

2025

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 16.175-2025

[16 de octubre de 2025]

**REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 162, INCISO
QUINTO, SEGUNDA PARTE; E INCISOS SEXTO Y SÉPTIMO, DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO,**

[REDACTED]

EN EL PROCESO RIT C-4-2019, RUC N° 17- 4-0074499-8, SEGUIDO ANTE
EL JUZGADO DE LETRAS DE CAUQUENES, EN CONOCIMIENTO DE LA CORTE
DE APELACIONES DE TALCA, BAJO EL ROL N° 1-2025 (LABORAL COBRANZA)

VISTOS:

Que, con fecha 27 de enero de 2025, [REDACTED] ha
presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad
respecto del artículo 162, inciso quinto, segunda parte; e incisos sexto y séptimo,
del Código del Trabajo, en el proceso RIT C-4-2019, RUC N° 17- 4-0074499-8,
seguido ante el Juzgado de Letras de Cauquenes, en conocimiento de la Corte de
Apelaciones de Talca, bajo el Rol N° 1-2025 (Laboral Cobranza).

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

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

Código del Trabajo

Artículo 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

Plantea la actora que el Juzgado de Letras de Cauquenes, con fecha 17 de agosto de 2018, acogió la demanda laboral deducida por Walter Espinoza Cid y en lo resolutivo dispuso, entre otras medidas, el pago de las remuneraciones posteriores al despido de conformidad con el artículo 162 del Código del Trabajo, y el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas de conformidad a la ley y todas las otras prestaciones que se devenguen mientras



no se dé cumplimiento a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 162, y cotizaciones previsionales y de salud adeudadas entre el período trabajado y hasta la convalidación del despido.

Afirma que la empresa pagó los días 4 y 7 de septiembre de 2020 la totalidad de las cotizaciones previsionales tanto de AFP Provida, de FONASA y de AFC, tal como fue probado por medio del certificado de pago de cotizaciones previsionales que se acompañó como prueba en la tramitación del incidente.

Señala que en la causa de cobranza laboral autos RIT C-4-2019 tramitados ante el Juzgado de Letras Cauquenes se realizó una liquidación del crédito con fecha 25 de mayo de 2023, la que fijó la cuantía de la deuda en la suma de \$182.508.794, considerando remuneraciones por nulidad del despido hasta la fecha señalada.

Posteriormente, y en razón de dicha liquidación, con fecha 31 de agosto de 2023 se decretó el remate de la propiedad de la requirente ubicada en la comuna de Cauquenes, que había sido previamente embargada, remate que se encontraba programado para el 31 de enero de 2025.

Sin embargo, expone que el 26 de septiembre de 2024 promovió incidente de convalidación del despido y el 12 de diciembre de 2024 el tribunal acogió su petición y declaró como fecha de cese del pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales por convalidación el día 7 de septiembre de 2020.

Señala que la gestión pendiente es el recurso de apelación subsidiaria presentada por Walter Espinoza Cid en contra de esta resolución, la que se tramita ante la Corte de Apelaciones de Talca bajo el Rol 1-2025 (Laboral Cobranza).

Como conflicto constitucional, la actora expone que la resolución del recurso de apelación que constituye la gestión pendiente incidirá directamente en la determinación de la cuantía del crédito adeudado, toda vez que la liquidación que sirve de base para el remate considera 32 meses de remuneración, a título de nulidad del despido, que se devengaron con posterioridad a la fecha de la convalidación, es decir, contempla 32 remuneraciones que no adeuda, lo que equivale a un 70% de la última liquidación del crédito.

La actora alega que los preceptos legales impugnados vulneran en primer lugar el principio de proporcionalidad de las sanciones comprendido en las garantías de no discriminación arbitraria y de Debido Proceso, consagrada en el artículo 19, N°2 y 3 de la Constitución, respectivamente.

Afirma que la imposición de una sanción desproporcionada, esto es, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone, o que no



encuentra, una justificación suficiente en los hechos específicos que se invocan para aplicarla viene a constituir un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla.

Añade que lo pretendido por la parte ejecutante, quien ha impugnado la resolución que acogió el incidente de convalidación del despido con fecha 7 de septiembre de 2020, viene a contravenir directamente las reglas propias del debido proceso y, en particular lo referido al juzgamiento dentro de un plazo razonable y sin dilaciones, puesto que de seguirse su teoría en orden a que el tenor de lo prescrito en los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo establece la comunicación por correo certificado como un requisito de la esencia para la convalidación del despido, entonces se estaría permitiendo que los procedimientos se dilaten indefinidamente, sin que la parte que ha cumplido con el pago de las cotizaciones previsionales, cuente con herramienta procesal alguna para impedirlo.

Indica que se agrava la situación toda vez que el mecanismo sancionatorio continúa operando de manera ilimitada en el tiempo, sin consideración alguna al hecho de que no se está desarrollando ya trabajo alguno, y que las cotizaciones previsionales se encuentran íntegramente pagadas en septiembre de 2020.

Luego, la requirente sostiene que la normativa cuestionada produce una afectación al derecho de propiedad, consagrado en el artículo 19 N°24 de la Constitución.

Señala que estas disposiciones aparecen como reglas que sin justificación suficiente vienen a disponer arbitrariamente del patrimonio de una persona al obligarlo a soportar una sanción pecunaria que no guarda relación alguna con la conducta a la que se asocia, carece de justificación suficiente y se acrecienta en el tiempo sin límite alguno, en consideración a que la obligación de pagar las cotizaciones previsionales fue cumplida íntegramente.

Finalmente la requirente alega la afectación de la garantía constitucional de seguridad jurídica, consagrada en el artículo 19 N°26 de la Carta Fundamental.

Afirma que la indefinida prolongación de los efectos de la nulidad-sanción repugna a la más elemental noción de seguridad jurídica al dejar en indeterminación absoluta el límite de tiempo por el que se hacen exigibles las prestaciones a que alude la denominada Ley Bustos.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a tramitación por resolución de la Primera Sala de 31 de enero de 2025, de fojas 36, y se ordenó la suspensión del procedimiento. Luego, fue declarado admisible por resolución de la misma Sala con fecha 7 de marzo de 2025, a fojas 133.

Conferidos los traslados de fondo a las demás partes de la gestión pendiente y a los órganos constitucionales interesados, con fecha 24 de marzo de 2025, a fojas 143 formuló observaciones la parte de Walter Espinoza Cid, abogando por el rechazo del requerimiento.

Destaca la requerida que la sentencia declarativa de 17 de agosto del 2018 se encuentra ejecutoriada, y que lo pretendido por la requirente a través de esta acción de inaplicabilidad es la impugnación de la sentencia.

Argumenta que la preceptiva impugnada no produce las afectaciones constitucionales denunciadas, y que por el contrario, en la gestión pendiente sí se ha vulnerado el derecho de propiedad del trabajador respecto a la remuneración que le concede el artículo 162 del Código del Trabajo ya que no se le ha pagado dicho emolumento hasta la fecha de envío de la carta certificada con los comprobantes de pago de dichas cotizaciones como lo ordena el citado artículo.

Con fecha 8 de abril de 2025, a fojas 190, fueron traídos los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 14 de mayo de 2025 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados Carlos Bastidas Rubio, por la parte requirente y Víctor Juri Sabag, por la parte requerida, y se adoptó acuerdo, conforme fue certificado por la relatora de la causa.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en agosto de 2018, en el proceso laboral O-33-2017, seguido ante el Juzgado de Letras de Cauquenes, se acogió la demanda de despido indirecto interpuesta por un trabajador, condenando a la parte requirente al pago de una serie de prestaciones laborales y a la nulidad del despido. Sobre esto último, lo resolutivo del fallo indicó que: *“V.- Que las remuneraciones posteriores al despido se pagar en conformidad a artículo 162 del Código del Trabajo, y de acuerdo al mérito del proceso, según la última*



remuneración mensual del demandante, a saber, \$4.000.000 (cuatro millones de pesos). VI.- Que se ordena el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas en conformidad a la ley, además de todas las prestaciones que se devenguen mientras el demandado no dé cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo; y cotizaciones previsionales y de salud adeudadas entre el periodo trabajado y hasta la convalidación del despido, de conformidad al D.L 3.500 y Ley 19.728.”.

Contra esta sentencia la parte requirente interpuso recurso de nulidad, que luego se declaró abandonado. Con fecha 12 de abril de 2019 se certificó que la sentencia estaba firme y ejecutoriada.

SEGUNDO: Que, en abril de 2019 inicia de oficio el procedimiento de cobranza laboral C-4-2019, seguido ante el mismo tribunal. En él, consta en el expediente que los días 4 y 7 de septiembre de 2020 la parte ejecutada, requirente en estos autos, pagó el total de lo adeudado, con los montos debidamente reajustados.

En lo que interesa a este requerimiento, en septiembre de 2024 la parte requirente promovió incidente de convalidación del despido, el que fue acogido en diciembre del mismo año. La gestión pendiente es la apelación subsidiaria a la reposición que se intentó contra esta decisión.

TERCERO: Que, la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad se dirige contra los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Expone la parte requirente que la aplicación de la disposición, en la parte impugnada, infringiría lo dispuesto en el artículo 19 numerales 2, 3, 24 y 26.

Esta sentencia acogerá parcialmente el requerimiento, únicamente respecto de la frase *“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”* del inciso sexto, y la frase *“envío o entrega de la referida”* del inciso séptimo, ambos del artículo 162 del Código del Trabajo, en base a los criterios ya expuestos en la STC Rol N°14.927-23.

CUARTO: Que, esta Magistratura ya ha conocido impugnaciones dirigidas contra la institución de la nulidad del despido, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo. En la gran mayoría de casos puestos en conocimiento del Tribunal Constitucional en el último tiempo, este ha resuelto rechazar la acción (roles 12.372-2021, 12.412-2021, 12.955-2022, 13.075-2022, 13.091-2022, 13.174-2022, 13.283-2022, 13.285-2022, 13.352-2022, 13.433-2022, 13.722-2022, 13.759-2022, 13.865-2022, 14.476-2023, 14.713-2023). En estas sentencias, el Tribunal ha fundamentado su rechazo en los siguientes criterios:



- (i) La figura de la nulidad del despido es un apremio que tiene por objetivo incentivar el pago de cotizaciones previsionales y encuentra un fundamento constitucional claro en el artículo 19 N°16, sobre protección del trabajo, y 19 N°18, que regula el derecho a la seguridad social.
- (ii) No es una institución desproporcionada, pues la nulidad tiene límites temporales iniciales y finales, dependiendo su término de la voluntad del empleador que está obligado a pagar.
- (iii) Al existir un marco regulatorio preestablecido y con un fin legítimo, es previsible el resultado del no pago, por lo que no hay trato arbitrario.
- (iv) No se trata de la generación artificial de obligaciones laborales, ya que se fundan en la existencia de una relación laboral en que no se efectuó el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas al momento del despido, situación que tiene reconocimiento legal.
- (v) No hay afectación al derecho de propiedad porque las cotizaciones previsionales pertenecen al trabajador, el que ya ha sufrido un daño previsional en su patrimonio.

QUINTO: Que, todos estos casos en que la judicatura constitucional ha rechazado la acción presentan diferencias con el que ahora conoce esta Magistratura.

En primer lugar, porque acá se produjo el pago íntegro de lo adeudado, lo que el juez tuvo por acreditado en la resolución que acogió la convalidación.

En segundo lugar, no cumpliendo la comunicación con las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo, esta se produjo en el contexto del procedimiento de cobranza, en que el trabajador fue debidamente emplazado y notificado de las resoluciones que se dictaron, según dispone la ley.

De lo anteriormente descrito, se constata que este caso presenta diferencias considerables respecto de aquellos que ha conocido previamente nuestra Magistratura. Incluso en los supuestos anteriores en que la parte requirente argumentó haber pagado la totalidad de la deuda, pero sin aportar la documentación necesaria (como en los casos de las STC 12.262-2021 y STC 12.372-2021), el pago se realizó después de que el tribunal hubiera liquidado la deuda y sin actualizar su valor, por lo que se trataba de afirmaciones que no tenían correlato en los hechos del expediente. En cambio, en este supuesto concreto, es indiscutible que se verificó el pago y, además, que este no fue un acto desconocido para la parte trabajadora.

SEXTO: Que, mediante la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad nuestra Carta Fundamental encomienda al Tribunal

Constitucional hacer un análisis de las circunstancias concretas de la gestión judicial en que ha de tener aplicación el precepto legal. Así, desde que se le entregara esta atribución, la Magistratura ha sostenido que *“las características y circunstancias particulares y precisas del caso concreto de que se trate han adquirido, en el actual texto constitucional, una relevancia sustancialmente mayor de la que debía atribuírseles antes de 2005 pues, ahora, la decisión jurisdiccional de esta Magistratura ha de recaer en la conformidad o contrariedad con la Constitución que la aplicación del precepto impugnado pueda tener en cada caso concreto sub lite, lo que no implica, necesariamente, una contradicción abstracta y universal con la preceptiva constitucional”*(Rol N°1.065-2008, c. 22°).

De esta forma, en la acción de inaplicabilidad, el requirente puede cuestionar la constitucionalidad de la formalidad de la carta certificada, sin que los únicos elementos del caso concreto que pueda aportar sobre este punto se limiten al impedimento de realizar el envío o a la excesiva carga que implicaría su cumplimiento, como ya estableció la STC Rol N°14927-23. Esto se debe a que, evidentemente, dichas consideraciones constituyen apreciaciones sobre lo fáctico que no forman parte del análisis de contraste entre la norma legal y la Constitución, como lo exige el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

SÉPTIMO: Que, la cuestión constitucionalmente relevante radica en determinar si la norma que establece una formalidad mediante un requisito de publicidad puede sostenerse por sí sola desde la Carta Fundamental, considerando que se ha verificado el pago oportuno y, como ocurre en este caso particular, que el conocimiento de dicho hecho se produjo también en tiempo oportuno.

La premisa es que los elementos que configuran la convalidación del despido —es decir, el pago y la publicidad— encuentran su fundamento en el artículo 19 N° 16, relativo a la protección del trabajo, y en el artículo 19 N° 18, que garantiza el derecho a la seguridad social. Lo que se debe razonar, entonces, es qué consecuencia jurídica trae consigo que, en el caso concreto, no se haya verificado ninguna afectación a estos bienes constitucionales, ni tampoco a las posiciones protegidas por el legislador al amparo de tales derechos fundamentales.

En otras palabras, es necesario inferir qué debe concluirse en un caso en el que no existe daño a los derechos previsionales de la persona trabajadora, ni asimetría de información entre las partes, especialmente en relación con aquella protegida por el Derecho del trabajo en razón de su posición

subordinada, y que tiene derecho a conocer su situación en materia previsional para poder ejercer sus derechos.

OCTAVO: Que, la jurisprudencia establecida del Tribunal sostiene que la razón para consagrar la nulidad del despido y su regulación es garantizar el pago de cotizaciones previsionales: *“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)” (STC Roles N°12.412-2021, c. 6°; 13.352-2022, c. 4°; 14.476-2023, c. 3°; entre otras). Es derivado de lo anterior que “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°3722-2017, c. 18°; reiterado en STC Roles N°13.283-2022, c. 12° y 13.722-2022, c. 8°, entre otras).*

NOVENO: Que, como se ve, la jurisprudencia constitucional ha sido clara en señalar que lo que justifica el reconocimiento de la nulidad del despido y las exigencias para su posterior convalidación es la necesidad de que el trabajador reciba efectivamente las cotizaciones previsionales a las que tiene derecho. En rigor, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha fundado la compatibilidad de todo el diseño del procedimiento ejecutivo laboral en el objetivo del pago efectivo de lo debido. A consecuencia de ello es que un caso como el de la gestión en cuestión debe ser resuelto en los términos concretos en que ha sido planteado por la requirente, esto es, como uno en que al trabajador se le pagó la totalidad de sus cotizaciones y luego se le informó de este hecho, y que evidencia que se ha dado cumplimiento a los fines que imponen los artículos 19, numerales 16 y 18, de la Constitución. En efecto, se ha otorgado protección al trabajador desvinculado y se ha garantizado la prevalencia de su derecho a la seguridad social.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha sostenido que *“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” (STC Rol 14.476-2023, c. 2°).* Así, si el trabajador no ha sufrido un daño previsional, la aplicación de la norma que exige el envío de la carta certificada resulta desproporcionada, ya que es esta la que activa la batería de consecuencias

jurídicas negativas previstas por el legislador para disuadir la infracción de este derecho. Entre dichas consecuencias se incluyen que el contrato se considere plenamente vigente en lo que respecta a los efectos patrimoniales en favor del trabajador, sin que este deba realizar prestación laboral alguna; el pago de intereses; la imposición de multas y, eventualmente, apremios. Tan ingente sistema de garantías se funda en la relevancia de los derechos involucrados, cuya base es constitucional, y no en el valor intrínseco de una determinada forma de publicidad.

El considerando antes citado alude precisamente a que se trata de una formalidad cuyo objetivo es garantizar que el trabajador conozca su situación en relación con sus derechos previsionales, lo que se explica por el contexto de la época en que fue promulgada la norma, en el año 1999, cuando dicho medio se consideraba el más adecuado para asegurar la publicidad de los actos. No obstante, es evidente que este contexto ha cambiado, estando actualmente disponible dicha información en línea. Sin embargo, más allá de estas consideraciones, es el caso concreto el que revela que el conocimiento por parte de la trabajadora se produjo oportunamente, hecho que consta en el proceso. Por lo anterior, el caso no requiere hacer disquisiciones acerca de la idoneidad del sistema previsto por el legislador ni de cómo este podría ser perfeccionado en términos abstractos y generales, puesto que es indiscutido que no se ha planteado controversia alguna respecto del acceso a la información a la que tiene derecho el trabajador, por lo que no existe afectación en ese sentido.

DÉCIMO: Que, en este mismo sentido ha resuelto la Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia que el juez de la gestión pendiente tuvo a la vista a la hora de decidir, según da cuenta el expediente: *“Lo que quiere el legislador evitar es el perjuicio que se genera al trabajador cuando no se paga todo aquello que corresponde a su previsión, imponiendo una drástica sanción al empleador que incurre en esta conducta, y ese perjuicio desaparece cuando las cotizaciones resultan pagadas”* (Rol N°704-2024, c. 9°).

Entonces, desde la perspectiva constitucional, no parece posible defender la norma en base a una solicitud de aplicación puramente formalista de la disposición, desprovista de cualquier consideración sobre la adecuación entre los medios y los fines que persigue. Esto resulta problemático, ya que, como se ha señalado, ninguno de los objetivos sustantivos de la normativa ha sido vulnerado.

DÉCIMO PRIMERO: Que, lo anterior no implica que el legislador no tenga libertad para establecer las formalidades que estime pertinentes, pero sí significa que su aplicación en la gestión pendiente se traduce en una desproporción que va más allá de los límites que nuestra Constitución



establece, porque carece absolutamente de base en los bienes constitucionales involucrados, y no cumple ninguno de los fines para los que ha sido prevista en cuanto medio. Siendo así, esta Magistratura estima que el Derecho debe rechazar aplicaciones de preceptos legales que conduzcan al absurdo o a la arbitrariedad, ya que ello pugna con la igualdad ante la ley que garantiza la Constitución en el artículo 19 N° 2.

DÉCIMO PRIMERO: Que, por los motivos expuestos, la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad será acogida.

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE **ACOGE** EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1, DECLARÁNDOSE LA INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DE LA EXPRESIÓN “*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*” CONTENIDA EN EL INCISO QUINTO Y DE LA EXPRESIÓN “*ENVÍO O ENTREGA DE LA REFERIDA*” CONTENIDA EN EL INCISO SEXTO, AMBOS DEL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL PROCESO RIT N° C-4-2019, RUC N° 17-4-0074499-8, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DE CAUQUENES, EN CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE TALCA, BAJO EL ROL N° 1-2025 (LABORAL COBRANZA). OFÍCIESE.
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de la Ministra señora CATALINA LAGOS TSCHORNE quien estuvo por rechazar el requerimiento, por las siguientes razones:

1°. Que, esta Ministra funda el rechazo del presente requerimiento en los criterios previamente desarrollados por esta Magistratura para desestimar acciones de inaplicabilidad en que se ha impugnado la institución de la nulidad del despido, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo, los que fueron expuestos en el considerando 4° del voto de mayoría, y se dan por reproducidos para estos efectos.

2°. Que, a diferencia de lo razonado por la mayoría para sustentar el acogimiento parcial del requerimiento, esta disidente considera que, aun cuando el caso concreto sometido a conocimiento de este Tribunal presenta ciertas particularidades respecto de aquellos en que se ha resuelto rechazar las acciones impetradas contra la misma norma, tales diferencias no resultan suficientes para configurar una vulneración de la igualdad ante la ley garantizada en el artículo 19 N° 2 de la Constitución.

3°. Que, el voto de mayoría sostiene que el caso de autos *“presenta diferencias considerables respecto de aquellos que ha conocido previamente nuestra Magistratura”*, puesto que *“en este supuesto concreto, es indiscutible que se verificó el pago y, además, que este no fue un acto desconocido para la parte trabajadora”*. Al respecto, se precisa que se *“acá se produjo el pago íntegro de lo adeudado, lo que el juez tuvo por acreditado en la resolución que acogió la convalidación”* y que *“no cumpliendo la comunicación con las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo, esta se produjo en el contexto del procedimiento de cobranza, en que el trabajador fue debidamente emplazado y notificado de las resoluciones que se dictaron, según dispone la ley”* (c. 5°).

De este modo, el voto por acoger sitúa la cuestión de constitucionalidad en dilucidar *“si la norma que establece una formalidad mediante un requisito de publicidad puede sostenerse por sí sola desde la Carta Fundamental, considerando que se ha verificado el pago oportuno y, como ocurre en este caso particular, que el conocimiento de dicho hecho se produjo también en tiempo oportuno”*, atendido que en el caso concreto no se verifica *“ninguna afectación”* a los bienes constitucionales –a saber, la protección del trabajo y el derecho a la seguridad social, consagrados en los numerales 16 y 18 del artículo 19, respectivamente– que protegen los elementos de la convalidación del despido, esto es, el pago y la publicidad (c. 7°).

4°. Que, esta Magistratura ha desestimado previamente requerimientos similares (STC Roles N° 12.372-21 y 12.262-21), sosteniendo que la convalidación del despido se constituye por dos elementos copulativos: (i) por el pago de las

cotizaciones previsionales debidas, y (ii) por una formalidad de publicidad, consistente en poner en conocimiento del trabajador tal cumplimiento, mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes. En este sentido, se ha afirmado que “[e]sto, y nada más que esto, es lo que se exige al empleador de manera que se pueda extinguir su responsabilidad” (STC Rol N° 12.372-21, c. 3°).

Esto último resulta relevante, pues, si la cuestión de constitucionalidad se circunscribe únicamente a la formalidad de publicidad, entonces, el examen de razonabilidad debe efectuarse considerando la finalidad e idoneidad de dicha exigencia, esto es, el envío por parte del empleador de una carta certificada al trabajador, acompañada de los antecedentes que la norma impugnada indica, con el objeto de ponerlo en conocimiento del cumplimiento de su deuda. No obstante, no es este el razonamiento que sigue el voto de mayoría.

5°. Que, como ha señalado este Tribunal en ocasiones anteriores (v.gr. STC Rol N° 15.117-24, c. 14° del voto por rechazar), al momento de efectuar el test de mera razonabilidad, es menester tener presente que éste “se caracteriza por la mayor deferencia de los tribunales hacia la validez de la norma cuya constitucionalidad se cuestiona” (TREACY, Guillermo (2011): “Categorías sospechosas y control de constitucionalidad”. *Lecciones y Ensayos*, N° 89, p. 187). El principio de deferencia implica que esta Magistratura debe ejercer un autocontrol o autolimitación de sus competencias, toda vez que “no dispone de un poder general de apreciación idéntica a aquella del Parlamento” (AGUILAR, Gonzalo (2023): *Principios de interpretación: Constitución y Derechos Humanos*. Tirant Lo Blanch, Valencia, p. 40).

En consecuencia, el análisis constitucional debe comenzar desde una presunción favorable hacia la decisión legislativa, lo que se traduce en que la carga argumentativa relativa al cuestionamiento de la validez de la norma legal recae sobre quien la impugna. En este sentido, como advierte Treacy, corresponde al requirente acreditar la falta de razonabilidad de la disposición legal, pues, en caso contrario, debe prevalecer su validez (Óp. Cit.). Así, el test de mera razonabilidad supone una regla epistémica fundamental: “en caso de que, al final del proceso argumentativo, subsistan las dudas, debe estarse a favor de la validez constitucional de la norma cuestionada” (Ibid., p. 190).

Por su parte, Martínez y Zúñiga sostienen, a propósito de la objetividad del trato diferenciado, que “[l]a diferencia de las situaciones de hecho otorga cobertura jurídica que da lugar a la diferenciación admisible y excluye la discriminación” (MARTÍNEZ, José Ignacio y ZÚÑIGA, Francisco (2011): “El principio de razonabilidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. *Revista de Estudios Constitucionales*, Año 9, N° 1, p. 211). Los autores añaden que la

diferenciación *“debe estar basada en una finalidad concreta que la justifique”* y que aquello debe cumplir con los estándares de razonabilidad, en términos de ser *“prudente, lógico, coherente, meditado, lo que se contrapone a lo instintivo, fruto del capricho o la sinrazón”* (Ibid.). Asimismo, sostienen que debe existir una relación de proporcionalidad entre los elementos considerados, lo que implica *“una correspondencia entre las situaciones de hecho y la finalidad perseguida, siendo constitucionalmente admisibles todas cuantas sean las consecuencias jurídicas que guarden relación con lo querido, aun cuando unas puedan parecer preferibles a otras”* (Ibid.).

En lo que respecta al análisis de los medios escogidos por el legislador para alcanzar el fin perseguido, resulta relevante precisar que dicho examen no implica determinar si existen otros medios alternativos, sino únicamente descartar la existencia de arbitrariedad. En efecto, basta con que la medida *“[no] responda a un propósito de hostilidad contra determinada persona o grupo de personas, o importe indebido favor o privilegio personal o de grupo (STC Rol N° 53 C. 72)”* (STC Rol N° 3005-16, c.19°. Mismo criterio en STC Rol N° 15.567-24, c. 7° y 15.951-24, c. 7°).

En esta línea, resulta particularmente significativo lo señalado por esta Magistratura, en el marco de un control preventivo de constitucionalidad, al afirmar que *“el legislador tiene un ámbito de discrecionalidad inherente a las regulaciones. Es a los parlamentarios, junto con el Ejecutivo como colegislador, a quien corresponde apreciar la manera en que se busca solucionar un determinado problema en la sociedad. Las soluciones que pudieran considerarse para tal efecto, deben ser definidas por ellos. En el mismo sentido, no corresponde a nadie más que a esos poderes del Estado, apreciar la bondad o conveniencia del contenido de las regulaciones. Mientras se mantengan dentro de los márgenes permitidos por la Constitución, no hay reproche alguno que pueda formularse”* (STC Rol N° 3729-17, c. 26°, énfasis agregado).

6°. Que, en atención a lo anterior, cabe advertir que la finalidad de la medida de publicidad prevista en el precepto impugnado consiste en asegurar el conocimiento cierto, oportuno y verificable del trabajador respecto del pago de las cotizaciones previsionales adeudadas por su empleador.

Por su parte, en cuanto a la idoneidad de la medida, el examen de razonabilidad supone determinar si el mecanismo previsto –el envío de una carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales pertinentes– resulta adecuado y eficaz para asegurar la comunicación efectiva del cumplimiento de la referida deuda. Como se señaló, este análisis no exige constatar la existencia de medios alternativos, sino

únicamente excluir la arbitrariedad o irracionalidad del requisito impuesto por la norma legal.

7°. Que, a este respecto, resulta ilustrativo lo razonado por esta Magistratura en el voto por rechazar de la STC Rol N° 14.927-23, referido a un requerimiento que también situaba la discusión de constitucionalidad en la formalidad de la convalidación del despido. En aquella oportunidad se destacó que:

7°. Que, (...) [c]omo primera cuestión debe observarse que el envío de una carta certificada como formalidad o forma de notificación se contempla en una serie de artículos del Código del Ramo (arts. 163 BIS, 197 BIS, 225, 237, 397, 437, 440, 446, 453, 466, 497, 508, 516). Se trata de un requisito bastante usual en el derecho del trabajo, por lo que cuesta ver cómo es que las partes de la relación laboral, y sobre todo el empleador, puedan alegar con éxito que tal exigencia sea inconstitucional, irracional, desproporcionada, extremadamente gravosa. Hay aquí una simple carga, en tanto se trata [del] ejercicio de una facultad para el logro o satisfacción del interés propio: si el empleador quiere convalidar el despido debe enviar una carta certificada”.

8°. Que, aún más, el término de la relación laboral, por regla general, es solemne. El artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo establece: “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda”.

9°. Que, si el término de la relación laboral por parte del empleador es, por regla general, solemne, no es extraño que también lo sea la convalidación, que es una forma especial y excepcional de colocar término a la relación laboral. En efecto, como el despido fue declarado nulo, debe entenderse que la relación laboral nunca ha terminado y que se encuentra vigente, de modo que para que cesen las obligaciones del empleador, se le debe colocar término al contrato de trabajo en la forma establecida en la ley. Y sucede que el pago de las cotizaciones no es una forma de terminar el contrato de trabajo, sino más bien la forma de cumplirlo, por lo que el sólo hecho de enterar las cotizaciones no puede entenderse como una forma de término de la relación laboral. Es por ello que la ley, de forma excepcional, y en un solo caso, permite que el pago de las cotizaciones sea una forma de terminar el contrato de trabajo, para lo cual se exige una formalidad mediante la cual el empleador manifieste la voluntad de



terminar la relación laboral. Si tal formalidad no existiera, entonces no sería posible distinguir el acto por el cual se cumple un contrato de trabajo y el acto por el cual se le pone término.”

8°. Que, conforme lo expuesto, es posible concluir que la exigencia de publicidad contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, responde a un propósito legítimo y cumple con los estándares de razonabilidad propios del marco normativo del Derecho del Trabajo y, en particular, de la institución de la nulidad del despido. Esta formalidad garantiza la certeza jurídica y la solemnidad que caracteriza al término de la relación laboral, asegurando el derecho a la información de ambas partes.

En consecuencia, otras consideraciones, como las planteadas por el voto de mayoría, constituyen apreciaciones de hecho que exceden la competencia el artículo 93 N° 6 de la Constitución confiere a esta Magistratura, circunscrita a contrastar el precepto impugnado con el texto constitucional como parámetro de control.

9°. Que, por estas consideraciones y de conformidad con la jurisprudencia reiterada de este Tribunal, esta Ministra disidente estima que el requerimiento de inaplicabilidad debió ser rechazado en todas sus partes.

PREVENCIÓN

La Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS previene que comparte lo razonado en el voto por acoger el requerimiento, salvo lo expuesto en los considerandos 4°, 5° y 9° de la sentencia.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ (PRESIDENTA) y la disidencia la Ministra señora CATALINA LAGOS TSCHORNE. La prevención fue escrita por la Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 16.175-25-INA

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz, y por sus Ministros señor Miguel Ángel Fernández González, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, 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 el Secretario (S) del Tribunal Constitucional, señor Sebastián López Magnasco.



6764AAB1-236A-4955-BA3F-77EC00EF4D59

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.