



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

gnpcanales.cl

ACTUALIDAD LABORAL

24 DE OCTUBRE DE 2025

TC declara inconstitucional norma que dispone comunicar al trabajador por "carta certificada" la convalidación de su despido.

El Tribunal Constitucional ha resuelto que la sanción de nulidad no puede convertirse en una condena económica ilimitada.

ACTUALIDAD LABORAL

Dirección del Trabajo aclara compatibilidad entre la sala cuna y esquemas de trabajo remoto.

Nuestro asociado, Carlos Bastidas, se refiere al reciente fallo, rol 16.175-2025, en que el Tribunal Constitucional ha resuelto que la sanción de nulidad no puede convertirse en una condena económica ilimitada.

Se trata de un caso liderado por nuestra oficina, en que se llegó a esta instancia para evitar que el empleador, nuestro cliente, tuviese que pagar un monto de \$244.000.000, una vez cumplida su obligación de pagar las cotizaciones adeudadas, por no haber notificado al trabajador, por carta certificada, de dicho trámite.

— ¿En qué consistió el conflicto?

El ejercicio de la profesión nos lleva a enfrentar diariamente situaciones que nos desafían a buscar soluciones frente a problemas que, a la vista de un ciudadano común, parecen no tener solución.

Durante el último trimestre del año 2024 fuimos contratados por el cliente Comercial e Industrial Stella S.A. para pedir asesoría en un caso que, precisamente, parecía haber llegado a un punto en que no sería posible encontrar una solución.

El caso se originó a partir de una demanda laboral que culminó con la declaración de nulidad del despido de un trabajador en agosto de 2018. Recordemos que cuando un empleador despide a un trabajador sin tener sus cotizaciones previsionales (AFP, salud, y cesantía) íntegramente pagadas hasta el último día del mes anterior al despido, ese despido no produce el efecto de poner término al contrato.

Esto significa, en la práctica, que el contrato se mantiene vigente solo para efectos patrimoniales: el empleador debe seguir pagando al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones contractuales sin que el trabajador deba realizar ninguna prestación laboral. Esta obligación persiste hasta que el despido sea "convalidado", es decir, hasta que no se paguen íntegramente las cotizaciones previsionales adeudadas, debidamente actualizadas con intereses y reajustes.

Así, al momento de analizar los antecedentes advertimos que el caso tenía varias particularidades:

1. La causa se encontraba en fase de cobranza laboral con una liquidación del crédito, desactualizada, de más de 180 millones de pesos.

ACTUALIDAD LABORAL

Dirección del Trabajo aclara compatibilidad entre la sala cuna y esquemas de trabajo remoto.

2. Por efecto de la nulidad del despido, el monto de la deuda aumentaba mensualmente en 4 millones de pesos (sin considerar los intereses y reajustes que se debían aplicar al monto acumulado).

3. Se había embargado una propiedad de gran avalúo del cliente y estaba próxima la fecha para su remate.

El Problema de Fondo: La "Convalidación" y el debate por el envío de la Carta Certificada

En casos como el planteado, la búsqueda de respuestas al "cómo" se llegó a esta situación pasan a ser cuestiones accesorias, requiriéndose en primer lugar identificar el problema y determinar la estrategia para enfrentarlo de forma inmediata.

Así, lo primero fue analizar la sentencia que declaró la sanción y posteriormente cotejamos el estado de pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, encontrándonos con una sorpresa: La empresa había pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas (AFP, FONASA y AFC) en septiembre de 2020, sin embargo, esto no se había formalizado ante el tribunal, motivo por el cual promovimos el incidente

de convalidación del despido, el cual fue acogido, declarándose convalidado en septiembre de 2020.

El trabajador apeló ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca en contra de la resolución del tribunal, alegando que el artículo 162 del Código del Trabajo establece que la convalidación requiere no solo el pago de las cotizaciones adeudadas, sino también se debe comunicar ese pago al trabajador mediante una carta certificada acompañada de la documentación previsional correspondiente.

Ante dicho escenario decidimos recurrir ante el Excelentísimo Tribunal Constitucional para que declarara la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la norma que dispone comunicar al trabajador por carta certificada sobre el pago de las cotizaciones previsionales.

De esta forma, el conflicto resuelto por el Excelentísimo Tribunal Constitucional se centró en esta formalidad: ¿Basta el pago de las cotizaciones adeudadas, de las cuales el trabajador tuvo conocimiento durante el proceso de cobranza judicial, para declarar convalidado el despido y detener el cobro mensual de la millonaria sanción?

ACTUALIDAD LABORAL

Dirección del Trabajo aclara compatibilidad entre la sala cuna y esquemas de trabajo remoto.

— La Decisión del Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional determinó que, en este caso particular, exigir la aplicación puramente formalista del precepto legal (la carta certificada) resultaba desproporcionado y arbitrario, ello en especial consideración de que:

1. El pago se verificó: Se pagó la totalidad de las cotizaciones previsionales adeudadas en septiembre de 2020.
2. El trabajador tuvo conocimiento: El conocimiento de este pago se produjo dentro del contexto del procedimiento de cobranza laboral, donde el trabajador fue notificado.

El Tribunal Constitucional razonó que el objetivo principal de la nulidad del despido y de su convalidación es garantizar el pago efectivo de las cotizaciones previsionales y que el trabajador conozca su situación previsional. Si estos objetivos sustantivos ya se cumplieron (hay pago y hay conocimiento), insistir en la formalidad de la carta certificada solo impone una sanción pecuniaria que no guarda relación con la conducta infractora inicial, en especial cuando el trabajador ya no sufre de un daño previsional.

Por ello, el TC acogió el requerimiento y declaró inaplicables las frases del artículo 162 del Código del Trabajo que exigían la comunicación "mediante carta certificada acompañada de la documentación [...]" y la referencia al "envío o entrega de la referida" comunicación.

— Nulidad del despido y efecto en cadena

La reflexión central es entender cómo un pequeño error administrativo o un retraso involuntario en el pago de cotizaciones puede desencadenar una potencial catástrofe financiera.

A modo ilustrativo, recurramos a los números: si se hubiese acogido la teoría de que la convalidación del despido requiere de su comunicación al trabajador por carta certificada, la empresa habría estado obligada al pago de las remuneraciones posteriores al mes de septiembre de 2020 (mes en que se pagaron efectivamente las cotizaciones previsionales que configuraron la declaración de nulidad) y, al menos, hasta octubre del año 2025. De esta forma, la empresa habría tenido que pagar al menos 61 meses adicionales de remuneración por un monto aproximado de \$244.000.000 adicionales, poniendo en riesgo el patrimonio de la

ACTUALIDAD LABORAL

Dirección del Trabajo aclara compatibilidad entre la sala cuna y esquemas de trabajo remoto.

empresa por un contrato sin prestación de servicios y con la deuda previsional ya pagada.

Esta sentencia del Tribunal Constitucional es un excelente resultado que obliga a reflexionar sobre la proporcionalidad de las sanciones y evitar que las formalidades se conviertan en mecanismos de enriquecimiento injustificado a costa del derecho de propiedad.



Carlos Bastidas
Asociado