00000380
TRESCIENTOS OCHENTA

2026

REPÚBLICA DE CHILE

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 17.048-25 INA

[29 de octubre de 2026]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 470 INCISO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

QUANT CHILE SPA.

EN EL PROCESO DE COBRANZA LABORAL RIT J-804-2024, RUC 24-3-0314791-4, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL DE SANTIAGO

VISTOS:

Que, con fecha 22 de octubre de 2025, Quant Chile SpA., acciona de inaplicabilidad respecto del artículo 470 inciso primero del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT J-804-2024, RUC 24-3-0314791-4, seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto del precepto impugnado dispone, en su parte destacada:

"Código del Trabajo

Artículo 470.- La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando

antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción.

[…]”

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

Como antecedentes de la gestión pendiente, la parte requirente explica que con fecha 6 de septiembre de 2024, la empresa remitió comunicación de despido a seis trabajadores por la causal de “necesidades de la empresa”. De conformidad con dicha comunicación, el despido se ejecutaría el día 11 de octubre de 2024.

Sin embargo, el día 13 de septiembre de dicho año, es decir, mientras la relación laboral aún se mantenía vigente, Quant Chile SpA. comunicó a los seis trabajadores carta de despido esgrimiendo las causales del artículo 160, numerales 2 y 7, del Código del Trabajo, esto es, negociación incompatible e incumplimiento grave de contrato.

Luego, los trabajadores, omitiendo absolutamente el hecho de que sus contratos terminaron el 13 de septiembre de 2024 por las causales indicadas, presentaron una demanda ejecutiva ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, utilizando como título ejecutivo la carta de despido por “necesidades de la empresa” que les fue comunicada el 6 de septiembre de 2024.

En consecuencia, a juicio de la empresa requirente, la presentación de la demanda ejecutiva, además de constituir mala fe, supone un abuso del derecho pretendiendo el cobro de una carta de despido respecto de la cual todos los ejecutantes tienen perfecto conocimiento que nunca se llegó a ejecutar, pues antes de la fecha de su ejecución, los trabajadores incurrieron en las conductas de negociación incompatible e incumplimiento grave de contrato, firmando los respectivos finiquitos cuyos montos la empresa ejecutada cumplió.

En dicho contexto, Quant Chile SpA. se opuso a la ejecución mediante las siguientes excepciones: i) Transacción; ii) Remisión; iii) Excepción de pago; y iv) Excepción de falta de requisitos que establecen las leyes para que el título tenga mérito ejecutivo, sea absolutamente, sea con relación al demandado, las que se encuentran pendiente de resolver.

Como conflicto constitucional, alega que la aplicación del precepto impugnado afecta el derecho a la tutela judicial efectiva, las garantías del debido proceso, el derecho a defensa, la igualdad ante la ley y el derecho de propiedad, garantizados en el artículo 19, numerales 2°, 3° inciso primero, segundo y sexto; y N° 24, de la Constitución Política de la República.

En cuanto a la igualdad ante la ley, sostiene que las alegaciones ventiladas por la ejecutante tienen mayor valor e incidencia que las excepciones o alegaciones que plantea el ejecutado, no teniendo las mismas posibilidades de defensa, dado que no se le brinda una oportunidad procesal para discutir el contexto y contenido en que se interpuso la acción de cobro en su contra. En tal sentido, la discriminación que establece la ley es arbitraria, pues carece de razón suficiente para desplazar un derecho subjetivo como el que tiene el requerido de acceder a los tribunales, y de poder ser tratado de igual manera que otros ejecutados, pues en el caso concreto, se le impide cuestionar el mérito ejecutivo de la carta de despido que nunca llegó a concretarse, por lo que se genera una total privación de su derecho a ser tratado con igualdad, a no ser discriminado arbitrariamente, a poder defenderse en plenitud en sede judicial y a que se le respeten las garantías del debido proceso.

En relación con el derecho a la tutela judicial efectiva, indica que la posibilidad de acceder efectivamente a un tribunal para promover un debate legítimo y razonable en torno a la fuerza ejecutiva y validez del título invocado queda totalmente cercenada con la eventual aplicación de la norma impugnada, toda vez que de los antecedentes de hecho, queda de manifiesto que las circunstancias que rodean al procedimiento ameritan que las obligaciones de Quant Chile SpA. sean discutidas en un procedimiento ordinario, por cuanto los trabajadores en la demanda ejecutiva desconocen la fecha y causal del despido.

En suma, esgrime que la norma impugnada coarta el derecho a la tutela judicial en su esencia, el derecho a la defensa, desde que se obliga a liberar recursos a través de un procedimiento ejecutivo pretendiendo el cobro de cartas de despido que, si bien fueron comunicadas, nunca llegaron a concretarse, al terminar la relación laboral antes por cartas invocando causales y hechos diferentes.

Respecto a la vulneración al debido proceso que comprende, el derecho a ser oído y a presentar sus descargos, antecedentes o incluso prueba que tenga disponible, arguye que "*el derecho a la defensa, entendido como una garantía constitucional se traduce, en concreto, en abrir la posibilidad al demandado para que oponga las excepciones, defensas y alegaciones que le posibiliten desvirtuar la acción deducida por el actor, en especial, cuando resulta evidente que los ejecutantes están utilizando de mala fe cartas de despido que no llegaron a ejecutarse, a sabiendas, ya que así lo reconocieron en los comparendos y en los finiquitos firmados por ellos, y que dicha circunstancia no pueda ser correctamente desmentida en un procedimiento por las limitaciones que establece el artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo*" (fojas 16).

Señala que negar este derecho significaría desvirtuar el sentido y finalidad de un procedimiento ejecutivo abriendo cauce a su utilización con

fines extorsivos, a sabiendas de que las excepciones a la ejecución son limitadas, como lo establece el inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo.

Al mismo tiempo, la requirente hace presente que, si se admite una acción o demanda ejecutiva respecto de una obligación que consta en una carta que no tiene mérito ejecutivo al no haberse concretado ese despido, no cabe sino entender que hay un aprovechamiento o abuso de un déficit legislativo por la parte ejecutante para, por esa vía, forzar la ejecución en sus términos, ejecutando de mala fe cartas de despido que tienen perfecto conocimiento que no llegaron a concretarse. Más grave aún, en el presente caso, se permite a la ejecutante aprovechar dicho déficit legislativo para compeler el pago de supuestas sumas adeudadas por concepto de indemnización por años de servicio, todo ello de mala fe, y a sabiendas de que dicho despido no llegó nunca a concretarse en la fecha que alegan, lo que no es posible discutir en sede del juicio de cobranza laboral por efecto de la norma impugnada en autos.

Por último, considera que la aplicación del artículo 470 inciso primero del Código del Trabajo, afecta el derecho de propiedad, desde que la requirente puede verse obligada ilícitamente a liberar recursos a través de un procedimiento ejecutivo, forzadamente, sin que exista un título legítimo que ampare a los demandantes.

En apoyo de sus argumentaciones, cita la STC recaída en la causa Rol N° 16.164-25 respecto de un caso en donde las circunstancias fácticas y jurídicas son idénticas a las de estos autos.

Tramitación y observaciones al requerimiento

Por resolución de fecha 30 de octubre de 2025 a fojas 35, la Primera Sala de esta Magistratura admitió a trámite el libelo de inaplicabilidad, ordenando además la suspensión del procedimiento; y por resolución de la misma Sala, fue declarado admisible, con fecha 21 de noviembre de dicho año a fojas 363.

Previo a dicha etapa, los requeridos instaron por la declaración de inadmisibilidad del requerimiento, atendido a que el precepto en cuestión en nada vulnera las garantías constitucionales que alega el requirente, pues dicha norma se limita a establecer un procedimiento más acotado en cuanto a las defensas a oponer por el demandado, en atención a la naturaleza misma del título que se hace valer.

Señalan que el procedimiento ejecutivo laboral tiene una finalidad clara de permitir el cobro rápido y eficaz de los créditos laborales, los cuales tienen un carácter alimentario, encontrándose en estrecha relación con el principio *in dubio pro-operario*, el que constituye un pilar fundamental del derecho laboral.

En consecuencia, permitir que los empleadores presenten una serie de excepciones dilatorias en la etapa ejecutiva iría en contra del espíritu protector

del derecho laboral y generaría un desbalance en perjuicio de los trabajadores, quienes ya se encuentran en una posición de asimetría frente a su empleador. La interpretación restrictiva de las excepciones en el proceso ejecutivo garantiza que los créditos laborales sean satisfechos sin demora, evitando maniobras abusivas como las intentadas por Quant Chile SpA.

Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, no se formularon observaciones.

A fojas 371, en decreto de fecha 02 de enero de 2026, fueron traídos los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En audiencia de Pleno del día 20 de mayo de 2026, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados Gonzalo Ignacio Díaz Salvo, por la parte requirente y Alfonso Anfossi Brescian, por la parte requerida, adoptándose el acuerdo respectivo, conforme certificación de la señora relatora.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la parte requirente es ejecutada en un procedimiento de cobranza laboral seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago (RIT J-804-2024), en que se persigue el cumplimiento, como título ejecutivo, de la carta de despido por la causal de necesidades de la empresa, comunicada por la requirente el 6 de septiembre de 2024. En dicho procedimiento, la ejecutada opuso las excepciones de pago, remisión, transacción y de falta de requisitos que establecen las leyes para que el título tenga fuerza ejecutiva, sea absolutamente, sea con relación al demandado, encontrándose pendiente de resolución la oposición de excepciones, actuación en la que incide el presente requerimiento.

SEGUNDO: Que, ante esta Magistratura la parte requirente solicita la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo, que dispone que "*La parte ejecutada sólo podrá oponer, dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo anterior, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción*". Argumenta que en el caso concreto la aplicación del precepto legal, en la parte

que se cuestiona, vulneraría la igualdad ante la ley (19 N°2), el debido proceso y la tutela judicial efectiva (19 N°3), y el derecho de propiedad (19 N°24).

TERCERO: Que, esta Magistratura ya ha conocido de impugnaciones dirigidas contra el artículo 470 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 (STC Roles N°13.046-2022; 13.274-2022; 14.708-2023; 15.190-2024; 15.527-2024; 15.567-2024; 15.951-2024; 16.110-2025; 16.269-2025; 16.409-2025). En estas sentencias se han establecido, entre otros, los siguientes lineamientos:

(i) La Constitución no impone un modelo único de debido proceso, teniendo el legislador un margen para diseñar procedimientos racionales que atiendan a la naturaleza de cada procedimiento.

(ii) La posibilidad de oponer cualquier excepción contra el título ejecutivo no constituye un derecho fundamental en sí mismo, ni es un requisito indispensable para estimar que existe debido proceso.

(iii) El legislador puede establecer diferencias, siempre que resulten razonables. La igualdad ante la ley no se identifica con la identidad de derechos procesales para partes que adoptan un rol diferente en el proceso.

(iv) El proceso laboral se ha diseñado históricamente sobre bases distintas al proceso civil, reconociendo la asimetría estructural entre empleador y trabajador. Por ello, se consagran los principios de celeridad, inmediación y desformalización, fundados en la necesidad de proteger el trabajo como valor constitucional y en las características alimentarias de las obligaciones laborales.

(v) Las particularidades del proceso laboral se intensifican en la fase de ejecución laboral, en que existe un título ejecutivo en el que consta una suma líquida y determinada de dinero. En atención a esto, el procedimiento se estructura para asegurar rapidez y eficacia en el cumplimiento de la obligación, lo que justifica un impulso procesal radicado en el tribunal y la incorporación de medidas que restringen el debate, como la limitación de las excepciones a oponer, la improcedencia del abandono del procedimiento y la exclusión de ciertos recursos.

(vi) La reforma introducida por la Ley N° 20.087 buscó garantizar tutela judicial efectiva en el ámbito laboral, adaptando el procedimiento a las particularidades del Derecho del Trabajo.

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

Los hechos tal como se presentan en esta causa son infrecuentes pero posibles. Esto es, optar por dar el aviso de término, mantener vigente la relación de trabajo pese al elemento crítico que introduce su inminente finalización y, con ello, no pagar la indemnización que establece como alternativa el artículo 162 inciso cuarto en los siguientes términos "*Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada*". En este lapso, el contrato se mantiene plenamente vigente hasta el término avisado, por lo que las obligaciones recíprocas y de ejecución subsisten también y, por lo mismo, la posibilidad de incumplirse lo pactado por cualquiera de las partes.

Como ha señalado la Dirección del Trabajo por medio de su interpretación administrativa, en el lapso que media entre la comunicación de despido y la extinción efectiva del contrato —estando vigente la relación laboral— pueden verificarse hechos que constituyan una nueva causal de despido y tal será la causal que funde en definitiva el término del contrato (dictamen N° 3286/189, de 30 de junio de 1999; dictamen N° 4074/301, de 28 de septiembre de 2000; y Ordinarios N° 6020, de 21 de diciembre de 2016; N° 5777, de 13 de noviembre de 2018; y N° 1129, de 27 de marzo de 2019, todos de la Inspección del Trabajo).

QUINTO: Que, no ha sido objeto de discusión el hecho de que la parte requirente comunicó el término de la relación laboral por necesidades de la empresa el día 6 de septiembre de 2024, disponiéndose que el despido se haría efectivo el 11 de octubre del mismo año. Esta carta está regulada por el artículo 169 literal a) del Código del Trabajo, que la consagra como una oferta irrevocable de pago "*de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda*" y prescribe que, en caso de no pago, el trabajador "*podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162*".

No obstante, el 13 de septiembre de 2024, con la relación laboral todavía vigente, la requirente comunicó el término inmediato de la misma, invocando las causales de los numerales 2 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo: haber ejecutado el trabajador negociaciones dentro del giro del negocio que estuvieren prohibidas por escrito en el contrato, e incumplimiento grave de las obligaciones que se consignan en este. En concordancia con lo anterior, consta en la gestión pendiente el finiquito de contrato de trabajo, firmado por todos los ejecutantes, con mención a la causal de término del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

SEXTO: Que, existe una diferencia clave entre una y otra causal de despido, pues la de necesidades de la empresa obliga al pago de una indemnización por años de servicio, que las causales contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo no confieren, por fundarse en inconductas de la parte trabajadora. Este elemento explica por qué no es indiferente activar la ejecución considerando una u otra carta de despido y posterior finiquito.

Sin embargo, la objeción principal de la defensa de la requirente –que se esté efectivamente ante un título ejecutivo– carece de vía procesal en la gestión pendiente. Las excepciones que el precepto impugnado admite (pago de la deuda, remisión, novación y transacción) corresponden todas a modos de extinguir la obligación cuyo cobro se persigue y, por lo mismo, presuponen la existencia y el mérito ejecutivo del título, sin permitir controvertirlos. De este modo, aunque la ejecutada opuso las excepciones de pago, remisión y transacción, ninguna de ellas se corresponde con la controversia que constituye el núcleo de su defensa, dirigida contra la existencia misma del título ejecutivo que funda el procedimiento, cuestión que la limitación del artículo 470, inciso primero, del Código del Trabajo, le impide someter al conocimiento del juez de la ejecución.

SÉPTIMO: 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°. En el mismo sentido, STC Rol N°14.927-2024, c. 6°).

OCTAVO: Que, la cuestión constitucionalmente relevante radica entonces en determinar si la norma que dispone que en los procedimientos de cobranza laboral y previsional proceden únicamente las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción puede sostenerse por sí sola desde la Carta Fundamental, considerando que excluye la posibilidad de discutir la fuerza ejecutiva del título cuando, como ocurre en este caso particular, lo que se cuestiona es precisamente que se trate de un título ejecutivo, el cual permita fundar el procedimiento o, que, por el contrario, pueda eventualmente tratarse de un fraude procesal.

NOVENO: Que, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional reiteradamente ha recalcado la razonabilidad del precepto legal impugnado, el que se justifica en "*lograr el objetivo primordial de un efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, como también evitar incidencias innecesarias*" (STC Rol N°15.527-2024, c. 15°). A su vez, sobre el respeto de la garantía de debido proceso en este tipo de procedimientos, la Magistratura ha sido clara en indicar que "*un procedimiento de ejecución no está exento del cumplimiento de las reglas del debido proceso a su respecto. Es natural que las garantías de racionalidad sean menos densas (…)*" (STC Rol N°15.567-2024, c. 12°). Sin embargo, esta reducción en las garantías no impide la configuración de un procedimiento racional y justo, pues éste "*es racional para su celeridad en el cobro de un título ejecutivo indubitado y es justo, porque articula un procedimiento que permite igualar las armas jurídicas en el marco de un proceso que no se dilate por un sinnúmero de oposición de excepciones que se abren en los procedimientos civiles comunes*". (STC Rol N° 13.383-22-INA, c. 23°).

Como se puede ver, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha fundado la compatibilidad con la Constitución de todo el diseño del procedimiento ejecutivo laboral en la existencia de un título ejecutivo que da cuenta de una obligación legal indubitada en favor del trabajador, quien mantiene una posición disímil respecto del empleador. De esta forma, se aseguran estándares mínimos de racionalidad mediante la procedencia de excepciones limitadas, pero la lógica constitucional de este sistema cae cuando el título ejecutivo invocado no es aquel que puso término a la relación laboral, que es, a su vez, el hecho que da origen a la obligación de pagar una serie de prestaciones de naturaleza laboral.

DÉCIMO: Que, como ya se ha dicho, en el periodo que va desde la primera comunicación de despido por necesidades de la empresa y la fecha en que el término de la relación laboral ha de concretarse, pueden configurarse otras causales de despido. En este contexto, y dado que en el caso concreto el debate es sobre cuál es la carta de despido que puso término a la relación laboral y, derivado de ello, el título ejecutivo que puede fundar una ejecución,

no estamos ante una limitación racional de garantías del procedimiento en atención a su naturaleza, sino que ante una privación de su derecho a defensa.

DÉCIMO PRIMERO: Que, el derecho a defensa es un elemento integrante del debido proceso que encuentra reconocimiento constitucional explícito en el artículo 19 N°3 de la Constitución, a diferencia de otras garantías del debido proceso que tienen únicamente configuración legal. Este derecho guarda una estrecha relación con la igualdad, en su dimensión de igual protección en el ejercicio de los derechos "*en términos tales que viene a precisar el sentido y alcance de la protección que el legislador debe otorgar al ejercicio de los derechos de las personas referida al ámbito específico de la defensa jurídica de ellas ante la autoridad correspondiente*" (STC Rol N°1001-2007, c. 19°). En esta línea, el Tribunal Constitucional lo ha destacado como una de "*las más antiguas tradiciones de la justicia y del derecho*" (STC Rol N°621-2007, c. 6°).

Si bien los medios de defensa pueden variar según el procedimiento, su regulación jamás debiese ser limitativa en términos tales de producir indefensión, que es la "*privación o limitación de los medios de defensa producida dentro de un proceso por una indebida actuación de los órganos judiciales y por una aplicación inequitativa del principio contradictorio o de igualdad entre las partes. En tal sentido, existe un derecho a impedir esta indefensión pero que implica determinadas características de la misma. Se trata de una interdicción de la indefensión causada por un órgano judicial, que no haya sido provocada ni consentida por la parte, sea directa o negligentemente, y que la privación o limitación que produzca en el derecho a defensa sea sustancial y definitiva*" (García Pino, G. y Contreras Vásquez, P. (2013). El derecho a la tutela judicial y al debido proceso en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional chileno. *Estudios Constitucionales, 11*(2)).

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en un escenario como el descrito, en que el ejecutado no puede poner en cuestión el mérito ejecutivo del título, por cuanto aquel que se invoca en la gestión pendiente no sería el que puso término a la relación laboral en cuya virtud podrían adeudarse prestaciones e indemnizaciones laborales, el resultado de la aplicación del precepto legal cuestionado no puede ser sino la indefensión de la parte requirente, que no cuenta con ningún mecanismo para hacer valer esta situación en el procedimiento, ni tampoco ha podido dar cuenta de ella antes, porque no se trata de un título ejecutivo que haya sido antecedido por un procedimiento laboral.

DÉCIMO TERCERO: Que, esta alegación no se ajusta a las posibilidades de vía recursiva que existen en la gestión pendiente, por lo que el requirente también se ve impedido de hacerla valer a través de mecanismos diversos a las excepciones. Sin embargo, la operación es propia del ámbito de la

inaplicabilidad, que permite suprimir la aplicación de una norma en función de las características específicas del caso concreto, cuando a partir de esas particularidades se produce una oposición directa de los efectos de la norma impugnada con la Constitución.

DÉCIMO CUARTO: 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 decimoprimero, 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 DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1, DECLARÁNDOSE LA INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 470 INCISO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN EL PROCESO DE COBRANZA LABORAL RIT J-804-2024, RUC 24-3-0314791-4, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL DE SANTIAGO. OFÍCIESE.

II. QUE SE DEJA SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA. OFÍCIESE AL EFECTO.

DISIDENCIA

Las Ministras señoras NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA, y MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, el Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ y la Ministra señora CATALINA LAGOS TSCHORNE, estuvieron por **rechazar** el requerimiento en atención a los siguientes argumentos:

I. Antecedentes de hecho y conflicto constitucional

1°. La requirente Quant Chile SpA acciona de inaplicabilidad en contra del inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo para que surta efectos en el proceso RIT J-804-2024, seguido ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

La gestión recae en una demanda ejecutiva interpuesta por ex trabajadores de la requirente quienes invocan como título ejecutivo la carta de despido por necesidades de la empresa comunicada el 6 de septiembre de 2024,

en circunstancias que, según expone la requirente, antes de que terminara la relación laboral puso término a los contratos de trabajo el 13 de septiembre de 2024 por las causales de los numerales 2 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Atendido lo anterior, con fecha 20 de octubre de 2025 la requirente dedujo en el juicio ejecutivo las excepciones de transacción, remisión, falta de alguno de los requisitos o condiciones establecidos por las leyes para que dicho título tenga fuerza ejecutiva y pago. El tribunal declaró inadmisible la excepción de falta de requisitos para que el título tenga fuerza ejecutiva, admisibles las demás excepciones y recibió la causa a prueba.

2°. El libelo sostiene que la aplicación del precepto impugnado impide a la requirente cuestionar el mérito ejecutivo de las cartas de despido que nunca se llegaron a concretar, por lo que vulneraría la igualdad ante la ley, la tutela judicial efectiva, el debido proceso y el derecho de propiedad. En síntesis, afirma que existe un trato diferenciado en comparación a otros demandados en un procedimiento ejecutivo, que se le niega la posibilidad de acceder efectivamente a un tribunal para promover un debate legítimo sobre la fuerza ejecutiva y validez del título invocado y que podría verse obligada a liberar recursos a través de un procedimiento sin que exista un título legítimo que ampare a los demandantes.

II. Argumentos para rechazar el requerimiento

3°. A juicio de estos Ministros, el requerimiento debe ser rechazado por las razones que ha invocado esta Magistratura en sus sentencias recientes de inaplicabilidad que han desestimado acciones en contra del mismo precepto, entre otras, las recaídas en los Roles N°s 16.541, 16.459, 16.332, 16.409, 16.331, 16.610, 16.269, 16.110, 15.911, 15.899 y 15.815 y por los demás argumentos que aquí también se formulan.

4°. En relación con el debido proceso, cabe señalar que –como reiteradamente lo ha expresado esta Magistratura– la Constitución no configura un debido proceso tipo, sino que concede un margen de acción al legislador para el establecimiento de procedimientos racionales y justos. Tampoco la Constitución estableció un conjunto de elementos que deban estar siempre presentes en todos y cada uno de los procedimientos de diversa naturaleza que debe regular el legislador. Frente a la imposibilidad de determinar cuál es ese conjunto de garantías que debe recoger cada procedimiento, el artículo 19, numeral 3° inciso sexto de la Constitución optó por un modelo diferente: mandató al legislador para que, en la regulación de los procedimientos, éstos siempre cumplan con las exigencias naturales que la racionalidad y la justicia impongan en cada proceso específico.

En línea con lo anterior, este Tribunal sostuvo que *“el procedimiento legal debe ser racional y justo. Racional para configurar un proceso lógico y*

carente de arbitrariedad. Y justo para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en un proceso. Con ello se establece la necesidad de un juez imparcial, con normas que eviten la indefensión, que exista una resolución de fondo, motivada y pública, susceptible de revisión por un tribunal superior y generadora de la intangibilidad necesaria que garantice la seguridad y certeza jurídica propias del Estado de Derecho" (STC 1.838, c. 10°).

5°. Los elementos del juicio ejecutivo, aunque no está exento de las reglas del debido proceso, varían si se compara con uno de lato conocimiento. Así lo ha sostenido esta Magistratura, al señalar que *"[e]s natural que las garantías de racionalidad sean menos densas, se reduzcan plazos y pruebas, se incrementen las presunciones, etcétera. Todo lo anterior incluso es exigido desde la perspectiva de los derechos fundamentales. Es así como el legislador puede desarrollar procedimientos en el marco del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (artículo 14.3, literal c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos) y que tengan a la vista la naturaleza de los intereses en juego. En tal sentido, el ejercicio de reglas de garantía lo podemos situar dentro de los procedimientos de menor entidad. En segundo lugar, los procedimientos ejecutivos se pueden dar en un contexto de única instancia y sin necesidad de propiciar impugnaciones latas y dilatorias. Justamente, el sentido de este tipo de procedimientos es alejarse de modalidades de amplia discusión e impugnación"* (STC 2.701, c. 14°)**.**

De esta forma, dentro de la autonomía que la Constitución le confiere al legislador, éste puede establecer distintas excepciones según el procedimiento ejecutivo de que se trate. En efecto, de una simple revisión de las reglas que rigen diversos juicios ejecutivos se advierte que el número de excepciones varía de manera sustancial, lo cual no puede ser causal de su inconstitucionalidad *per se*. Del mismo modo, *"no contemplar excepciones específicas o deseadas por el deudor no transforma en irracional o injusto el procedimiento"* (STC 6.711, c. 7°).

6°. En el caso del procedimiento de ejecución laboral, atendida sus particularidades, en especial su carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes, surge *"la necesidad de contar con un sistema procesal diferenciado claramente del sistema procesal civil, cuyos objetivos son no sólo diversos sino en muchas ocasiones antagónicos". En relación con el objetivo de asegurar el efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, el proyecto se planteó "optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales… y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, se establecen… plazos brevísimos, se eliminan trámites propios del ordenamiento común, se evitan incidencias innecesarias*" (STC 15.190, c. 15°).

7°. Por lo expuesto, el artículo 470 del Código del Trabajo constituye una manifestación de los principios de concentración y celeridad necesarios para un cobro oportuno de los créditos laborales, sin que se advierta que vulnere el debido proceso. La jurisprudencia de este Tribunal reiteradamente ha recalcado la razonabilidad del precepto legal impugnado, el que se justifica en *"lograr el objetivo primordial de un efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales, como también evitar incidencias innecesarias"* (STC 15.527, c. 15°). A su vez, sobre el respeto de la garantía de debido proceso en este tipo de procedimientos, esta Magistratura ha sido clara en indicar que *"un procedimiento de ejecución no está exento del cumplimiento de las reglas del debido proceso a su respecto. Es natural que las garantías de racionalidad sean menos densas (…)"* (STC 15.567, c. 12°). Sin embargo, esta reducción en las garantías no impide la configuración del procedimiento racional y justo a que alude la Constitución, pues este *"es racional para su celeridad en el cobro de un título ejecutivo indubitado y es justo, porque articula un procedimiento que permite igualar las armas jurídicas en el marco de un proceso que no se dilate por un sinnúmero de oposición de excepciones que se abren en los procedimientos civiles comunes"* (STC 13.383, c. 23°).

8°. En relación con la supuesta transgresión al artículo 19, N° 2, de la Carta, como ha reiterado numerosa jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, la existencia de un tratamiento distinto para una cierta categoría de personas no es suficiente para concluir que ello sea contrario a la Carta Fundamental, *"pues ésta no prohíbe establecer diferencias, sino que hacerlo arbitrariamente; esto es, careciendo de fundamento razonable que pueda justificarlas"* (STC 977, c. 10°, entre otras sentencias).

9°. En ese sentido cabe anotar, en primer lugar, que el requerimiento emplea el Código de Procedimiento Civil, específicamente las excepciones previstas en el artículo 464 de dicho cuerpo legal, como un baremo o estándar de comparación. Sin embargo, la propia naturaleza común, general y supletoria de dicho Código pugna con esa premisa, pues lleva implícita la idea de que el legislador puede configurar distintos tipos de procedimientos y fijar sus reglas especiales, como queda claro al tenor del artículo 3 del Código de Procedimiento Civil que establece que "Se aplicará el procedimiento ordinario en todas las gestiones, trámites y actuaciones que no estén sometidos a una regla especial diversa, cualquiera que sea su naturaleza", con lo cual queda claro que se admite y autoriza "una regla especial diversa".

10°. Desde que surge el Derecho Procesal Laboral tuvo ciertas características que reflejaban el mismo principio protector del Derecho del Trabajo Sustantivo. Esto se manifestaba en respuestas jurídicas específicas, pues se partía de la premisa opuesta del Derecho Procesal Civil, a saber, la

igualdad de las partes en conflicto. Se trata distinto a lo distinto. Las partes de una relación laboral tienen una asimetría de poder social y económico.

Aquello es aún más notorio en la fase de ejecución laboral, que supone la existencia de un título ejecutivo. Para lograr el cobro de esta obligación -determinable y previsible en su forma de operar- el diseño del procedimiento ejecutivo también responderá a la necesidad de un procedimiento simple, rápido y eficaz. Es por ello que rigen los principios de celeridad y concentración y el impulso procesal es de cargo del Tribunal, de acuerdo con lo que disponen los artículos 425 y 463 del Código del Trabajo. Por estas mismas razones el legislador lo delineó con restricciones al debate, por ejemplo, ya que sólo se puedan oponer las excepciones del artículo 470 del Código del Trabajo, es improcedente la institución del abandono del procedimiento y se excluye el recurso de apelación, según el artículo 472 del mismo cuerpo normativo. Ese es el debido proceso en ejecución. Ello tiene incidencia en distintas cuestiones en el proceso laboral: los actos procesales deberán realizarse con la celeridad necesaria, procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que esto sea posible (artículo 428 del Código del Trabajo), el tribunal está facultado para adoptar las medidas necesarias para impedir las actuaciones dilatorias (artículo 430 del Código del Trabajo) y el tribunal, una vez reclamada su intervención en forma legal, actuará de oficio y decretará las pruebas que estime necesarias (artículo 429 del Código del Trabajo), etc. Como se ve, el legislador laboral se ha preocupado de desarrollar una normativa orientada al alcance de procesos expeditos, que permitan y promuevan la seguridad jurídica.

11°. En este orden de cosas, el Tribunal Constitucional ha señalado en innumerables ocasiones que "*en el marco protector de la garantía normativa de la igualdad se garantiza la protección constitucional de la igualdad en la ley, prohibiendo que el legislador, en el uso de sus facultades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias arbitrarias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues el constituyente no prohibió toda desigualdad ante la ley, sino que, optando por una fórmula de otro tipo, se inclinó por establecer como límite la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria*" (STC 5.225, c. 12°, STC 986, c. 30°). En relación al artículo 470 del Código del Trabajo y la igualdad ante la ley, esta Magistratura ha dicho "*Que, respecto de la garantía de la igualdad ante la ley que arguye el requirente, como vulnerado por el inciso primero del artículo 470 laboral, no reviste la disposición legal una irracionalidad que la haga contraria a los requerimientos que dicha garantía exige, pues, todas las personas que teniendo la calidad de demandados en un juicio ejecutivo laboral están sujetos a la misma restricción que el requirente, en cuanto, sólo pueden oponer las excepciones que la*

referida disposición legal señala. En este sentido, recordemos que esta Magistratura ha señalado que "La igualdad supone, por lo tanto, la distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición; por lo que ella no impide que la legislación contemple en forma distinta situaciones diferentes, siempre que la discriminación no sea arbitraria ni responda a un propósito de hostilidad contra determinada persona o grupo de personas, o importe indebido favor o privilegio personal o de grupo." (STC 53, c. 72°)" (STC 3.005, c. 19°. Reiterado en STC 15.567, c. 7°).

12°. Como ya se adelantó, es claro que empleador y trabajador se encuentran en situaciones de desigualdad, al estar el segundo sujeto a un vínculo de dependencia y subordinación respecto del primero. Esta desigualdad es examinable desde una perspectiva objetiva, al traducirse en una serie de manifestaciones concretas, como la dependencia económica del trabajador con el empleador, estar sometido a su poder de dirección, cumplir con asistencia y horario de trabajo, etc.

Además, la Ley N°20.087, que incorporó el artículo 470 del Código del Trabajo, tuvo por objetivo expresar el "*carácter protector y compensador de las posiciones disímiles de los contratantes*" en el Derecho del Trabajo, según señala el Mensaje del proyecto de ley. La protección al trabajador, consagrada en el artículo 19 N°16 de la Constitución, se traduce, en los procedimientos de cobranza en que el trabajador es el ejecutante, en lograr el pago efectivo de las prestaciones que se le adeudan.

13°. En este contexto, no se advierte que el precepto impugnado configure una discriminación arbitraria, sino que se presenta como un mecanismo adecuado y necesario para lograr una ejecución expedita y la consecuente satisfacción oportuna de las prestaciones que se le deben al trabajador.

14°. En cuanto al derecho de propiedad, cabe señalar que la posibilidad de oponer determinadas excepciones en la gestión pendiente es una cuestión procesal vinculada con la tutela judicial y el debido proceso. Por su parte, el eventual pago que se ordene en la ejecución no importa una privación de dominio, sino el cumplimiento de una obligación determinada judicialmente, por lo que la aplicación del precepto impugnado no vulnera el artículo 19, N° 24, de la Constitución.

15°. En relación con el caso concreto no advertimos que exista algún antecedente que permita variar lo razonado en otras sentencias de rechazo, a lo que cabe añadir una consideración adicional que conduce igualmente a descartar la infracción al debido proceso.

16°. Cabe recordar al respecto que en la gestión pendiente la requirente opuso la excepción de transacción, que sí se encuentra dentro de las permitidas

por el precepto impugnado. La requirente expone que el 6 de septiembre de 2024 comunicó a sus trabajadores el despido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, con efecto a contar del 11 de octubre de 2024. Sin embargo, en el tiempo intermedio y mientras la relación laboral seguía vigente, puso término a los contratos de trabajo el 13 de septiembre de 2024 por las causales de los numerales 2 y 7 del artículo 160 del mismo cuerpo legal. Posteriormente, las partes suscribieron finiquitos en los que los trabajadores declararon que prestaron servicios hasta el 14 de septiembre de 2024 y que el término de la relación se produjo por la causal del artículo 160 N° 7. Sobre esa base, al oponer la excepción de transacción, la requirente señaló que la acción ejecutiva ha sido enervada por la naturaleza transaccional del finiquito que los propios trabajadores suscribieron voluntariamente.

17°. Pues bien, como se señaló en la disidencia de la sentencia Rol N° 16.164, dictada en un caso análogo, *"no toca a esta Magistratura decidir si los finiquitos tienen o no validez y si producen o no ese efecto, pero el caso es que esa defensa de la ejecutada coincide con la que quiere oponer en base al artículo 464 N° 7 del Código de Procedimiento Civil pues, aunque no ataque al título como tal, sí ataca su subsistencia, ya que se dice que la causal y la fecha de despido se reemplazaron y eso se aceptó en finiquitos suscritos por las partes (lo que es independiente de la aceptación o no de la justificación de la nueva causal), de modo que las obligaciones que habrían podido surgir de la primera comunicación de despido se extinguieron y fueron reemplazadas de común acuerdo, en una transacción, por las que pudieran surgir de un segundo despido, en otra fecha y por causal diferente"* (STC 16.164, disidencia, c. 7°). Por ello, la disidencia concluyó que el artículo 470 del Código del Trabajo sí garantiza, en el caso concreto, la tutela judicial efectiva y el debido proceso, pues *"en base a la excepción de transacción y sus antecedentes anexos, puede el ejecutado defenderse de un título que se le invoca y que considera fenecido precisamente por medio de los finiquitos opuestos"* (c. 8°).

PREVENCIÓN

Se previene que el ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ concurre al voto minoritario de rechazo del requerimiento teniendo únicamente presente que en la causa que constituye la gestión pendiente la ejecutada opuso la excepción de transacción, por medio de la cual no solo sostiene no adeudar suma alguna sino, lo esencial para resolver este requerimiento, que el contrato de trabajo terminó por una causal distinta a la que invocan los ejecutantes, con lo cual los derechos procesales del ahora requirente están a salvo, sin que la restricción de excepciones que establece el artículo 470 del Código Laboral genere en su contra efectos inconstitucionales.

El Ministro señor HÉCTOR MERY ROMERO, previene que no suscribe los motivos para desestimar que se invocaron en los roles aludidos en el considerando tercero de la sentencia.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ, la disidencia, la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, y las prevenciones, sus autores.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 17.048-25 INA.

María Pía Silva Gallinato
Fecha: 30/10/2026

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 31/10/2026

Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida
Fecha: 30/10/2026

MIGUEL ANGEL Fernández GONZÁLEZ
Fecha: 31/10/2026

Raúl Eduardo Mera Muñoz
Fecha: 30/10/2026

Catalina Adriana Lagos Tschorne
Fecha: 30/10/2026

Marcela Inés Peredo Rojas
Fecha: 30/10/2026

Alejandra Precht Rorris
Fecha: 30/10/2026

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

Autoriza el Secretario (S) del Tribunal Constitucional, señor Sebastián López Magnasco.

Sebastián Andrés López Magnasco
Fecha: 31/10/2026

DCC7F070-BF3C-409D-B596-13978FF2B9EE

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.