



2026

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 17.108-2025

[23 de julio de 2026]

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

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE
LAMPA

EN EL PROCESO ROL N° C-57-2021, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS
DE COLINA

VISTOS:

Que, Corporación Municipal De Desarrollo Social De Lampa acciona de inaplicabilidad respecto del artículo 162, inciso quinto, oración final; e incisos sexto; séptimo; y octavo; y noveno, del Código del Trabajo, en el proceso Rol N° C-57-2021, seguido ante el Juzgado de Letras de Colina.

Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone lo siguiente:



“Código del Trabajo

Artículo 162. (...)

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.

El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código”.

(...)

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

La gestión pendiente invocada dice relación con un proceso seguido ante el Juzgado de Letras de Colina. Precisa la requirente refiriendo que esta tiene origen en una sentencia dictada con fecha 28 de febrero de 2020 por el Juzgado de Letras de Colina en la causa Rit T-36-2019, que acogió la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por don Jorge Andrés Reyes Mella en contra de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa.



0000085
OCHENTA Y CINCO

La sentencia condenó a la requirente al pago de una indemnización adicional de seis remuneraciones ascendente a \$6.829.308, además de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral conforme al artículo 162 inciso sexto del Código del Trabajo, devengadas desde el 1 de marzo de 2019 hasta el entero pago de las cotizaciones previsionales atrasadas y la convalidación del despido, a razón de \$1.138.218 mensuales. Asimismo, se condenó a la requirente al pago de la indemnización por años de servicio del artículo 87 del Estatuto Docente, que asciende a \$1.138.218 más un recargo del 50 por ciento que suma \$569.109, totalizando \$1.707.327, y a la suma de \$3.000.000 por concepto de daño moral, así como al pago de las cotizaciones previsionales de salud, AFP y AFC adeudadas hasta su efectivo pago.

Iniciada la ejecución de dicha sentencia el 30 de marzo de 2021 bajo el Rit C-57-2021, se han practicado sucesivas liquidaciones del crédito. La primera liquidación, de fecha 20 de abril de 2021, ascendió a \$43.652.453. Posteriormente, se practicaron liquidaciones con fecha 19 de noviembre de 2021 por \$10.585.815, con fecha 18 de octubre de 2022 por \$15.877.476, con fecha 13 de junio de 2023 por \$12.442.564, y con fecha 3 de abril de 2024 por \$16.903.337. La requirente ha efectuado pagos parciales mediante sucesivas retenciones y remisiones de fondos por concepto de subvención escolar ordenadas por el tribunal, totalizando a la fecha de la última liquidación la suma pagada de \$99.462.645.

Con fecha 7 de abril de 2025, la parte ejecutante solicitó una nueva liquidación del crédito, la que fue practicada el 11 de septiembre de 2025 ascendiendo a \$35.358.123. Dicha liquidación fue notificada a las partes el 12 de septiembre de 2025. Con fecha 16 de septiembre de 2025, la requirente objetó la liquidación, fundándose arguyendo que no procede calcular reajustes de las remuneraciones posteriores al despido con anterioridad a su devengo, por cuanto ello vulnera el artículo 63 del Código del Trabajo; que no procede aplicar el interés máximo convencional del artículo 173 del Código del Trabajo a los sueldos por convalidación, por no estar dichas prestaciones contempladas en ese precepto; y que la liquidación constituye una sanción desproporcionada que afecta derechos constitucionales de la requirente, ya que permite que se devenguen remuneraciones por tiempo indefinido y por trabajos no realizados durante años, vulnerando la igualdad ante la ley, la proporcionalidad y la seguridad jurídicas. Dicho incidente de objeción se encuentra pendiente de resolución.

Con fecha 29 de octubre de 2025, el tribunal ordenó a la Secretaría Regional Ministerial de Educación la remisión de los fondos embargados por la suma de \$25.871.636 (monto de la última liquidación descontando los pagos parciales ya efectuados).

Posteriormente, con fecha 23 de diciembre de 2025, la Primera Sala de esta Magistratura resolvió la suspensión del procedimiento.



A juicio de la requirente, la aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente vulnera los artículos 19 N° 2, 19 N° 3 inciso sexto, y 19 N° 26 de la Constitución Política de la República.

En cuanto a la igualdad ante la ley y la proporcionalidad de las sanciones (artículo 19 N° 2 en relación con el 19 N° 3), sostiene que la norma impone una sanción rígida, automática y desproporcionada, que castiga al empleador sin considerar las circunstancias del caso concreto. Argumenta que, en la gestión pendiente, la requirente ya pagó íntegramente las sumas ordenadas en la sentencia laboral (por un total de \$99.461.645, casi tres veces el monto original de condena), y que el ejecutante ha mantenido artificialmente vigente el procedimiento durante más de cuatro años, permitiendo que la deuda siga creciendo mes a mes por remuneraciones correspondientes a trabajo no realizado. Afirma que esta situación convierte la sanción en un abuso que permite un enriquecimiento injusto por parte del ejecutante, vulnerando la proporcionalidad exigida constitucionalmente.

En cuanto a la garantía de debido proceso y derecho a ser juzgado en un plazo razonable (artículo 19 N° 3 inciso sexto), sostiene que la aplicación de la norma ha permitido una prolongación indebida del procedimiento por más de cuatro años, en un litigio de cobranza de mínima complejidad. Arguye que, una vez pagadas las sumas ordenadas, el ejecutante esperó un año y cinco meses para solicitar una nueva liquidación, conducta que demuestra una estrategia dilatoria orientada a seguir acumulando intereses y prestaciones. Invoca jurisprudencia de este Tribunal y estándares internacionales sobre el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (artículo 8.1 de la CADH y artículo 14.3.c del PIDCP).

En cuanto a la seguridad jurídica (artículo 19 N° 26), afirma que la aplicación del artículo 162 permite que las obligaciones pecuniarias se sigan devengando indefinidamente, sin límite temporal ni cuantitativo, lo que impide consolidar situaciones jurídicas y genera una incertidumbre insostenible para la requirente, que no puede prever el monto final de la deuda ni poner término al litigio.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 3 de diciembre de 2025, a fojas 56. En resolución de fecha 23 de diciembre de 2025, a fojas 63, se declaró admisible.

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

A fojas 73, por decreto de fecha 26 de enero de 2026, se trajeron los **autos en relación**.



Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 19 de mayo de 2026 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y alegatos por la requirente del Juan Luis Castro Jara. Se adoptó acuerdo con igual fecha, conforme certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la parte requirente solicita a esta Magistratura la declaración de inaplicabilidad de los incisos quinto a noveno del artículo 162 del Código del Trabajo, que consagra aquello que se conoce como la nulidad del despido. A este respecto, sostiene que la aplicación del precepto, en su parte impugnada, vulnera el artículo 19 numerales 2, 3 y 26 de la Constitución Política de la República. En consecuencia, es imprescindible analizar esta figura, para en forma posterior verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, a fin de definir la procedencia del presente requerimiento.

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

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la

fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda”.

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

La Ley N°19.631 tuvo como objeto *“que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.”* (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que *“junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.”* (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)” (STC 3722, c. 12º). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11º).

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

CUARTO: Que, los sistemas de terminación del contrato de trabajo han conocido diversos modelos que pueden catalogarse de acuerdo a sus niveles de protección contra el despido.

El principio de protección del trabajo, consagrado en la Constitución en el artículo 19 N°16, tiene un principio conexo y de refuerzo en materia de protección contra el despido, que se denomina de estabilidad o continuidad. A lo largo de la historia del Derecho del Trabajo han existido diversos modelos a partir de una determinada idea de protección y de orden público. Así, una de las primeras cargas

para el empleador que quisiera poner término al contrato fue el aviso o la opción de indemnizar por el no aviso (Schnorr, Gerard, *La protección contra el despido en Alemania*, Revista de Política Social N°18, 1953, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, España). En forma posterior, se fueron incorporando reparaciones como la readmisión o indemnización del trabajador. Han existido modelos llamados de estabilidad absoluta, lo que significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido; de estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado por lo que se sigue considerando al trabajador empleado de la empresa, percibiendo su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar. Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido.

El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente nunca vuelve a la empresa (Rojas Miño, Irene, *Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual*. LexisNexis, Santiago de Chile, 2004, pp. 232 y siguientes). La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según el cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

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

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



0000090

NOVENTA

contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

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

SÉPTIMO: Que, explicada la institución de la llamada nulidad del despido, corresponde hacerse cargo de las objeciones constitucionales planteadas por la requirente.

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

NOVENO: Que, al calificarse la nulidad del despido como sanción, el propósito es intentar llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, la nulidad del despido puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322 para la acción de cobro de cotizaciones, siendo inapelable y posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas del apremio de la nulidad del despido serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha declarado: *“La proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida. En tal sentido, en cada caso concreto se analizará cómo la sanción de nulidad del despido resulta ser o no desproporcionada”* (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

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

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

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

DÉCIMO PRIMERO: Que, como puede advertirse, la llamada nulidad del despido no es una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no pagar correcta y oportunamente, lo que excluye la posibilidad de que estemos frente a un trato arbitrario por parte del legislador. Así, en caso de declararse nulo el despido, operará lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, y si luego de ello el empleador no procede al pago total de la deuda, esta solo podrá aumentar con el paso del tiempo, ya habiéndose verificado el daño previsional. En consecuencia, ese mismo incumplimiento mal puede ser un argumento a favor del empleador en el sentido de que, precisamente por incumplir, no deba pagar.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, por último, cabe destacar que en la gestión pendiente invocada se encuentra actualmente sin resolver el incidente de objeción deducido por la requirente en contra de la liquidación del crédito practicada el 11 de septiembre de 2025. En dicho incidente, la requirente sostiene que no procedería calcular reajustes de las remuneraciones posteriores al despido con anterioridad a su devengo, por estimar que ello contraviene el artículo 63 del Código del Trabajo, y que tampoco correspondería aplicar el interés máximo convencional del artículo 173 del mismo Código, por no encontrarse dichas prestaciones comprendidas en ese precepto. Derivado de ello, en esta sede la requirente argumenta que la aplicación indefinida y creciente de dichas prestaciones sería desproporcionada e inconstitucional.

Al respecto, cabe recordar dos cuestiones. Primero, que la acción de inaplicabilidad está destinada a declarar la inaplicabilidad de un precepto legal por su inconstitucionalidad en un caso concreto, y no a determinar la forma correcta de calcular reajustes e intereses de una liquidación conforme a la normativa vigente, labor que compete al juez de la ejecución. Se trata, en lo sustancial, de una controversia



de legalidad sobre el método de cálculo aplicable a las prestaciones derivadas de la nulidad del despido, ajena al conflicto de constitucionalidad que plantean los incisos impugnados del artículo 162, y para cuya resolución el ordenamiento procesal laboral contempla las vías pertinentes ante el tribunal de la causa, no siendo la presente acción constitucional el mecanismo idóneo para zanjarla.

En segundo lugar, es necesario tener presente que fue la sentencia de tutela laboral de 28 de febrero de 2020, hoy firme y ejecutoriada, la que dio aplicación a los incisos impugnados del artículo 162 del Código del Trabajo, declarando la nulidad del despido y ordenando el pago de las remuneraciones y demás prestaciones hasta la convalidación. La aplicación del precepto se agotó en dicho procedimiento, ajeno a la gestión pendiente invocada en el requerimiento, sin que pueda trasladarse la pretensión de inaplicar el artículo 162 a un procedimiento posterior y distinto. Lo que hoy se tramita es la ejecución de esa sentencia ya firme, en que los incisos impugnados del artículo 162 no resultan decisivos para la resolución del asunto pendiente.

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

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO 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 REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, HÉCTOR MERY ROMERO y la Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS, quienes estuvieron por acoger el requerimiento por las siguientes razones:

1°. Que, se ha requerido la inaplicabilidad del artículo 162 inciso quinto, oración final, e incisos sexto, séptimo, octavo y noveno del Código del Trabajo, por

cuanto su aplicación en la gestión pendiente vulneraría, a juicio de la Corporación Municipal que acciona en estos autos, el artículo 19 N° 2°, 3° inciso sexto y 26° de la Constitución.

En lo sustantivo, en virtud de los preceptos impugnados se establece que el despido del trabajador no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo, si el empleador no ha efectuado el pago de las cotizaciones previsionales al momento del término de la relación laboral. Sin perjuicio de lo cual puede convalidarlo mediante su solución posterior, comunicándoselo mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

2°. Que, las normas objetadas, *“(...) junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan”* (Mensaje de S.E. el Presidente de la República con el que se inicia un proyecto de ley que impone obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador, 29 de marzo de 1999, Boletín N° 2.317-13);

3°. Que, en consecuencia, las disposiciones cuestionadas, en abstracto, aparecen dirigidas, por una parte, a la consecución de una finalidad constitucionalmente legítima, máxime si se trata de la protección del derecho de propiedad que el trabajador tiene sobre las cotizaciones previsionales que, además, garantizan el derecho a la seguridad social, al mismo tiempo que aparece revestida de idoneidad para alcanzarla, de otra.

Adicionalmente, es una medida necesaria y que respeta la proporcionalidad en sentido estricto, sobre todo considerando la jurisprudencia que ha limitado, razonablemente, la extensión de las secuelas derivadas de la preceptiva examinada, sin perjuicio de tener presente que *“(...) esta indefinida prolongación de los efectos de la nulidad-sanción repugna a la más elemental noción de seguridad jurídica y resulta por lo demás completamente inútil para el trabajador, salvo el caso de que ese empleador contumazmente moroso tenga bienes conocidos sobre los cuales ejecutar los fabulosos e imperecederos derechos que surgen del despido nulo, pero ésta es una posibilidad que entra asimismo en los dominios de lo maravilloso y, por tanto, con la cual no se puede contar”* (Claudio Palavecino Cáceres: “El Despido Nulo por Deuda Previsional: Un Esperpento Jurídico”, *Ius et Praxis*, V. 8 N° 2, Talca, 2002, pp. 557-573);

4°. Que, ahora bien, el examen en sede de constitucionalidad exige someter la aplicación de los preceptos impugnados a control de la Carta Fundamental, conforme a las circunstancias del caso concreto;

5°. Que, desde esta perspectiva, se verifica en la gestión pendiente que, mediante sentencia pronunciada el 28 de febrero de 2020, la Corporación Municipal - requirente en estos autos- fue condenada al pago de distintas prestaciones que,



conforme a la liquidación practicada por el Juzgado de Letras de Colina, el 20 de abril de 2021, ascendían a \$ 43.652.453.

El 9 de diciembre de 2021 se giró desde la cuenta corriente del Juzgado de Letras de Colina, cheque a nombre del ejecutante por \$ 43.652.453, producto del embargo de la subvención educacional depositada en la cuenta corriente de la requirente, sin perjuicio de lo cual, el 19 de noviembre se había practicado una nueva liquidación por \$ 10.585.815 adicionales, respecto de la que también consta giro de cheque el 16 de junio de 2022, nuevamente por el embargo practicado sobre la subvención. A su turno, el 18 de octubre de 2022 se practicó una tercera liquidación, ascendente a \$ 15.877.476, y se realizó un giro de cheque por esa cantidad el 22 de marzo de 2023. Una nueva liquidación se llevó adelante el 13 de junio de 2023 por \$ 12.442.564 y un nuevo giro el 31 de octubre por esta misma cantidad. Una quinta liquidación, el 3 de abril de 2024 por \$ 16.903.337, girándose cheque por ese monto el 29 de enero de 2025, siempre a partir del embargo de la subvención. En fin, el 11 de septiembre de 2025 se practicó la última liquidación que consta en la gestión pendiente por \$ 35.358.123, la que fue objetada por la requirente;

6°. Que, así las cosas y en el marco del control concreto de constitucionalidad, la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, en los incisos impugnados, resulta contraria a los numerales 2° y 3° del artículo 19 de la Constitución, desde que la Corporación Municipal requirente ha pagado casi el doble del monto al que fue condenada en la sentencia laboral, a raíz de no haber convalidado el despido, sin perjuicio que así lo solicitó, pero se rechazó por diferencias en la base remuneracional conforme a la cual se pagaron las cotizaciones adeudadas;

7°. Que, *“(...) es sabido que esta Magistratura Constitucional ha otorgado amplio reconocimiento al así llamado principio de proporcionalidad (aspecto positivo) o de interdicción de la arbitrariedad (aspecto negativo), el cual si bien no está enunciado gramaticalmente de manera explícita en general, sí tiene en cambio nítidos fundamentos textuales específicos en la Constitución, que permiten elucidarlo y enunciarlo por vía secundaria, con validez general, como aquel en virtud del cual, sustantivamente, las diferencias de trato en el contenido de la ley deben estar basadas en criterios objetivos, reproducibles y explícitos, conforme con los valores y principios superiores que la Constitución consagra, y en función de los fines legítimos que la misma Constitución define, de manera que los efectos que existan sobre los derechos de las personas, no se basen en motivaciones arbitrarias, inefables o disvaliosas, ni excedan la medida equitativa razonable de intervención estatal en balance con su fin. En ese sentido, cabe aludir al artículo 19, N° 2°, N° 16°, N° 22°, N° 26°, de la Ley Fundamental, inter alia, según se ha invocado por este Tribunal Constitucional en los roles N°s 280, 1153, 312, 467, 28, 53, 219, 811, 1217 y 1254. Ello, aparte de los roles 2196 y 2365, pertinentemente invocados en el requerimiento”* (c. 18°, Rol N° 2.648);

8°. Que, sobre esa base, *“(...) la doctrina especializada ha comprendido por proporcionalidad en sentido amplio, también conocida como prohibición de exceso, “el principio constitucional en virtud del cual la intervención pública ha de ser susceptible de alcanzar la*

*finalidad perseguida, necesaria o imprescindible, al no haber otra medida menos restrictiva de la esfera de libertad de los ciudadanos (es decir, por ser el medio más suave y moderado de entre los posibles -ley del mínimo intervencionismo-) y proporcional en sentido estricto, es decir ponderada o equilibrada por derivarse de aquella más beneficiosa o ventajosa para el interés general que perjudicial sobre otros valores o bienes en conflicto, en particular sobre los derechos y libertades” (Javier Barnes, “Introducción al principio de proporcionalidad en el Derecho comparado y comunitario”, en *Revista de Administración Pública*, N° 135, 1994, p.500)” (c. 6°, Rol N° 9.299)”;*

9°. Que, en primer lugar, ya se ha dicho que no hay duda acerca de la legitimidad del fin perseguido por el legislador al establecer las consecuencias del incumplimiento del pago de las cotizaciones previsionales que establece la norma impugnada. Es más, esa finalidad encuentra sólido sustento en la Constitución, especialmente, en los numerales 18° y 24° del artículo 19, tal y como, sostenidamente, lo ha resuelto esta Magistratura. Todo esto, en el plano abstracto de la evaluación del precepto legal cuestionado;

10°. Que, sin embargo y en segundo lugar, como se ha dicho, llevado el análisis al caso concreto, la aplicación de las reglas impugnadas aparecen desproporcionadas, pues se continúa devengando la remuneración, no obstante que concluyó la relación laboral, habiéndose pagado íntegramente lo dispuesto en la sentencia que se ejecuta y habiéndose enterado las cotizaciones adeudadas, pero sin que se hayan calculado conforme a la remuneración dispuesta en dicho pronunciamiento, por lo que la aplicación *-ex post* y como efecto automático e ineludible para el Juez del Fondo por disponerlo el precepto legal cuestionado- se vuelve desproporcionada;

11°. Que, hemos explicado, en el Rol N° 16.072, que “(...) la proporcionalidad en sentido estricto exige ponderar si el sacrificio que la medida impone a los afectados es justificable frente a los beneficios que reporta para el interés general. Es decir, si la afectación a los derechos fundamentales resulta tolerable, o si, por el contrario, se traduce en un impacto desmedido e injustificado (...)” (c. 20°) o, en otras palabras, hemos señalado que la proporcionalidad evalúa “(...) la medida con los fines y la intensidad de la afectación de los derechos involucrados e invocados por el requirente. Es, en el razonamiento de la sentencia recién anotada, “una medida equilibrada y justa que es menor al perjuicio que ocasiona la intervención al derecho fundamental” (Rol N° 3.329, c. 61°)” (c. 22°, Rol N° 16.552);

12°. Que, sobre la base de estos razonamientos, estuvimos por inaplicar las normas impugnadas, puesto que, en este caso concreto, continúan devengando la remuneración, sin que exista relación laboral, al extremo que, mediante el embargo de las subvenciones educacionales, prácticamente se ha pagado el doble de lo dispuesto en la sentencia laboral condenatoria, restando nada más que el pago parcial de las cotizaciones previsionales, por lo que el medio dispuesto por el legislador en el artículo 162 resulta desproporcionado, atendidas las circunstancias de la gestión pendiente, existiendo otras vías, menos lesivas, para alcanzar el pago del saldo insoluto de aquellas cotizaciones, como las que contempla la Ley N° 17.322.



0000096
NOVENTA Y SEIS

PREVENCIÓN

El Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ concurre al rechazo del requerimiento de autos únicamente en virtud de las consideraciones contenidas en el considerando décimo segundo del fallo.

En efecto, a juicio de quien previene, para desestimar la acción bastaba con constatar, según se expone en el referido considerando, que fue la sentencia de 28 de febrero de 2020, hoy firme y ejecutoriada, la que dio aplicación a los incisos impugnados del artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que la eficacia del precepto se agotó en dicho proceso declarativo, sin que resulte decisivo en la gestión pendiente invocada, que corresponde a la ejecución de aquella sentencia. Acoger el requerimiento e inaplicar el precepto en esta etapa importaría privar de efecto a una sentencia ejecutoriada que ya hizo aplicación de él, lo que resulta ajeno al objeto de la acción de inaplicabilidad.

Por lo anterior, quien previene estima innecesario el examen de constitucionalidad de fondo de la institución de la nulidad del despido que desarrolla el voto de mayoría.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ. La disidencia corresponde al Ministro señor MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ. La prevención corresponde al Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 17.108-25-INA

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 del Tribunal Constitucional, señor Matías Vargas Borgel.



22BE93A7-E3F6-47AB-A49C-ED28AB3CBFFC

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.