eléctrica en Potencia SpA (INGELPO SpA) ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, incisos quinto, parte final; sexto y séptimo, del Código del Trabajo, en el proceso RIT O-370-2024, RUC 24-4-0578044-1, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados, en su parte destacada, dispone:

Código del Trabajo

“Art. 162. [...]”

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.

[...]”.

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

Refiere la actora que en causa RIT O-370- 2024 seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, con fecha 4 de junio de 2024 se interpuso demanda laboral de despido indirecto, nulidad del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones, teniéndose por interpuesta mediante resolución de fecha 4 de julio de 2024, citando a las partes a audiencia preparatoria para el día 12 de agosto de 2024, 12:10 horas.

Como conflicto constitucional, la requirente sostiene en primer lugar, que la preceptiva cuestionada vulnera la garantía de igualdad ante la ley en relación con el principio constitucional de proporcionalidad, de acuerdo al artículo 19 N° 2 de la Carta Fundamental.

Reclama que las normas impugnadas imponen 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, por lo que constituye un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla.

Argumenta que 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.

Por ello, indica se demandan prestaciones sin que se haya realizado trabajo alguno, lo que carece de justificación racional y jurídica, constituye una diferencia radical y muy gravosa, respecto del trato que se brinda en tanto en el ámbito jurídico en general, como en el área laboral en particular.

Afirma que el carácter sancionatorio de la referida norma es claro, siendo ahora necesario señalar que, en los términos que se encuentra configurada, las atribuciones de los Tribunales de Justicia en lo que dice relación con el ámbito sancionatorio, se encuentran absolutamente limitadas, dado que la referida sanción opera en toda su extensión, sin que los Tribunales puedan graduarla ni limitarla.

Agrega la actora que el contexto en el cual se modificó el artículo 162 del Código del Trabajo mediante la dictación de la Ley N° 19.631 es muy diferente al actual, con las modificaciones posteriores al D.L. 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. 1 del Ministerio de Salud, y con ello el perjuicio que podía sufrir el trabajador por el no pago oportuno de cotizaciones previsionales, pues se hace responsable al empleador del perjuicio previsional causado, al tener que pagar todos los recargos señalados en dicha normativa.

Como segundo argumento, la actora plantea que las normas reprochadas vulneran el derecho de propiedad, consagrado en el numeral 24 del señalado artículo 19, pues importa la imposición de una sanción que se supone asociada al no pago oportuno de cotizaciones previsionales por períodos de tiempo en los que no ha existido trabajo por parte de los demandantes y, por ende, es del todo imposible que se haya devengado remuneración, cotización o beneficio laboral alguno.

Alega finalmente la requirente que las normas cuestionadas vulneran las mencionadas garantías en su esencia, pues la sanción que se busca imponer sobrepasa el límite que ha impuesto la Carta Fundamental en el numeral 26 del artículo 19 indicado.

Tramitación



0001687

UNO MIL SEISCIENTOS OCHENTA Y SIETE

El requerimiento fue acogido a trámite por resolución de la Segunda Sala, con fecha 22 de agosto de 2024, a fojas 76, y se ordenó la suspensión del procedimiento, y fue declarado admisible por resolución de la misma Sala con fecha 10 de septiembre de 2024, a fojas 1661.

Conferidos los traslados de fondo en cada caso, no se evacuaron presentaciones.

Con fecha 7 de octubre de 2024, a fojas 1671, fueron traídos los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 24 de diciembre de 2024 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos del abogado Edwin Flores Rodríguez, por la parte requirente, y se adoptó acuerdo, conforme fue certificado por la relatora de la causa.

CONSIDERANDO:

I- Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua diversos trabajadores interpusieron demanda contra la parte requirente, solicitando que se declare la concurrencia de la causal contemplada en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo y la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales, junto con el pago de otras prestaciones laborales. En la gestión pendiente, actualmente suspendida por esta Magistratura, se realizó la audiencia preparatoria.

Ante el Tribunal Constitucional la parte demandada dedujo acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad contra el artículo 162 del Código del Trabajo, alegando que este vulnera los artículos 19 numerales 2 y 24 de la Constitución Política de la República, al imponer una sanción desproporcionada.

II. La convalidación del despido

SEGUNDO: 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.

III. La nulidad del despido

TERCERO: 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 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°). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11°).

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.

CUARTO: 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 que 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.

QUINTO: 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).

SEXTO: 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.

SÉPTIMO: Que, explicada la institución de la llamada nulidad del despido, que tiene un fundamento constitucional claro, corresponde hacerse cargo de las objeciones planteadas por la requirente a fin de determinar si su aplicación resulta inconstitucional en el caso concreto.

IV. Sobre la aplicación de la norma en el caso concreto

OCTAVO: Que, como se señaló en la parte expositiva de esta sentencia, la gestión pendiente corresponde a un procedimiento declarativo laboral en el que uno de los puntos en discusión es la procedencia de la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo. Esto se debe a que, en el caso concreto, existe un desacuerdo sobre el monto adeudado por concepto de remuneraciones, lo que, a su vez, incidiría en la determinación del eventual no pago de cotizaciones previsionales. En consecuencia, lo que se discute es el presupuesto fáctico que daría lugar a la aplicación del artículo 162, toda vez que se trata de remuneraciones que aún no han sido reconocidas judicialmente.

NOVENO: Que, para fundar la inconstitucionalidad, el requirente argumenta que estamos ante *“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”* (a fs. 5). Asimismo, en su alegato señaló que existió una deuda por concepto de remuneraciones, pero que esta ya había sido pagada.

En consecuencia, el requirente fundamenta la inconstitucionalidad de la norma sosteniendo, precisamente, que esta no sería aplicable en el caso concreto, lo que implica que no se configura uno de los requisitos esenciales de la acción de inaplicabilidad. Así, el requerimiento plantea una cuestión que es materia de juicio, por lo que existe un problema de oportunidad en su interposición, en tanto la controversia aún debe ser resuelta en la gestión pendiente.

DÉCIMO: Que, encontrándose el procedimiento en la etapa previa a la audiencia de juicio, la aplicación de la norma impugnada es, en este momento, meramente hipotética. En efecto, la controversia en la gestión pendiente radica en una cuestión de hecho aún no resuelta, lo que impide un pronunciamiento sobre la constitucionalidad de la norma en esta fase procesal.

En este contexto, el control de constitucionalidad de la norma en el caso concreto resultaría prematuro, ya que aún no se ha establecido el presupuesto fáctico que justificaría la aplicación artículo 162 del Código del Trabajo.



DÉCIMO PRIMERO: Que, por los argumentos expuestos, la acción de inaplicabilidad debe ser rechazada, 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:

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

PREVENCIÓN

Los Ministros señores HÉCTOR MERY ROMERO y señora MARCELA PEREDO ROJAS previenen que concurren al fallo compartiendo únicamente por los fundamentos de los considerandos 1°, 8°, 9°, 10° y 11°.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ (PRESIDENTA).

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 15.633-24-INA

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 28/04/2025

Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida
Fecha: 25/04/2025

María Pía Silva Gallinato
Fecha: 25/04/2025

Miguel Angel Fernández González
Fecha: 25/04/2025

Catalina Adriana Lagos Tschorne
Fecha: 25/04/2025

Héctor Antonio Mery Romero
Fecha: 25/04/2025

Marcela Inés Peredo Rojas
Fecha: 28/04/2025

Alejandra Precht Rorris
Fecha: 25/04/2025

Mario René Gómez Montoya
Fecha: 28/04/2025

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz, y por sus Ministros señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, señora María Pía Silva Gallinato, señor Miguel Ángel Fernández González, señora Catalina Adriana Lagos Tschorne, señor Héctor Mery Romero, señora Marcela Inés Peredo Rojas, señora Alejandra Precht Rorris y señor Mario René Gómez Montoya.

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

María Angélica Barriga Meza
Fecha: 29/04/2025



C6561AAC-089C-4956-943D-EA3C39C57266

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.