

2025

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 15.850-2024

[24 de julio de 2025]

**REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 87, INCISOS
SEGUNDO Y CUARTO, DEL DFL N° 1, DE 1997, QUE FIJA EL TEXTO
REFUNDIDO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 19.070**

ENTIDAD EDUCACIONAL RENE DESCARTES E.I.E.

**EN EL PROCESO RIT N° T-250-2020, RUC N° 20-4-0266914-5, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO, EN ACTUAL
CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO, POR
RECURSO DE NULIDAD, BAJO EL ROL N° 739-2024**

VISTOS:

Que, Entidad Educacional Rene Descartes E.I.E., acciona de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 87 incisos segundo y cuarto del DFL N° 1, de 1997, que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N° 19.070, en el proceso Rit N° T-250-2020, Ruc N° 20-4-0266914-5, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, por recurso de nulidad, bajo el Rol N° 739-2024.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone lo siguiente:

“Ley N° 19.070



(...)

“Artículo 87. (...)

Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

(...)

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.”.

(...)

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

Indica la requirente que la gestión pendiente corresponde a un recurso de nulidad interpuesto ante la Il. Corte de Apelaciones de Valparaíso, en causa Rol N° 739-2024, caratulado "Valdés/Entidad René Descartes", en contra de la sentencia dictada con fecha 13 de septiembre de 2024 por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en causa Rol T-250-2020.

Expone que el proceso fue iniciado por doña Laura Valdés Aravena en contra de la Entidad Educacional René Descartes E.I.E., Empresa Individual Educacional, por denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones y, en subsidio, despido injustificado. Precisa que este juicio se tramitó ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso bajo el rol T-250-2020.

Refiere que, mediante sentencia de 13 de septiembre de 2024, el tribunal de primera instancia acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado, condenando a la requirente al pago de \$21.803.188 por concepto de indemnización adicional del artículo 87 del Estatuto Docente, y \$185.042 por concepto de descuentos indebidos, más reajustes e intereses del artículo 63 del Código del Trabajo.



Con fecha 27 de septiembre de 2024, interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia ante la Il. Corte de Apelaciones de Valparaíso, causa que se encuentra actualmente suspendida y pendiente de vista del recurso bajo el rol Laboral-Cobranza-739-2024.

Al fundar el conflicto constitucional, la requirente sostiene que la aplicación del artículo 87 incisos segundo y cuarto del D.F.L. N° 1 de 1997, en el caso concreto, vulnera las garantías constitucionales consagradas en los artículos 19 N°s 2 y 3 de la Constitución Política de la República.

En relación con la vulneración del derecho de igualdad ante la ley y no discriminación arbitraria (artículo 19 N° 2), argumenta que el precepto legal infringe esta garantía generando una discriminación arbitraria por equiparación, indicando que la norma atenta contra la garantía de igualdad dado que restringe, sin justificación razonable, la facultad del empleador para efectos de terminar un contrato de trabajo, obligándolo a una antelación mínima de 60 días, so pena de una indemnización adicional de once remuneraciones de la trabajadora. Esto en relación con el empleador establecimiento educacional, tratado de forma distinta a otros empleadores regidos por el Código del Trabajo (supletorio respecto del estatuto y normas que aplican al empleador establecimiento educacional tal como lo establece el artículo 71 del conocido "Estatuto Docente").

Refiere que la entidad reclamante no cuenta con el poder de desvinculación absoluto respecto de sus dependientes, debiendo además de lo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo, atenerse a una severa restricción tanto en el marco temporal, como patrimonial para efectos de poder terminar una relación laboral. Sostiene que esto resulta vulneratorio de garantías en la medida en que obliga y pone en una situación más gravosa sólo a los empleadores y sostenedores de establecimientos educacionales, a los cuales, en este punto, se les trata con mayor severidad que a la generalidad de los empleadores, sin una justificación razonable o lícita.

Explica que, en los hechos, en calidad de sostenedora de un Establecimiento Educacional, a raíz de los efectos inconstitucionales de la norma impugnada, no cuenta con el poder de desvinculación absoluto respecto de sus dependientes, debiendo además de lo señalado en el artículo 162 del Código del Trabajo, atenerse a una severa restricción tanto en el marco temporal, como patrimonial para efectos de poder terminar una relación laboral.

Respecto a la vulneración del derecho al debido proceso (artículo 19 N° 3), arguye dos aspectos fundamentales:

a) Vulneración del principio *non bis in idem*: la Entidad Educacional ha sido sancionada y condenada por no haber enviado la carta que genera la desvinculación de la trabajadora a la pagar Indemnización del artículo 87 de la ley 19.070, del Estatuto Administrativo por el monto de \$21.803.188, vulnerándose la prohibición de doble castigo, ya que sanciona doblemente un mismo hecho.

Señala que la indemnización laboral que le corresponde es un 150% adicional al 30% que contempla el Código Laboral, y que el precepto legal impugnado "establece una doble sanción para el empleador, obligándolo por dos vías al cumplimiento de la notificación de la desvinculación del trabajador, sujetando a condición la sanción a una antelación mínima contemplada en la norma, configurando una situación de reproche desproporcionado que la norma constitucional reprocha.

Explica detalladamente que se ve afectada con la obligación al pago de una doble indemnización, ya que al momento del despido le pagó a la demandante en su calidad de trabajadora una Indemnización por años de Servicio, por el monto de \$21.803.188, la que se duplica con la obligación de pago de aquella establecida en el artículo 87 de la ley 19.070, del Estatuto Administrativo, teniendo presente que ambas pretenden cautelar el mismo bien jurídico. Sostiene que la sanción establecida en el Estatuto Docente no mantiene la debida correspondencia con el reproche, ni tampoco justificación racional.

Desarrolla que la ausencia de notificación oportuna de la terminación de un contrato de trabajo debe considerarse en el contexto de que dicha notificación de despido solo se pudo generar una vez que la trabajadora concluyó una larga e interrumpida licencia médica. Concluye que la aplicación de la norma impugnada del Estatuto Docente al caso concreto indudablemente vulnera la prohibición de doble castigo, ya que sanciona doblemente un mismo hecho.

b) Vulneración al principio de proporcionalidad: el artículo N° 87 de la Ley 19.070, Estatuto Docente, no contempla situaciones de razonabilidad o atenuación. Derechamente, si en lo formal, no se concreta el desahucio de un contrato en la oportunidad que la norma expresa, abarcando incluso situaciones como cuando el empleador no ha podido formalizar el despido en razón de encontrarse la trabajadora con licencia médica como es en este caso, se verá obligada a pagar la cuantiosa indemnización punitiva por el solo hecho que el referido artículo lo contempla.

Argumenta que, a diferencia de la normativa establecida en el Código del Trabajo, el artículo 87 de la Ley 19.070, Estatuto Docente, no contempla situaciones de razonabilidad o atenuación, estableciendo sin más trámite que el

no cumplir con la antelación mínima que la norma exige, consolida una doble sanción, configurando una situación de reproche desproporcionado que la norma constitucional reprocha.

La norma cuya inaplicabilidad se pretende establece una doble sanción para el empleador, obligándolo por dos vías al cumplimiento de la notificación de la desvinculación del trabajador, sujetando a condición la sanción a una antelación mínima contemplada en la norma. Señala que a contrario sensu de lo que ocurre en el Código del Trabajo, bajo el Estatuto Docente no se contemplan excepciones a propósito de errores formales, estableciendo sin más trámite que el no cumplir con la antelación mínima que la norma exige, consolida una doble sanción.

Explica que por un incumplimiento en la remisión formal de la desvinculación laboral, al no notificarse dentro de determinado plazo legal el despido, se establecen sanciones por parte del Código del Trabajo y conjuntamente con ello, también las sanciones adicionales por parte del Estatuto Docente, sin tener en cuenta como en este caso, que la demandante no podía ser desvinculada dentro del plazo establecido por ley, ya que la demandante sesenta días antes de iniciarse el año escolar estaba con licencia psiquiátrica.

Añade que el artículo 87 del Estatuto Docente implica aumentar la indemnización laboral que le corresponde en un 150%, adicional al 30% que contempla el Código Laboral, siendo el citado artículo 87 del Estatuto Docente el único sustento para la pretensión de la parte demandante.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, con fecha 22 de octubre de 2024, a fojas 26, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

En resolución de fecha 14 de noviembre de 2024, a fojas 431, se declaró admisible.

Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, la requerida Laura Valdés Aravena formuló observaciones a fojas 458.

Observaciones de Laura Valdés Aravena

Precisa que no fue parte de la defensa de fondo de la contestación en el Juicio Laboral, por parte de la demandada, controvertir la causal de despido, ni la notificación del mismo, ni la procedencia operacional del artículo 87 inciso segundo y cuarto del Estatuto Docente. Muy por el contrario, señala que fue un

hecho pacífico, al tenor del reconocimiento en los puntos 2.1 y 2.3 de la contestación en el proceso T-250-2020. Y específicamente respecto de la indemnización especial del artículo 87 de la Ley 19.070 se indicó en la contestación que rola a fojas 123 de autos que: *"Sobre este punto, la indemnización solicitada, no es materia de una vulneración de derechos fundamentales en conformidad lo establece el artículo 2° del Código del Trabajo, por lo que se estima que no es procedente su discusión en el ejercicio de esta acción, sino que mediante el cobro de prestaciones laborales"*.

Respecto del artículo 87 del Estatuto Docente en general, sostiene que la obligación a los empleadores que pongan término al contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular de pagar tanto una indemnización por años de servicio como otra adicional al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir el afectado si dicho contrato hubiere durado hasta el término del año laboral en curso, no es irracional ni injustificada.

De la historia fidedigna de los preceptos del artículo 87 impugnados, consta que las reglas pretenden desincentivar los despidos injustificados durante el año laboral docente, lo cual se ajusta al derecho a la libertad de trabajo y a su protección asegurados en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política y a la naturaleza protectora que ha de tener la legislación laboral.

Añade que el beneficio que establece el inciso segundo del artículo 87 es excepcional por cuanto, de acuerdo a su inciso cuarto, el empleador no está obligado a pagar la indemnización adicional si la terminación de los servicios se hace efectiva antes del primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de desahucio hubiere sido otorgado con sesenta días de anticipación a esa misma fecha.

Argumenta que, en tal caso, el despido sería legal y cumpliría con la finalidad de dar certeza al afectado respecto de su situación laboral a fin de que pueda acceder a otro establecimiento educacional antes de que se inicie el año escolar siguiente. Cita jurisprudencia de este Tribunal en las causas rol N° 3045 y N° 7217, donde se expresó que se trata de *un beneficio excepcional porque tiene sujetos determinados y causales determinadas. Por lo mismo no es de aplicación amplia, sino que restrictiva* desde que se aplicará siempre que el aviso de término de servicios no se efectúe oportuna y debidamente.

Respecto a la alegada vulneración del principio de igualdad ante la ley, argumenta que la igualdad ante la ley no es un derecho absoluto, ya que se encuentra sujeta a la posibilidad de establecer diferenciaciones razonables entre quienes no se encuentran en una misma condición.

Cita reiterada jurisprudencia de este Tribunal, precisando que *"la razonabilidad es el cartabón o standard de acuerdo con el cual debe apreciarse la*

medida de igualdad o la desigualdad" (Rol N° 784 c. 19 y, en el mismo sentido a vía ejemplar, roles Nos. 1254 c. 46, 1399 c. 12, 1732 c. 48, 1812 c. 26, 2259 c. 27, 2955 c. 7, 3364 c. 22, 3297 c. 22).

Sostiene que la norma impugnada es aplicable a todo empleador y sostenedor de establecimiento educacional que se encuentre en la misma condición que el requirente de autos, por lo que tampoco vulnera el principio de igualdad y no discriminación. Argumenta que lo que se prohíbe constitucionalmente es la diferenciación arbitraria inspirada en el concepto aristotélico de la isonomía, expresado en la Ética de Nicómaco –los iguales deben ser tratados como iguales y los desiguales, como desiguales– como ha señalado la jurisprudencia constitucional.

Finalmente refiere que, en el caso de marras, el denunciante no cumplió con la anticipación prevista en la Ley.

Respecto a la alegada vulneración del principio *non bis in ídem*, argumenta que no es lo mismo aludir a una "indemnización" que a una "sanción", como señala el requirente. Explica que la "indemnización" es un beneficio que busca compensar económicamente a quien ha sufrido un perjuicio o daño, mientras que el concepto de "sanción" implica –según el Diccionario de la Lengua Española– una "*pena que una ley o reglamento establece para sus infractores*". Sostiene que en el caso de la gestión judicial pendiente nos encontramos frente a la eventual imposición de indemnizaciones que buscan resarcir el daño de la pérdida de trabajo.

Desarrolla que la jurisprudencia Constitucional reiterada ha señalado que se vulnera el *non bis in ídem* cuando "*en todos los procesos seguidos en contra del requirente se tutela el mismo bien jurídico, no existe un hecho delictivo nuevo y la situación descrita del caso no se trata del instituto de la acumulación de penas*" (STC Roles Nos. 2045, 2254, 2896, 3000, entre otras).

En el caso concreto no se afecta el principio *non bis in ídem* porque, si bien existe identidad en la persona, no hay identidad en cuanto a los hechos que dan origen a la indemnización. Explica que ello es así porque uno se origina por el despido injustificado y, el otro, por la falta de notificación oportuna. Confirma lo anterior citando jurisprudencia constitucional en sentencia Rol N° 3045 y N° 7217, al señalar que "El artículo 87 del Estatuto Docente establece que el empleador que ponga término al contrato de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular por necesidades del servicio, tiene que pagar dos indemnizaciones. Una, la de mes por año y fracción superior a seis meses. La otra, el equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir el trabajador despedido si dicho contrato hubiere durado hasta el término del año laboral en curso. Sin embargo, el empleador no está obligado a pagar esta indemnización adicional si la terminación de los servicios se hace



efectiva antes del primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso del desahucio hubiere sido otorgado 60 días de anticipación a esa misma fecha" (considerandos 6° y 12°).

La requerida señala además que el requirente ha promovido una cuestión respecto de un precepto legal que ha sido declarado conforme a la Constitución por el Tribunal, habiendo conocido de este mediante requerimiento, y además ha invocado la Entidad Educacional los mismos vicios que fueron materia de la sentencia respectiva.

Indica que, a propósito del uso de reposo por licencias médicas por la trabajadora, que habría tornado imposible a juicio de la requirente notificar dentro del plazo establecido en el artículo 87, - sin perjuicio de ser falso y no ser parte de las alegaciones y defensas de su contestación en el proceso laboral- no constituye una materia a ser resuelta mediante acción de inaplicabilidad.

Critica finalmente que el requirente realiza un reproche vago y genérico al formato del artículo 87 del Estatuto Docente, continuando el reclamo respecto de la imposibilidad de cumplir el desahucio dentro de plazo con motivo en presuntos usos de licencia médica de la trabajadora, constituyendo una alegación genérica de vulneraciones constitucionales.

A fojas 467, por decreto de fecha 13 de diciembre de 2024, se trajeron los **autos en relación**.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 4 de junio de 2025 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública. Se adoptó acuerdo con igual fecha, conforme certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

I. GESTIÓN PENDIENTE Y CONFLICTO CONSTITUCIONAL PLANTEADO

PRIMERO: Comparece la requirente Entidad Individual de Educación René Descartes solicitando que se declare inaplicable por inconstitucional el artículo 87, incisos segundo y cuarto, del DFL N° 1 de 1997, que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N° 19.070, para que surta efectos en el recurso de nulidad seguido ante la Corte de Apelaciones de Valparaíso, bajo el Rol N° 739-2024.

La gestión tiene su origen en una denuncia por vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones y, en subsidio, demanda por despido



improcedente y cobro de prestaciones, deducida por Laura Valdés Aravena en contra de la requirente.

Por sentencia de fecha 13 de septiembre de 2024 el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso acogió la demanda subsidiaria y ordenó a la requirente pagar la suma de \$21.803.188 por concepto de indemnización adicional del artículo 87 del Estatuto Docente y \$185.042 por concepto de descuentos indebidos. En contra de la sentencia la requirente interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, alegando que no es procedente la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente, impugnado en estos autos, por cuanto la demandante no ejercía funciones como profesora sino como directora del liceo en el cual trabajaba.

SEGUNDO: La parte requirente sostiene que la aplicación del precepto legal impugnado resulta contraria al texto constitucional por infringir los principios de igualdad ante la ley, debido proceso y proporcionalidad. Fundamenta su pretensión en que la norma en cuestión impone una carga más gravosa a los empleadores y sostenedores de establecimientos educacionales que a la generalidad de los empleadores. Asimismo, alega que se le obliga al pago de una doble indemnización, toda vez que debe satisfacer tanto la que corresponda por años de servicio como aquella establecida en el precepto impugnado. Finalmente, argumenta que se vulnera el principio de proporcionalidad, en la medida en que la disposición cuestionada carece de criterios objetivos de graduación para determinar la sanción aplicable.

II. LA INDEMNIZACIÓN ADICIONAL DEL ARTÍCULO 87 DEL ESTATUTO DOCENTE

TERCERO: El precepto impugnado se encuentra en el Párrafo III del Título V de la Ley N° 19.070, sobre Estatuto Docente, que trata “Del contrato de los profesionales de la educación en el sector particular”. En el Párrafo I de ese Título, sobre Normas Generales, se expresa que las relaciones laborales de los profesores del sector privado particular -sean estos subvencionados o pagados- como “aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título” (inciso primero).

Por su parte, dentro del Párrafo II “De la celebración del contrato y de las modificaciones legales a éste”, el artículo 79 prescribe que, entre las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo, se encuentra el de su duración, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo. Luego de consagrar algunas limitaciones en cuanto a la jornada semanal de

trabajo y a la distribución del trabajo en horas de aula y en actividades curriculares no lectivas, el derecho a feriado del mismo sector y el valor mínimo nacional por hora de trabajo (artículos. 81 y 83), el artículo 82 establece que “todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador”

Finalmente, el artículo 87, cuyos incisos segundo y cuarto fueron impugnados en estos autos, que es el único artículo dentro del Párrafo III que regula la terminación del contrato, establece lo siguiente:

Los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 S, tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis. Sin perjuicio de lo anterior, podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, si procediere.

Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

CUARTO: En virtud de esta norma, la sentencia de primer grado dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso condenó a la requirente al pago de la indemnización adicional que contempla la norma, razonando para aquello que “el despido se produjo el 24 de febrero del año 2020, por la causal de desahucio escrito del empleador, sin haberse dado la comunicación de término de contrato con anticipación alguna. Y considerando que el año laboral vigente al momento de producirse el despido -2020- finalizaba efectivamente el 28 de febrero de 2021 (...) deberá necesariamente acogerse la demanda en cuanto por ella se solicita el pago de la indemnización adicional establecida en el artículo 87

del Estatuto Docente, equivalente a las remuneraciones que le habrían correspondido percibir desde el 1 de marzo del 2020 al 28 de febrero de 2021, descontándose de este monto la suma percibida por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, a fin de evitar un doble pago a la trabajadora por esta suma” (c. 15° de la sentencia).

QUINTO: Los incisos 2 y 4 del artículo 87 tienen su origen remoto en el artículo 70 del texto que dio origen a la tramitación del proyecto de Ley N° 19.070. Dicho artículo señalaba que: *“Si una sentencia judicial declara injustificada la terminación de un contrato avisada por el empleador al docente durante los meses de marzo a noviembre inclusive, condenará al empleador a cancelar, además de otras indemnizaciones que legalmente le correspondan en cada caso, las remuneraciones que el profesional debería haber recibido desde el día del término efectivo de su trabajo hasta el 28 de febrero del año siguiente. Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 67 de esta ley”*

SEXTO: Del Mensaje del proyecto se deduce que uno de los motivos del legislador era otorgar estabilidad a la carrera docente, indicando expresamente que *“El Estatuto reconoce, clarifica y estimula la existencia y el desarrollo de los sectores educacionales “público” o “municipal” y “privado” o “particular”, dando al trabajo docente que en éstos se realiza, una regulación jurídica acorde con la racionalidad institucional de cada uno de ellos. Por esto se establece una “carrera docente” para el primer sector, y un “contrato docente” para el segundo. Esta regulación jurídica armoniza el ejercicio de la libertad de enseñanza con el ejercicio de un rol activo del Estado en el quehacer educacional. En el sector municipal, esto se garantiza por medio de una “carrera docente” de carácter nacional y comunal a la vez, construida a partir del concepto de dotación del artículo 27° de este proyecto de ley. A dicha carrera se ingresa por concurso público de antecedentes, y se egresa de ella sólo por causa legal. Es una carrera de carácter comunal por cuanto se ingresa a una dotación comunal y a un establecimiento de una comuna a la vez. Sin embargo, se trata también de una carrera de carácter nacional, con una remuneración básica mínima para cada nivel y con asignaciones válidas ante todas las municipalidades del país. En cambio, en el sector particular este punto se encuentra garantizado por el contrato docente, especialmente por disposiciones como la del artículo 70°, el cual establece una indemnización adicional especial para desincentivar los despidos injustificados durante el año laboral docente.”* (Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 19.070, p. 6).

Luego de que la Cámara de Diputados aprobara dicho artículo en los mismos términos propuestos, durante el Segundo Trámite Constitucional desarrollado en el Senado, el Ejecutivo formuló una indicación para reemplazar la disposición por una prácticamente idéntica a la incorporada en

los incisos del actual artículo 87 impugnados, fundando la indicación nuevamente en la necesidad de evitar los despidos injustificados (Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley 19.070, p. 571).

SÉPTIMO: La historia legislativa permite concluir que mediante la norma cuestionada se ampara en la protección del trabajador, derecho fundamental garantizado en el artículo 19, N° 16, de la Constitución que asegura “La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con justa retribución” (incisos 1° y 2°) y, según ha expresado este Tribunal, “la garantía de la libertad de trabajo faculta a toda persona a buscar, obtener, practicar y ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerada, profesión u oficio lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley. Implica, desde luego, la libertad de elegir un trabajo, evitando compulsiones para realizar labores determinadas. La persona debe decidir el acceso, el tránsito y la permanencia en un trabajo específico. Esta garantía implica, además, el derecho a la libre contratación. Para el empleador, ello le asegura un amplio poder de contratación de su personal; para el trabajador, le permite vincularse autónomamente, acordando las condiciones en que deba ejecutarse la tarea y optando por las modalidades que al respecto establezca el ordenamiento laboral. La garantía culmina con el derecho de elegir trabajo con entera libertad y con acceso a una justa retribución. El contenido esencial de esta garantía asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador; que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución[...].” (Rol N° 1413, c. 21°).

Refiriéndose a esta garantía la doctrina señala que “[l]a protección, ya sea a la libertad de trabajo, ya del propio trabajo, constituye una obligación que corresponde a toda la comunidad y, en especial, a quien la dirige, es decir, al Estado. Constituye, por lo tanto, un derecho social o de segunda categoría, por cuanto fuerza al Estado crear las condiciones necesarias para que, en el hecho, puedan ejercerse realmente tanto la libertad como el trabajo que ya se está desarrollando. Su consagración a nivel constitucional importa la creación de una norma programática, resultando ser para el legislador un verdadero mandato su regulación” (Alejandro Silva Bascuñán (2010), “Tratado de Derecho Constitucional”, tomo XIII, Ed. Jurídica de Chile, p. 225).

OCTAVO: Cuando el trabajador está frente a contingencias sociales que le modifican su curso de vida laboral, como ocurre con los trabajadores beneficiados por el precepto cuestionado, esa vulnerabilidad se enfrenta con la Constitución como garantía. De este modo, “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 (...) 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° y 12.068, c. 9°).

NOVENO: Con el objeto de mitigar los efectos derivados de tales contingencias, en materia laboral el legislador ha establecido distintas indemnizaciones las que obedecen, principalmente, a dos finalidades: “por una parte, impedir los despidos injustificados -y con ello asegurar la estabilidad laboral- y, por otra, resarcir al trabajador despedido por los perjuicios que le arroje el terminar su empleo para permitirle así acceder a otro con la seguridad de que, en el intertanto, podrá solventar sus gastos” (STC 7217, c. 12°).

En efecto, artículo 87 del Estatuto Docente establece que si el empleador le pone término al contrato de trabajo a un profesor por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo la empresa deberá pagar, además de la indemnización por años de servicio, un resarcimiento adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La norma toma en cuenta la especial situación de vulnerabilidad en que se encuentran los profesores cuando la desvinculación no se efectúa el día anterior al inicio del año escolar siguiente, o cuando no se otorgó el aviso con al menos 60 días de anticipación a esa fecha, considerando la dificultad que enfrentan para incorporarse a otro establecimiento educacional durante el transcurso del año escolar.

DÉCIMO: En ese sentido, la finalidad de la indemnización adicional que consagra la norma es tanto proteger la estabilidad laboral del profesor y, de acuerdo con lo que señaló la STC Rol N° 7217 recaída en un requerimiento de inaplicabilidad respecto del mismo precepto legal de autos, como “resarcir las nefastas consecuencias que le acarrea a un profesor perder su trabajo durante el curso del año escolar” (c. 13°) toda vez que “de ponerse término al contrato de trabajo de un profesor en pleno desarrollo del año escolar, no sólo se podría afectar el normal desenvolvimiento de las actividades del establecimiento en la planificación, perfeccionamiento y debido ejercicio de la libertad de enseñanza, sino también el derecho a la libertad de trabajo y de contratación del profesor así desvinculado” (c. 14°).

En el mismo sentido, la Corte Suprema ha razonado que *“el artículo 87 del Estatuto Docente posee, sin duda, una especial connotación en el ámbito laboral de los profesionales de la educación, ya que sabido es que la dotación docente de los establecimientos educacionales se determina e integra en general antes de finalizar el año escolar, de modo que el profesional cuya disponibilidad laboral surja durante ese término o en la época inmediatamente anterior a su inicio, difícilmente pasará a formar parte del personal necesario al efecto, lo que importa cesantía anual, salvo las posibilidades de reemplazo. Esta es la razón de la indemnización adicional prevista en la norma en examen, es decir, paliar la inactividad laboral anual subsecuente a un despido injustificado y extemporáneo por parte de un empleador del sector educacional* (Corte Suprema Rol N° 137.868-2019, c. 8°).

UNDÉCIMO: Atendida la situación descrita en el considerando previo, el legislador ha procurado entonces en el artículo 87 del Estatuto Docente que el despido se produzca “en una oportunidad que se avenga con las particularidades de las actividades que se desarrollan en los establecimientos educacionales y en las que practica su docencia el afectado, de manera tal que permita al profesor desvinculado la posibilidad de ser contratado en otro establecimiento educacional desde el inicio del año escolar” (STC 7217, c. 14°).

III. RECHAZO A LAS IMPUGNACIONES DEL REQUIRENTE

a) Igualdad ante la ley

DUODÉCIMO: El primer reproche constitucional que formula el requirente recae en una presunta infracción al principio de igualdad ante la ley, en la medida que se pone en una situación más gravosa solo a empleadores y sostenedores de establecimientos educacionales, a los que se les trata con mayor severidad que a la generalidad de los empleadores, quienes no están sujetos al artículo 87 del Estatuto Docente.

DÉCIMO TERCERO: Cabe volver a recordar al efecto lo que ha señalado en numerosa jurisprudencia esta Magistratura en relación con el principio de igualdad ante la ley cuando ha expresado que éste consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y, consecuentemente, diversas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes. De ahí que haya entendido que “una discriminación arbitraria es aquella que carece de razonabilidad en términos de introducir una diferencia de trato entre quienes se encuentran en la misma situación, sin que ello obedezca a parámetros objetivos y ajustados a la razón” (STC Rol N° 784, c. 19°. En el mismo sentido, STC Rol N° 5275, c. 26° y 15.479, c. 3°, entre otras).

DÉCIMO CUARTO: En el caso concreto una infracción a este principio debe ser descartada, pues si el legislador decidió incluir de manera exclusiva la indemnización adicional en el Estatuto Docente, y no en el Código del Trabajo, obedece, por una parte, a que los profesionales de la educación se desempeñan en un contexto laboral particular que restringe significativamente su posibilidad de incorporarse a otro establecimiento educacional hasta el inicio del siguiente año lectivo y, por otra parte, a la finalidad de resguardar una adecuada planificación en el ámbito escolar, que permita asegurar la continuidad y regularidad del proceso educativo en beneficio del alumnado y con ello la libertad de enseñanza y el derecho a la educación.

En consecuencia, el precepto impugnado, al establecer una indemnización de carácter excepcional, conferido únicamente a aquellos trabajadores sujetos al Estatuto Docente y bajo la condición de que la comunicación del término de la relación laboral no se realice con la anticipación legalmente exigida, atiende a fundamentos completamente razonables.

b) Non bis in ídem

DÉCIMO QUINTO: La requirente sostiene asimismo que la aplicación del precepto en la gestión pendiente vulnera el principio de non bis in ídem, que proscribe que una persona sea doblemente sancionada o juzgada por los mismos hechos y fundamentos, alegando que se ve obligada al pago de una doble indemnización: por una parte, la indemnización por años de servicio y, por otra parte, la indemnización del artículo 87 de la Ley N° 19.070.

DÉCIMO SEXTO: Esta argumentación debe ser descartada pues, como se señaló en otra sentencia respecto al mismo conflicto planteado, no es lo mismo aludir a una “indemnización” que a una “sanción”, como señala el requirente.

En efecto, *“La “indemnización” es un beneficio que busca compensar económicamente a quien ha sufrido un perjuicio o daño, mientras que el concepto de “sanción” implica -según el Diccionario de la Lengua Española- una “pena que una ley o reglamento establece para sus infractores”. En el caso de la gestión judicial pendiente **nos encontramos frente a la eventual imposición de indemnizaciones que buscan resarcir el daño de la pérdida de trabajo**”* (STC 7217, c. 31°). En consecuencia, lo que se discute es la procedencia de prestaciones de naturaleza indemnizatoria cuyo objeto es reparar el detrimento sufrido por el trabajador con ocasión de la terminación de la relación laboral, sin que ello configure una duplicidad punitiva incompatible con el principio non bis in ídem.

DÉCIMO SÉPTIMO: A mayor abundamiento, resulta pertinente destacar que los hechos que originan las indemnizaciones en cuestión no son coincidentes. En efecto, la indemnización por años de servicio se devenga con motivo de la terminación del vínculo laboral fundada en necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio, mientras que la indemnización establecida en el artículo 87 de la Ley N° 19.070 tiene su causa en la omisión del empleador de cumplir con la notificación oportuna del término de la relación laboral. En efecto, el empleador no está obligado a pagar esta indemnización adicional si la terminación de los servicios se hace efectiva antes del primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso del desahucio hubiere sido otorgado al menos con sesenta días de anticipación a esa misma fecha.

En consecuencia, se trata de prestaciones que encuentran su fundamento en hechos jurídicos distintos, lo que excluye la aplicación del principio non bis in ídem.

c) Principio de proporcionalidad

DÉCIMO OCTAVO: El requerimiento también estima que se ve transgredido el principio de proporcionalidad, argumentando que nos encontramos ante una norma de carácter punitivo que no fija ningún tipo de atenuación o parámetro de graduación.

Sin embargo, lejos de afectarlo, la norma en cuestión configura una indemnización idónea para mitigar el perjuicio que la desvinculación produce al docente, evidenciando así una justificación racional por parte del legislador. En efecto, no se trata de una estimación arbitraria o desvinculada del daño que sufre el afectado, sino de una medida razonada que busca resguardar adecuadamente sus derechos ante una situación de particular vulnerabilidad. La falta de criterios de graduación no implica una infracción a este principio, en tanto su objeto es proporcionar una indemnización previsible fundada en la dificultad de reinsertarse en el sistema educacional una vez iniciado el año escolar.

IV. DEFECTOS FORMALES DEL REQUERIMIENTO

DÉCIMO NOVENO: A mayor abundamiento, y sin perjuicio de los argumentos que se han dado a conocer en los considerandos anteriores relacionados con la fundamentación de los preceptos legales impugnados, necesariamente el requerimiento debe ser rechazado porque éste adolece de defectos de carácter formal que nos llevan a considerar que nos encontramos



frente a un conflicto en el que la declaración de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad no producirá efectos útiles en el caso concreto.

Al respecto cabe recordar que esta judicatura constitucional ha razonado con anterioridad que, si bien una de sus salas puede dar por cumplido el requisito de admisibilidad, el pleno de este Tribunal puede formular un rechazo formal acerca de la procedencia de un requerimiento como resultado del examen que le compete realizar (STC Roles 2.693, 2.881, 3.146, 5192, entre muchas otras).

VIGÉSIMO: Como se dio cuenta al inicio de esta sentencia, la gestión pendiente corresponde a un recurso de nulidad deducido por la requirente ante la Corte de Valparaíso fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva ha sido dictada con infracción a la ley, en particular al artículo 172 de dicho cuerpo legal, que hubiese influido en lo dispositivo del fallo, para solicitar en definitiva que se declare que en el caso concreto no corresponde el pago de la indemnización especial del artículo 87 del Estatuto Docente.

Entre los fundamentos de las alegaciones que se formulan el referido recurso de nulidad está la de que, tratándose la demandante de la directora del establecimiento educacional, no resultaría aplicable la norma referida, toda vez que ésta sólo se aplicaría a los docentes o profesores y no a los directores, quienes no realizan funciones de docencia en aula.

VIGÉSIMO PRIMERO: De lo anterior aparece de manifiesto que la acción deducida no se encuentra razonablemente fundada, según lo prescrito en el artículo 93, inciso undécimo, de la Carta Fundamental. En efecto, resulta contradictorio que, por una parte, mediante la gestión pendiente le solicita al juez a quo que interprete correctamente la regla impugnada en esta sede y, al mismo tiempo, le pide a esta Magistratura que declare inaplicable el mismo precepto que funda el recurso de nulidad y que, precisamente, le sirve de fundamento a la Corte para resolver (veáse entre muchas otras STC 1702, c. 9°).

VIGÉSIMO SEGUNDO: Por las razones expuestas, el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad debe ser desestimado.

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:



0000488
CUATROCIENTOS OCHENTA Y OCHO

- I. QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1. OFÍCIESE.
- II. QUE SE ALZA LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUERENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

Redactó la sentencia la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 15.850-24-INA

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 25/07/2025

Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida
Fecha: 28/07/2025

María Pía Silva Gallinato
Fecha: 24/07/2025

Miguel Angel Fernández González
Fecha: 24/07/2025

Raúl Eduardo Mera Muñoz
Fecha: 24/07/2025

Héctor Antonio Mery Romero
Fecha: 28/07/2025

Marcela Inés Peredo Rojas
Fecha: 24/07/2025

Alejandra Precht Rorris
Fecha: 25/07/2025



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, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, 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: 28/07/2025



897A4FDF-E0B9-4BBE-9D99-9B5A856ED89E

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.