



2023

**REPÚBLICA DE CHILE**  
**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

---

**Sentencia**

**Rol 13.209-2022**

[6 de abril de 2023]

---

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DEL  
ARTÍCULO 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

FRIGORÍFICO KARMAK SPA

EN EL PROCESO ROL N° 28-2022 (LABORAL COBRANZA), SOBRE  
RECURSO DE NULIDAD, SEGUIDO ANTE LA CORTE DE APELACIONES  
DE TEMUCO

**VISTOS:**

Que, a fojas 1, Frigorífico Karmac SpA deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 506, del Código del Trabajo, en el proceso Rol N° 28-2022 (Laboral Cobranza), sobre recurso de nulidad, seguido ante la Corte de Apelaciones de Temuco

Precepto legal cuya aplicación se impugna:

**“Código del Trabajo**

**Art. 506.-** *Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.*

*Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales. Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.*

*Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales*

*Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.*



*En el caso de las multas especiales que establece este Código, , su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.*

*La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales”.*

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

Explica la requirente que con fecha 29 de julio de 2020 fue fiscalizada por la Inspección comunal del Trabajo de Lautaro. Agrega que a raíz de esta fiscalización la Inspección dictó la resolución de multa N° 8010/20/25, de 7 de agosto de 2020, en la cual se le sanciona por:

1. No contener el contrato de trabajo la estipulación referida a monto, forma y periodo de pago de la remuneración por concepto de bono, bono especial y bono de producción, respecto de los trabajadores y detalle que indica
2. No consignar por escrito en el contrato de trabajo o documento anexo la modificación de la estipulación referida a labor o función respecto de los trabajadores que detalla.
3. No llevar correctamente el registro de asistencia y de horas trabajadas al no consignar la marcación en sistema computacional de control de asistencia biométrico, tanto a la entrada y a la salida, los días en que se realizaron trabajos esporádicos, y hoja de asistencia trabajos esporádico, respecto de los trabajadores que indica.
4. No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de los bonos que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, según detalla.
5. No otorgar descanso en días domingos y/o festivos respecto de los trabajadores y períodos, no encontrándose la empresa en alguna de las excepciones al descanso dominical y de días festivos, en atención a la realización de labores según acuerdo con personal para trabajo especial esporádico, y hoja de asistencia trabajos esporádicos, de acuerdo a lo que especifica.
6. No exhibir toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según pormenoriza.

Refiere la requirente que se le aplicaron seis (6) multas cuyo total fue 260 UTM y 20 IMM.

Agrega que frente a esta resolución presentó una solicitud de reconsideración administrativa respecto de todas las multas. Indica que la Inspección del Trabajo sólo acogió la impugnación respecto de la infracción N° 5, dejando sin efecto la multa, confirmando las demás sanciones, mediante resolución administrativa N° 03 de 11 de febrero de 2021.



Frente a este escenario la actora señala que recurrió judicialmente con la intención de dejarlas sin efecto o al menos rebajarlas prudencialmente. Sin embargo, acota que el 24 de enero de 2022 el Juzgado de Letras de Lautaro rechazó la reclamación en todas sus partes.

Por ello indica que presentó un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Temuco, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo argumentando infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en subsidio en la causal contemplada en el artículo 478 letra e) del mismo cuerpo legal, puesto que la sentencia se habría dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, y en subsidio de todo lo anterior, en la causal contenida en el artículo 478 letra b), pues, la sentencia habría sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

La requirente invoca este recurso de nulidad como gestión pendiente para estos autos constitucionales.

**Explicando el conflicto constitucional**, señala la actora que la disposición legal cuestionada infracciona los artículos 6 y 7 de la Constitución Política, y con ello el principio de juridicidad o legalidad. Sostiene que esta Magistratura ha sostenido que dado que las sanciones administrativas constituyen una manifestación del *ius puniendi* estatal, ha de someterse, con matices, a las restricciones impuestas al poder punitivo en materia penal.

Agrega que el principio de tipicidad, como expresión del principio de legalidad, contenido en el artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental, implica que el legislador debe describir la conducta ilícita que se va a sancionar, y establecer penas en relación de justo equilibrio y adecuada proporción. Añade que los principios de reserva legal y tipicidad buscan limitar la discrecionalidad de la administración, ajustando sus actuaciones a fines legítimos.

Por ello, indica que el legislador, por expreso mandato de la Constitución, debe cumplir con dictar preceptos con suficiente densidad normativa que limiten de manera efectiva y eficaz el poder punitivo del Estado, en resguardo de otros derechos que reconoce la Carta Política.

De esta forma, la actora indica que la norma impugnada otorga al Estado la facultad de sancionar a los empleadores, pero no contempla limitaciones efectivas a tal facultad, ya que no precisa qué debe entenderse por gravedad de la conducta, ni establece parámetros o criterios para determinar cuándo se está frente a infracciones más o menos graves, lesionando con ello el derecho al debido proceso.

Entonces, argumenta que las únicas limitaciones que pesan sobre el inspector del trabajo para determinar la sanción que aplicará al fiscalizado, en virtud de la facultad que le otorga el artículo 506 del Código del Trabajo, son, por una parte, el tamaño del infractor, y por la otra, el monto mínimo y máximo de la multa.

Enfatiza que el criterio referido al tamaño de la empresa es extrínseco a la infracción misma, dado que no guarda relación alguna con la gravedad de ella, y por ende, con la menor o mayor culpabilidad del infractor, lo que de paso implica una vulneración al artículo 19 N° 2 y 3 de la Constitución.



Acota que también se vulnera el derecho a no ser discriminado arbitrariamente ya que la norma permite sancionar de forma diferente a dos empresas fiscalizadas que se encuentran en la misma situación fáctica.

Enfatiza que no puede considerarse que una persona jurídica merece mayor sanción si mantiene mayor cantidad de trabajadores en su empresa, ya que se afecta el principio de proporcionalidad.

Así, se afirma por la requirente que la norma no sortea el test de proporcionalidad, toda vez que, si bien aparece con una finalidad legítima, no es idónea ni adecuada al fin perseguido, ya que no contiene criterio alguno de clasificación para fijar el monto de la multa, más allá de un margen conforme al tamaño de la empresa, que es un factor ajeno a la infracción, que no pondera su gravedad, no atiende a la capacidad económica del infractor, ni contiene bases que permitan motivar debidamente el acto administrativo sancionatorio, redundando en discriminaciones arbitrarias de la autoridad en contra de los empleadores.

### **Tramitación**

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, con fecha 5 de mayo de 2022, a fojas 92, disponiéndose la suspensión del procedimiento. En resolución de 26 de mayo del mismo año se declaró admisible, a fojas 121, otorgándose traslados de fondo.

**Con fecha 18 de junio de 2022, a fojas 128, evacuó traslado de fondo la Inspección Comunal del Trabajo de Lautaro, solicitando el rechazo del requerimiento.**

En primer lugar, la parte requerida señala que dada la gestión pendiente invocada por la requirente, el artículo 506 del Código del Trabajo no podrá tener aplicación en el presente caso, pues en el recurso de nulidad no se efectúa reproche alguno a la aplicación de este precepto.

Señala que en la reclamación judicial el juez laboral debe resolver asuntos de mera legalidad, en cuanto determinar si la resolución que se pronunció sobre la reconsideración administrativa se ajustó a lo dispuesto en el artículo 511 del Código del Trabajo. Vale decir, la competencia del juez laboral está delimitada por lo que expresamente señala el citado precepto, lo que implica un examen de la legalidad de la actuación de la Inspección del Trabajo.

En cuanto a la argumentación respecto de las infracciones constitucionales reclamadas, la Inspección del Trabajo sostiene que lo que en realidad se está cuestionando es el acto administrativo, lo que escapa del ámbito de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

Agrega que es la propia Constitución la que reconoce los poderes normativos y fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, siendo la protección del trabajo una cuestión inherente a la legislación del ramo.

Asimismo, la requerida señala que el derecho administrativo sancionador, en especial en el ámbito laboral, contiene grandes diferencias con el derecho penal y, quizá también, con otras ramas del derecho administrativo. Primero, porque el Código del Trabajo regula una realidad dada por la relación de trabajo que se origina en un contrato de este tipo, que se perfecciona por el consentimiento de las partes y que se interpreta conforme no solo a lo escriturado, sino que también a la regla de la



conducta o a las cláusulas que tácitamente hubieran pactado las partes que no se vieran reflejadas por escrito, pero que se entienden forman parte del contrato, en atención al principio de primacía de la realidad.

Finalmente, señala la Inspección que la requirente no informa ni aporta antecedentes acerca de su situación financiera, planes de negocios, capacidad económica o tamaño por número de trabajadores contratados, por lo que fundamenta una impugnación en abstracto que se desvincula totalmente de su realidad y del contexto fáctico de la sanción.

A fojas 1600, con fecha 1 de julio de 2022, rola decreto que ordenó traer los autos en relación.

### **Vista de la causa y acuerdo**

En Sesión de Pleno de 29 de noviembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y los alegatos de los abogados Julio Landaeta Fonseca, por la parte requirente, y de María Fernanda Rodríguez de los Ríos, por la Dirección del Trabajo.

Se adoptó acuerdo en Sesión de igual fecha, según certificación del relator de la causa.

### **Y CONSIDERANDO:**

#### **I. ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN PENDIENTE**

1. Que, Julio Landeta Fonseca, abogado, en representación de la empresa Frigorífico KARMA SpA., cuyo representante legal es don Herman Waldemar Perlwitz Ríos, deduce requerimiento de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, cuyo Texto Refundido, coordinado y sistematizado se fijó por el D.F.L N° 1 del año 200, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por cuanto, a su juicio la normara será aplicada en la gestión pendiente, Recurso de Nulidad, que se tramita ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, bajo el Rol Ingreso Corte N° 28-2022, que incide en los autos Rit I-7-2021, caratulado “FRIGORÍFICO KARMA SPA CON MERINO”, por cuanto la aplicación de la norma impugnada devendría en la infracción del artículo 6, 7, el artículo 19 N° 2 y 3, todos de la Constitución Política.
2. En este orden, la requirente sostiene que con fecha 29 de julio del 2020 su representada fue fiscalizada por la Inspección comunal del Trabajo de Lautaro, la cual dictó resolución de multas N° 8010/20/25, de fecha 07 de agosto del 2020, en la cual se consignan las siguientes infracciones y multas, respectivamente.

<b>INFRACCIÓN</b>	<b>MULTA</b>
1. No contener en el contrato de trabajo la estipulación referida a monto, forma y periodo de pago de la remuneración por concepto de bono , bono especial y bono de producción, respecto de un grupo de	40 UTM



trabajadores (7).	
2. No consignar por escrito en el contrato de trabajo o documento anexo la modificación de la estipulación referida a labor o función respecto a un grupo de trabajadores (2).	40 UTM
3. No llevar correctamente el registro de asistencia y horas trabajadas al no consignar la marcación en sistema computacional de control de asistencia biométrico, tanto a la entrada y a la salida, los días en que se realizaron trabajos esporádicos, y hoja de asistencia a trabajos esporádicos, respecto de trabajadores de la empresa (5).	60 TM
4. No contener las liquidaciones de remuneraciones un anexo, que constituye parte integrante de las mismas, los montos de los bonos que recibe el trabajador, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, respecto a un grupo de trabajadores (7).	60 TM
5. No otorgar descanso en días domingos y/o festivos respecto de los trabajadores y periodos que a continuación se indican, no encontrándose la empresa en alguna de las excepciones al descanso dominical y de días festivos, en atención a la realización de labores según acuerdo con el personal para trabajo especial esporádico, y hoja de asistencia para trabajos esporádicos, respecto a un grupo de trabajadores (4).	60 TM
6. No exhibir toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización (anexo del comprobante de pago de remuneraciones por el mes de abril de 2020, con el monto del bono de producción, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo, respecto de una trabajadora; un contrato de trabajo, toda vez que solo se adjunta la página número uno, de tres, del contrato de trabajo suscrito entre las partes).	20 IMM



Como consecuencia de lo anterior, se le aplicaron seis multas equivalentes a 260 UTM y, además, una correspondiente a 20 IMM.

3. Ante la situación referida precedentemente, el actor solicitó la reconsideración administrativa respecto de todas las multas. Como consecuencia de esta solicitud, la Inspección solo acogió la reclamación en relación con de la infracción N° 5, por cuanto en relación a las demás confirmó la multa impuesta, mediante Resolución N° 3, de 11 de febrero del 2021.
4. En relación con las multas 1, 2, 3, 4 y 6, la requirente dedujo reclamación judicial solicitando que estas fueran dejadas sin efecto o fueran rebajadas prudencialmente, pues habría dado cumplimiento a la ley. Sin perjuicio de lo anterior, expone que con fecha 24 de enero del 2022, el Juzgado de letras de Lautaro resolvió, como consta a foja 07, entre otras cosas que *“(...) con la prueba aportada en esta causa se puede establecer que la Inspectora Comunal actuó dentro de sus facultades legales al mantener multas cursadas, las que a juicio de esta magistratura tienen justificación de hecho y de derecho para su aplicación, razón por la cual deberá rechazarse la reclamación en todas sus partes (...)”*. De tal modo, la actora deduce recurso de nulidad laboral ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, en contra de la sentencia, por la supuesta infracción de ley que habría influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, de conformidad con el artículo 477 del Código del Trabajo. Por otra parte, de conformidad a lo establecido en el artículo 478 letra E) del Código del Trabajo, en subsidio, se deduce recurso de nulidad por la supuesta omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de dicho cuerpo legal. Asimismo, en subsidio se dedujo recurso de nulidad, pues la sentencia habría sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, conforme al artículo 478, letra B) del Código del Trabajo.
5. Como consta a foja 25, se certificó que el recurso fue ingresado el 24 de enero del 2022, y su estado procesal se encuentra en estado de “relación” desde el 28 de enero del mismo año.
6. En tal orden la requirente deduce acción de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad pues, a su juicio, la norma impugnada -artículo 506 del Código del Trabajo – en el caso concreto deviene en las siguientes infracciones:
  - a. **Artículo 6 y 7 de la Constitución**, toda vez que la aplicación de la norma impugnada vulneraría el principio de legalidad que rige el actuar de la administración y, específicamente, la potestad administrativa sancionatoria, pues el precepto impugnado constituye una limitación real a la potestad de la Inspección del Trabajo, dado que la norma carecería de densidad suficiente exigida por el principio de legalidad, posibilitando una actuación discrecional y arbitraria.

Al efecto, la requirente precisa que el artículo 506 establece, entre otras cosas, que la respectiva infracción debe ser sancionada “según la gravedad de la infracción” pero no refiere sobre qué debe entenderse por gravedad, ni precisa parámetros o gradación para determinar cuándo se está frente a infracciones menos graves; es decir, la determinación de la gravedad queda a la apreciación discrecional de la Inspección del Trabajo.



Agrega, que las únicas limitaciones que pesan sobre el Inspector del Trabajo para determinar la sanción que aplicará al fiscalizado, en virtud del precepto impugnado, son “el tamaño del infractor” y, por otra parte “el monto mínimo y máximo de la multa” (fs. 14 y 15). Así, en su argumentación, el actor efectúa un análisis respecto a cómo se verificaría la supuesta infracción en cada multa aplicada (fs. 15)

- b. **Artículo 19 N° 2 de la Constitución.** Pues la aplicación del artículo 506 del Código del Trabajo resultaría, vulneraría el principio de igualdad ante la ley y proporcionalidad, en tanto el precepto impugnado facultaría a la Inspección del Trabajo para sancionar de forma distinta a dos personas jurídicas que cometieron una misma infracción y que se encuentran en la misma situación fáctica, sin que existan presupuestos objetivos ni razonables para ello.

En lo que se refiere a la infracción al principio de proporcionalidad, señala que no es razonable aplicar una mayor pena o sanción si mantiene una mayor cantidad de trabajadores en la empresa, pues ello no responde a un mayor índice de lesividad de la falta ni a una mayor capacidad económica del empresario (fs. 16).

Luego, a foja 18, al efectuar un análisis de proporcionalidad, el requirente sostiene que el precepto impugnado, si bien establece una medida legítima y razonable, ella no es idónea, toda vez que no es apropiada para alcanzar el fin de completar el catálogo sancionatorio de la Inspección del Trabajo. Asimismo, sostiene que el grado de intervención de la autoridad no es adecuado, pues no puede generar diferencias arbitrarias entre los administrados, efecto que se produciría con la aplicación del artículo 506 del Código del Ramo.

- c. **Artículo 19 N° 3 de la Constitución,** pues la aplicación de la norma pugnaría con el debido proceso, pues, si bien el fin perseguido -según el Mensaje de la Ley N° 20.416, que introdujo el artículo 505 bis y 506 del Código del Trabajo- con la diferenciación de empresas en base al número de trabajadores, era evitar la situación que ocurría con anterioridad a dicha ley, donde el rango de multas, daba un trato poco diferenciador entre empresas pequeñas y grandes, estableciendo categorías de fiscalizados en orden a evitar que las sanciones que se impongan sean prohibitivas, y que cumplan con el fin correctivo del comportamiento. Sin embargo, el medio utilizado, la clasificación de empresas según su número de trabajadores sin gradación alguna dentro de cada categoría ni factores para la determinación de los montos de las sanciones, vulnera el derecho a un debido proceso, toda vez que, a su entender, el número de trabajadores de la empresa no dice nada respecto de aquellos factores que sí son relevantes para determinar el monto de una sanción.

Con todo, el requirente argumenta que el artículo 506 del Código del Trabajo no obliga a la inspección a señalar los motivos por los cuales está imponiendo la sanción, y debido a su falta de gradación y de factores para determinar su monto, no será posible saber cómo reaccionaría el órgano administrativo frente al comportamiento del fiscalizado, por cuanto no es fundada, establece ni predecible, vulnerando de tal modo lo previsto en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política.





**1. LA CALIFICACIÓN DE LA MOTIVACIÓN DEL ACTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL TRIBUNAL QUE CONOCE LA GESTIÓN PENDIENTE**

7. En primer lugar, es preciso destacar que el precepto impugnado establece que:

*“Artículo 506. Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.*

*Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.*

*En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.*

*La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.”*

8. Que, en este sentido la Resolución de Multas, originalmente dio cuenta de la existencia de seis infracciones a la normativa laboral de un grupo de trabajadores, reduciéndose a 5 infracciones, luego de la reclamación administrativa deducida. Así, en razón de delimitar el conflicto de constitucionalidad, es dable hacer presente que no corresponde a este Tribunal la verificación de los hechos que constituirían las infracciones laborales descritas en dicha resolución, como tampoco la calificación de su gravedad. La calificación de la motivación – o ausencia de ella – en el acto administrativo dictado por la Inspección del Trabajo es competencia exclusiva y privativa del juez de fondo, ya que es un asunto de mera legalidad y no un conflicto constitucional (En este sentido existe basta jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre la cual es posible destacar las siguientes STC 796 c. 27, STC 896 c. 31, STC 1138 c. 65, STC 1141 c. 5, STC 1193 cc. 5, 6 y 11, STC 1201 cc. 5, 6 y 11, STC 1413 c. 4, STC 1453 cc. 6 y 7, STC 1732 cc. 1 y 2, STC 2225 c. 9, STC 2246 c. 8, STC 2303 c. 7, STC 2344 c. 14, STC 2364 cc. 8 y 9, STC 2702 c. 19, STC 2740 c. 5, STC 2802 c. 8, STC 2716 c. 3, STC 2697 c. 15, STC 2673 c. 16, STC 2693 c. 3, STC 2722 c. 1, STC 2868 c. 18, STC 2799 c. 3, STC 2759 c. 7, STC 2794 c. 16, STC 2983 c. 10 Ir a Sentencia, STC 2957 cc. 6, 34, 39 a 41, STC 3265 c. 23, STC 3404 c. 23, STC 3309 c. 10, STC 3432 c. 2, STC 3601 c. 5, STC 4381 c. 9, STC 5669 c. 21, STC 4476 cc. 30 y 31, STC 3569 c. 16, STC 4213 c. 16, STC 4785 cc. 23 y 24, STC 7182 c. 7, STC 3470 c. 16, STC 3630 c. 29, STC 4914 c. 10, STC 5808 cc. 9, 10, STC 5809 cc. 9, 10, STC 5810 STC 5894, cc. 9, 10 STC 6212, cc. 7, 8 STC 7668, STC 12 STC 9793, STC 10152 STC 9592).



**2. EL ARTÍCULO 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO OBLIGA A PONDERAR LOS HECHOS JUNTO CON FIJAR EL RANGO DE LA MULTA, EN CONFORMIDAD A LA NORMATIVA Y PRINCIPIOS JURÍDICOS EN MATERIA LABORAL**

9. En segundo lugar, el artículo 506 del Código del Trabajo establece un criterio para la determinación de la multa: la gravedad de la infracción. Dicha norma establece explícitamente que “*las infracciones (...) serán sancionadas (...) según la gravedad de la infracción*” (énfasis agregado). Así, resulta evidente que se cumple con la exigencia de que exista un parámetro o criterio explícito que oriente la labor de la autoridad administrativa o del juez para determinar la severidad de la sanción.
10. Además, la norma permite la flexibilidad suficiente para que la autoridad administrativa - en este caso, la Dirección del Trabajo -, el Tribunal de instancia y los Tribunales Superiores de Justicia, revisando lo obrado, puedan determinar el tipo de sanción y la severidad de la sanción específica - en este caso, la cuantía de la multa- en base a criterios o parámetros fijados en forma previa por parte del legislador.

En efecto, el criterio de la “*gravedad de la infracción*” puede ser ponderado por el órgano administrativo y los tribunales de justicia en función al resto de las normas del Código del Trabajo y a los principios que inspiran la legislación laboral. La lectura de dicho concepto no puede ser realizada de manera aislada, en atención al objeto de protección de la normativa del trabajo que tutela la norma impugnada.

11. De hecho, en el caso concreto, la Inspección del Trabajo impuso cinco multas. Como se aprecia, en las dos primeras multas, el órgano administrativo aplicó un criterio de ponderación de la gravedad de la infracción, toda vez que impuso multas de 40 UTM en circunstancias que podía aplicar un máximo de 60 UTM, en cada una de ellas, en tanto en las demás estimo aplicar el monto máximo. Esto sirve de antecedente para considerar que no resulta absoluta la imposibilidad de ponderación o proporcionalidad en la aplicación de las multas asociadas a dichas infracciones, y en cambio el requerimiento pareciera más cercano a un reproche del *quantum* de las multas aplicadas, lo que corresponde privativamente al Tribunal que conoce el caso concreto, como ya hemos indicado anteriormente.

**3. EL ARTÍCULO 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO SE JUSTIFICA EN ENTREGAR UNA DISTINCIÓN, CUYO OBJETO ES ESTABLECER CRITERIOS PARA GRADUAR TÉCNICAMENTE LAS MULTAS Y, PARTICULARMENTE SU MONTO.**

12. Que, al contrario de lo señalado por el requirente, la norma contiene un criterio explícito para la aplicación de las sanciones, delimitando los espacios de discreción del juez u órgano administrativo, al fijar el tamaño de la empresa



infractora como criterio para la aplicación de sanciones conforme a la gravedad del hecho.

De acuerdo con dicho criterio, la norma establece un parámetro escalonado, con una multa mínima y máxima, que permiten al órgano administrativo y al juez su determinación dentro de ese rango. De esta forma, a mayor tamaño de la empresa en relación con su cantidad de trabajadores, conforme al artículo 505 bis del Código del Trabajo, mayor será el tope de la multa que puede aplicar el órgano administrativo o Tribunal.

- 13.** Que, desde ya se debe anticipar que el criterio referido a la capacidad económica de la empresa y su número de trabajadores, es un asunto que se ha tenido en consideración en la configuración legislativa de diferentes materias laborales, así, por ejemplo, en la tramitación de la Ley N° 19.759, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica, en su discusión legislativa senador señor Valdés precisó que *“La reforma que se plantea se hace cargo de la heterogeneidad de nuestro sistema productivo, que no es solamente uno de grandes empresas, sino también múltiple, en cuanto a actividades distintas y a tamaño de aquéllas. Debe considerarse -y así lo dice el proyecto- la diferencia entre la capacidad y fortaleza de las empresas”* (Historia de la Ley N° 17.759, Primer Trámite Constitucional Senado. Discusión en Sala. Fecha 10 de abril del 2001. Diario de Sesión 35. Legislatura 343).
- 14.** En este sentido, este Tribunal ha señalado que *“esta regulación cumple con el principio de proporcionalidad, por las siguientes razones: a) El fin de la norma sancionatoria es constitucionalmente legítimo, en razón que lo que se persigue es proteger el trabajo. b) No existe una medida menos gravosa que produzca el mismo efecto. Al no existir en nuestro ordenamiento sanciones penales por infracción a la legislación laboral, las multas administrativas resultan adecuadas. c) Desde la perspectiva de la proporcionalidad en sentido estricto, la medida de establecer el monto de la multa en razón al tamaño de la empresa, se optó por este mecanismo de acuerdo a la capacidad de cada empresa”* (ver STC 2671-14, considerandos vigésimo tercero al vigésimo quinto). Asimismo, es fundamental destacar que el precepto impugnado contiene la previsibilidad esencial de la conducta sancionada; en el requerimiento, las infracciones denunciadas y las multas impuestas están fundadas en preceptos legales que establecen claramente la conducta debida, sin perjuicio que será función del Juez del Fondo discutir su monto y concurrencia.
- 15.** Sin embargo, es necesario relevar que la norma impugnada no establece una única multa, sino un marco para que el juez u órgano administrativo pueda ponderar, conforme al criterio de gravedad, la sanción que resulta aplicable al caso concreto. Más aún, y como se ha señalado en sentencias anteriores, la Inspección del Trabajo, al momento de aplicar la multa no actúa arbitrariamente, por cuanto está obligada a ajustarse al denominado *Tipificador de Hechos Infraccionales y Pauta para Aplicar Multas Administrativas* (en este sentido, STC N° 9604-20, considerando decimonoveno). Dicha directriz interna de la Dirección del Trabajo busca, precisamente *“que las numerosas reparticiones administrativas a lo largo del país lo hagan de una manera razonablemente*



*uniforme y predecible*” (en este sentido, la STC N° 9604-20, considerando 23° de la prevención al rechazo del requerimiento).

16. Por último, en relación con este punto, si es que la empresa sancionada considera que el criterio de gravedad ha sido ponderado de manera incorrecta por el órgano administrativo o judicial, el Código del Trabajo le franquea las instancias jurisdiccionales para su reclamación ante el juez competente o, eventualmente, los Tribunales Superiores de Justicia, conforme a las normas del artículo 503, y demás pertinentes de dicho cuerpo normativo.

**4. EN CASO DE DECLARARSE INAPLICABLE LA NORMA IMPUGNADA NO ES POSIBLE ESTABLECER SANCIONES, LO QUE AFECTA EL DEBIDO RESGUARDO LA SEGURIDAD Y PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES**

17. El concepto de sanción administrativa, siguiendo la idea de Kelsen, se atribuye a cualquier resultado normativo adverso a un ciudadano como efecto jurídico punitivo designándolo como si fuera una sanción (Cano Campos, Tomás (2011) ¿Es una sanción la retirada de puntos del permiso de conducir? RAP, N° 1984, pp. 101-103). De tal modo, la doctrina ha comprendido que diferentes figuras, tales como la revocación de actos favorables, la pérdida de derechos, prohibiciones temporales, inhabilidades generales o especiales para participar en procesos concursales o de selección de empleo público, o de inhabilitación de contratación pública, sean rotuladas como sanciones administrativas (Rebollo Puig, Manuel (2010) “Sanciones pecuniarias” en Lozano Cutanda, Blanca, Diccionario de sanciones administrativas, Iustel, Madrid, p.p. 985-1000). Por cuanto, corresponderá comprender la “multa” como una sanción administrativa pecuniaria que “(...) *permite encauzar la conducta de los administrados hacia los objetivos perseguidos por la regulación*” (SOTO DELGADO, PABLO. (2016). Sanciones administrativas como medidas de cumplimiento del Derecho: un enfoque funcional y responsivo aplicado al régimen sancionatorio ambiental. Ius et Praxis, 22(2), 189-226. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122016000200007>).

Así “(...) *un régimen sancionatorio efectivo respalda las advertencias del regulador y la sola existencia de sanciones inducirá a menudo el cumplimiento sin la necesidad de invocarlas formalmente*” (Op. Cit.) de tal forma que el modelo sancionador requerirá que la administración pueda emplear diversas herramientas de intervención, cuyos grados se ordenen de acuerdo con su intensidad.

18. De tal modo, desde una óptica funcional del derecho público, la sanción administrativa referida encuentra su fundamento en el artículo 6 de la Constitución, toda vez que este implica un mandato de sometimiento, pero a su vez entrega la facultad de exigir su cumplimiento, estableciendo con ello un imperativo de eficacia (recogido en el artículo 3, 11, 53 y 62 de la Ley N° 18.575, Orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado).



Lo anterior significará que tanto el legislador, como la Administración, están sujetos a cumplir los objetivos que las normas han dispuesto, y una de las herramientas para ello, serán las sanciones administrativas que, junto a otras medidas no sancionatorias, deben ser responsivas para no frustrar los objetivos que se persiguen mediante su establecimiento.

19. En consecuencia, el cumplimiento efectivo del derecho será un imperativo constitucional, por tanto, es función del legislador articular instituciones que dispongan de flexibilidad al ejercer su potestad, dotando a la Administración de herramientas funcionales y de una discrecionalidad adecuada para la aplicación de sanciones ante la verificación de infracciones a las disposiciones previstas en la ley.
20. A este respecto, la Organización Internacional del Trabajo, ha señalado, entre otras cosas *“Que multa constituya un medio eficaz para hacer respetar la ley o disuadir las violaciones depende de varios factores, y quizás el más importante sea probablemente su cuantía. Cuando la multa está prevista en la ley, la cuantía se calculará en función de las circunstancias económicas en las que funciona la empresa. Una multa de poca cuantía será probablemente ignorada o influirá poco o nada en el comportamiento del empleador. Sin embargo, si la cuantía es demasiado elevada y se aplica por la fuerza, puede llegar a poner en peligro la viabilidad de la empresa y el trabajo de sus empleados”* (Vega, María; Robert, René. Sanciones de la Inspección del Trabajo: Legislación y práctica de los sistemas nacionales de Inspección del Trabajo. Documento de trabajo N° 26 (2013) Programa sobre Administración e Inspección del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo-Ginebra), en tal circunstancia *“las multas deberán estar en constante revisión y ajuste periódico, para garantizar su objetivo”* (Conferencia Internacional del Trabajo, 95a. reunión, 2006, Informe III (Parte 1B), CEACR Estudio General, párrafo 295).
21. Finalmente, es necesario recalcar que la declaración de inaplicabilidad de la norma requerida significaría, en la práctica, la eliminación de la aplicación de sanciones contra el requirente. De esta manera, lo solicitado por el requirente - el respeto por el mandato constitucional de legalidad o proporcionalidad – no es congruente con la declaración de inaplicabilidad del artículo 506 del Código del Trabajo.
22. El efecto de la declaración de inaplicabilidad es impedir que el Juez que conoce de la gestión pendiente aplique la norma en el caso concreto. Por tanto, de no existir una norma que establezca la sanción en caso de infracciones a las normas del Código del Trabajo, el Juez o Tribunal que conocerá de la gestión deberá acoger el reclamo de ilegalidad que se interponga contra la sanción aplicada, al no existir norma legal que habilite su imposición, lo que atenta a la protección que el Derecho Laboral le debe brindar a los trabajadores, así como a la deferencia que este Tribunal le debe al legislador.
23. Por lo anteriormente expuesto, consideramos que el presente requerimiento debe rechazarse.

**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 DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1. OFÍCIESE.**
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUERENTE, POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

**DISIDENCIA**

**Los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ estuvieron por acoger el requerimiento, por los fundamentos que a continuación se señalan:**

**1º.-** Que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ha sido interpuesto por Frigorífico Karmac SpA respecto del artículo 506, del Código del Trabajo, en el proceso Rol N° 28-2022 (Laboral Cobranza), sobre recurso de nulidad, seguido ante la Corte de Apelaciones de Temuco.

**2º.-** Que, cabe expresar que no corresponde a estos sentenciadores efectuar una valoración de los hechos objeto del reproche sancionatorio, así como tampoco la procedencia o improcedencia de la multa impuesta. Estas son cuestiones que evidentemente se encuentran dentro del ámbito de competencias del juez de la instancia. Sin embargo, sí compete a estos sentenciadores analizar la constitucionalidad derivada de la aplicación, al caso concreto, de la norma que sirve de base a la determinación de tal respuesta sancionatoria, expresada en la especie como multa y verificar si el artículo 506 del Código Laboral, satisface o no el estándar constitucional que en materia de sanciones administrativas ha establecido nuestra jurisprudencia constitucional como expresión de las garantías contenidas en nuestra Carta Fundamental.

**3º.-** Que, en vista de lo anterior, es preciso señalar que la norma que ha servido de sustento directo a la imposición de la multa en la especie ha sido precisamente el artículo 506 del Código del Trabajo cuya inaplicabilidad se solicita, es decir, aquel precepto que regula la entidad de las multas -según la gravedad de la infracción dice la norma-, pero atendiendo al tamaño de la empresa sancionada. Por tal motivo, resulta determinante establecer si el precepto legal cuestionado satisface esta exigencia y resulta compatible con las garantías de nuestra Constitución.

**4º.-** Que, en relación a la disposición cuestionada, ella se enmarca dentro del ámbito de las regulaciones sancionatorias ante infracciones al ordenamiento jurídico y que quedan entregadas en cuanto a su aplicación a la autoridad administrativa. En efecto, tal como señala el artículo 505 del Código del Trabajo, “[l]a fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección



del Trabajo”. Siendo de este modo, no cabe duda de que el ejercicio de tales facultades por parte de los organismos fiscalizadores debe hacerse con plena observancia a las regulaciones legales y, por tanto, resulta fundamental que las disposiciones sean armónicas con el respeto a las garantías constitucionales de las personas sujetas a fiscalización tal como lo ha sentenciado en diversas oportunidades esta Magistratura, en cuanto a que “los principios inspiradores del orden penal contemplados en la Constitución han de aplicarse, por regla general y con matices, al derecho administrativo sancionador, puesto que ambos son manifestaciones del ius puniendi propio del Estado” (STC Roles N°s 294/96; 479/2006, 480/2006, 1413/2010, 1518/2010, 2381/2013)

**5°.-** Que, en el mismo sentido, podemos señalar que han sido diversas las oportunidades en que este Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto a esta cuestión, en términos tales que la jurisprudencia constitucional ha señalado expresamente “(...) el principio de predeterminación normativa se integra también con el elemento de correspondencia entre la conducta ilícita tipificada y la sanción consiguiente (...). Si bien tal correspondencia puede dejar márgenes más o menos flexibles a la discrecionalidad judicial, en función de las características del caso concreto, le está vedado al legislador -so riesgo de vulnerar el principio de proporcionalidad en el sentido de delimitación de la potestad sancionadora- prescindir de todo criterio para la graduación o determinación del marco de la sanción a aplicar, sea en términos absolutos o de manera excesivamente amplia. Ésta, por lo demás, ha sido la impronta seguida en general en nuestro ordenamiento jurídico administrativo en el ámbito de la regulación económica, comprobándose que, para el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, los órganos dotados de ius puniendi deben sujetarse a ciertos límites impuestos objetivamente por el legislador para efectos de ponderación de la sanción. El esquema habitualmente utilizado se orienta a restringir la discrecionalidad del ente sancionador, a través de la incorporación de directrices que hacen obligatoria la ponderación de las circunstancias para la determinación de las correspondientes sanciones, en el caso concreto.” (STC Rol N° 2.678 c. 13).

**6°.-** Que, de este modo, la necesidad de una regulación que permita delimitar el ámbito de respuesta sancionatoria frente a una determinada conducta se convierte en un imperativo para una regulación como la de la especie. Lo anterior, por cuanto una debida correlación entre la conducta infraccional y la pena permite asegurar un ejercicio de la actividad sancionadora al margen de cualquier discrecionalidad y junto con ello asegura concretar el principio de proporcionalidad de la actividad punitiva estatal. Es por ello que, a propósito de este último principio, la doctrina lo ha caracterizado como “*un postulado que, en gran medida, racionaliza la actividad sancionadora de la administración evitando que la autoridad expanda su actuación represiva y dirigiendo está dentro de un criterio de ponderación, medida y equilibrio...*” (Jaime Ossa Arbeláez “Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática”, Los principios del Derecho Administrativo Sancionatorio. Editorial Legis. Capítulo IX, p. 187).

**7°.-** Que, en efecto, la falta de criterios que regulen de manera precisa la relación entre infracción y pena constituyen un antecedente capaz de evidenciar una posible aplicación desproporcionada de penas, unido a la falta de una argumentación lógica que permita al propio sancionado conocer las verdaderas razones que motivaron la respuesta punitiva que se le ha impuesto. Es precisamente este defecto el que es posible apreciar en la especie, dejando en evidencia la excesiva



amplitud de criterio que la norma en cuestión entrega al sancionador, en desmedro de la persona del sancionado.

**8º.-** Que, a mayor abundamiento, tal como ha señalado la doctrina al referirse al principio de tipicidad, vinculado estrechamente al principio de legalidad ha expresado que *"La tipicidad, como bien es sabido, consiste en la exigencia de descripción específica y precisa, por la norma creadora de las infracciones y las sanciones, de las conductas concretas que pueden ser sancionadas, y del contenido material de las sanciones que puede imponerse por la comisión de cada conducta, así como la correlación entre unas y otras (lex certa)"* (Juan Santamaría Pastor, "Principios del Derecho Administrativo General". Editorial Iustel p. 396).

**9º.-** Que, en este mismo orden de ideas, nuestra jurisprudencia constitucional ha manifestado que "[...] es necesario destacar los principios de legalidad y de tipicidad, los cuales no se identifican, sino que el segundo tiene un contenido propio como modo de realización del primero. La legalidad se cumple con la previsión de los delitos e infracciones y de las sanciones en la ley, pero la tipicidad requiere de algo más, que es la precisa definición de la conducta que la ley considera reprochable, garantizándose así el principio constitucional de seguridad jurídica y haciendo realidad, junto a la exigencia de una ley previa, la de una ley cierta" (STC 244-96 c. 16).

**10º.-** Que, en idéntico sentido, y a propósito del principio de reserva legal el profesor y actual Contralor General de la República, señor Jorge Bermúdez sostiene que esta *"impone no solo que infracciones y sanciones deban estar previstas en la ley, sino también que esta prevea la correspondencia necesaria entre aquellas y estas. Es decir, no basta con que la ley diga que tales y cuáles son las infracciones y tales y cuáles son las sanciones, sino que además debe decir cuál es la relación entre tal o cual infracción y tal o cual sanción; se trata de que cada infracción tenga atribuida expresamente por la ley una sanción"* (Jorge Bermúdez Soto. "Elementos para definir las sanciones administrativas". Revista Chilena de Derecho, Número Especial, pp. 323-334).

**11º.-** Que en relación a este mismo principio de proporcionalidad, esta Magistratura ha sentado la doctrina que señala que, "[l]as normas que regulan el ejercicio de la potestad punitiva deben ser estables, en orden a ofrecer a lo largo del tiempo respuestas similares ante inobservancias de relevancia equivalente, de acuerdo a la naturaleza y características de la obligación incumplida. La proporcionalidad exige un cierto grado de fijeza en el tiempo de la relación entre incumplimiento y sanción, sin perjuicio de la facultad soberana del Estado de revisar y, en su caso, modificar el régimen punitivo de determinadas obligaciones de acuerdo a las necesidades impuestas por el interés público. En este sentido, cuando la Constitución exige la regulación mediante ley de materias que pueden afectar garantías y derechos fundamentales, pretende lograr cierta fijeza regulatoria en orden a asegurar que, en el tiempo, el sujeto obligado será capaz de prever en el futuro las consecuencias derivadas del incumplimiento de sus deberes. En armonía con lo explicitado, la relación o vínculo entre el incumplimiento y la sanción que le sigue debe ser predecible, en tanto permite al sujeto obligado identificar sus obligaciones en una gradación acorde con los propósitos perseguidos por el ordenamiento jurídico. La regulación de las sanciones es proporcional, en este sentido, si entrega al sujeto obligado información relevante acerca de las consecuencias que genera el incumplimiento de las distintas obligaciones que gravan acciones u omisiones. A la inversa, un régimen punitivo no es proporcional cuando





no ofrece información jerarquizada o priorizada acerca de las consecuencias o efectos de los comportamientos que constituyen una infracción”. (STC 6810 cc. 6 y 16)

**12º-** Que como se sabe, el artículo 506 del Código del Trabajo realiza una categorización de las penas a imponer -según la gravedad de la infracción- pero basada en el tamaño de la empresa sancionada. Al respecto, cabe indicar que esta Magistratura ha tenido la oportunidad de pronunciarse en diversas oportunidades acerca de la aplicación y la constitucionalidad de esta disposición legal. En tales pronunciamientos se ha hecho hincapié en la falta de contenido del criterio “*gravedad de la infracción*” que contempla la norma. Lo anterior, por cuanto salvo señalar la idea de gravedad, carece de elemento alguno que permita entender la graduación de esa gravedad y, por tanto, termina dejando la determinación de tal respuesta punitiva a la discrecionalidad de la autoridad que la aplica, en claro desmedro del sancionado, siendo el único factor de regulación, el referido a un elemento diversos y ajeno a la conducta reprochada, como es el tamaño de la empresa infractora, delimitación que al no tener vinculación alguna con la infracción imputada, carece de toda importancia y valor para la exigencia derivada del principio de legalidad y tipicidad de las sanciones administrativas a que hemos hecho referencia previamente.

**13º.-** Que en cuanto al contexto respecto del cual la norma se inserta, es decir, la legislación laboral, específicamente en su faceta sancionatoria, en el Código del Trabajo es posible advertir la existencia de dos clases de infracciones: 1) La infracción general y; 2) Las infracciones especiales. El artículo 506 del Código del Trabajo se refiere a la infracción laboral general, es decir, a aquellas infracciones al Código del Trabajo y a sus leyes complementarias, que no tienen señalada una sanción especial. El art. 506 del Código del Trabajo le da el carácter de infracción a aquellas conductas que contravengan lo establecido por el Código del Trabajo (Ley), o Leyes Complementarias. La sanción asignada a estas infracciones siempre es pecuniaria (multa expresada en UTM), y su cuantía depende de dos elementos: a) gravedad de la infracción, sobre lo que nos referiremos con detalle en las consideraciones siguientes; b) tamaño de la empresa sancionada, que puede ser micro y pequeña; mediana y grandes, conforme al artículo 505 bis del Código del Trabajo. En este sentido, no se debe perder de vista que la determinación de si una empresa es micro, pequeña, mediana o grande, depende del número de trabajadores que la empresa tenga contratados (artículo 505 bis). Luego, en cuanto a las infracciones laborales especiales, cabe señalar que están establecidas a lo largo del cuerpo del Código del Trabajo y se caracterizan porque el legislador ha definido expresa y especialmente la acción u omisión que las constituye. Además, la sanción no siempre será pecuniaria, y cuando lo es, normalmente tienen señalada una multa especial, pese a que puede suceder que se apliquen las multas generales. Un ejemplo de infracción especial se encuentra en el artículo 14, inciso final, del Código del Trabajo, pues en la norma se determina una conducta, cuya comisión tiene aparejada una sanción específica; además, cabe consignar que el legislador, en esta materia, no ha formulado una clasificación de las infracciones a la legislación laboral en atención a su gravedad. Aquí, el ordenamiento laboral no ha distinguido y determinado, en contraste a como ocurre en otros sectores, aquellas infracciones que pueden ser leves, graves o gravísimas. No ha de perderse de vista que son múltiples los casos en que el Legislador ha efectuado tal distinción y determinación, como ocurre, por mencionar solo algunos, en el ámbito ambiental (Ley N° 20.417,



artículo 36, contenido en su artículo segundo), educacional (es el caso de la Ley N° 20.529, en sus artículos 76, 77 y 78) e insolvencia y reemprendimiento (Ley N° 20.720, artículo 339).

**14°.-** Que por otra parte y tal como también ha indicado esta Magistratura, la imposibilidad de vincular el tamaño de la empresa sancionada con un criterio objetivo de sanción, incluso de capacidad económica, cuestión esta última que no se encuentra relacionada necesariamente con el tamaño de la infractora, transforman tal regulación en carente de fundamento. En definitiva, esta ausencia de criterios delimitadores de la pena vinculados a la entidad de la infracción, permiten que se pueda verificar un tratamiento ajeno a la garantía de igualdad ante la ley, al carecer de un parámetro objetivo de sanción entre quienes incurran en la misma infracción y dejando un margen amplio de discrecionalidad en manos de la autoridad que aplica la sanción, el cual no se condice con las exigencias de un ejercicio sancionatorio acorde al marco constitucional.

**15°.-** Que, en el caso concreto, la aplicación del precepto legal requerido de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ha sido determinante para arribar a la imposición de las multas en contra del requirente por parte de la autoridad administrativa que de las seis multas originalmente impuestas, mantuvo cinco de estas y dejó sin efecto una de ellas, regulando el monto de las sanciones punitivas a partir de los criterios del artículo 506 del Código Laboral, evidenciando el exceso de discrecionalidad que la norma ha entregado a la autoridad ante la falta de criterios que permitan delimitar aquella respuesta sancionatoria y verificar la debida correspondencia entre infracción y pena, capaz de asegurar una penalidad acorde al principio de proporcionalidad, el cual según esta misma Magistratura tiene una importancia medular en la actividad sancionatoria estatal, toda vez que *“La relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada, que desde el campo penal se extiende como garantía a todo el orden punitivo estatal, viene a materializar el derecho constitucional de igualdad ante la ley.”* (STC 2658 c. 7)

**16°.-** Luego, la disposición emplea el tamaño del eventual infractor, como criterio a efecto de determinar la sanción concreta a imponer, distinguiéndose, en base a ello, la cuantía de la sanción de multa. Crea la norma marcos más gravosos para aquellas empresas más grandes y otros menos rigurosos para las más pequeñas. Clasificación que, como se ha explicado, depende únicamente del número de trabajadores contratados que tiene la empresa; distinguiéndose, al efecto, entre micro o pequeña empresa, mediana empresa o gran empresa. Debe advertirse que lo anterior tiene incidencia no solamente respecto de aquellos casos en que la infracción no tenga señalada una sanción especial, sino que también respecto del caso de las multas especiales establecidas en el Código, habilitándose a la duplicación o triplicación de las mismas.

**17°.-** Este segundo criterio – el tamaño de la empresa – no es coherente con la exigencia de proporcionalidad entre conducta y sanción, pues más que apuntar al hecho constitutivo que se pretende sancionar por infringir una norma laboral y la gravedad que este reviste de cara a los bienes jurídicos protegidos por la legislación del ramo, tiene como único factor a considerar el tamaño de la empresa en que ocurre la infracción, el que según vimos, depende del número de trabajadores que la misma tiene contratados. Con la aplicación de este criterio se da pábulo para que una infracción que puede revestir una idéntica gravedad y por consiguiente importar un mismo grado de sacrificio para los bienes y derechos que la legislación laboral tutela, reciba una sanción menor o mayor, por el sólo hecho de ocurrir en el seno de



una empresa de mayor o menor tamaño, determinado esto por el número de trabajadores que la empresa tiene contratados, aun cuando estos no hayan tenido vinculación alguna con la infracción que se persigue castigar ni menos se hayan visto afectados por la misma. En definitiva, la mayor o menor severidad del castigo -en este caso multa- depende de un elemento que escapa al hecho que motiva el subsecuente castigo. Y es que la exclusiva consideración del número de trabajadores contratados en una empresa, elemento que según la norma automáticamente importa una mayor o menor entidad de la multa, no importa por sí misma que la infracción merezca una mayor o menor sanción. Cuestión que se agrava si se tiene en cuenta que el legislador no ha establecido en el Código del Trabajo, según se dijo, una clasificación de las infracciones, reputando algunas de ellas como leves, graves o gravísimas ni criterios que permitan determinar la sanción a imponer.

**18º.-** En relación con el criterio analizado en la consideración precedente, cabe consignar que lo señalado no escapó del análisis de algunos parlamentarios cuando se introdujo el mismo para la determinación de las sanciones, en reemplazo del anterior consistente en la consideración de los trabajadores que hubieren sido “afectados” por la infracción, es decir, directamente vinculados al hecho que motiva el castigo. Dicha modificación se produjo con la Ley N° 19.759 y, revisada su historia, consta que durante su tramitación se reparó en que “la sustitución del número de trabajadores afectados por la infracción como referente, para aplicar la sanción, por la cantidad de trabajadores que laboran en la empresa, importa otro aumento de la multa y con base en un antecedente que no guarda relación con el hecho que fundamenta la infracción, castigando a las empresas por su solo tamaño o por ser intensivas en mano de obra. Además, se ocupa el mismo criterio anterior para elevar en bloque las multas de las infracciones especiales del Código del Trabajo, cuya existencia supone una valoración específica del hecho que constituye la infracción, lo que es contradictorio con un incremento indiscriminado”. (Intervención del Senador Pérez que consta en el Primer Informe de la Comisión de Trabajo del Senado, en primer trámite Constitucional. Historia de la Ley N° 19.759, p. 111).

**19º.-** Que, por otra parte, cabe señalar que, si se considerase que en el precepto reprochado se instauró un sistema progresivo de multas de acuerdo “a la capacidad económica de la empresa”, el artículo 506 del Código del Trabajo falla y supone una infracción al artículo 19, números 2º y 3º, según se pasa a exponer. Pues, aun cuando en abstracto se pueda considerar que uno de los factores - mas no el único ni primordial- a tener en consideración para determinar el monto de una multa sea la capacidad económica del infractor como ocurre en otros ámbitos donde se acude a tal criterio, ésta ha de deducirse de antecedentes que inequívocamente la demuestren y no de datos de los cuales no se desprenda dicha capacidad económica, sino que se presumen de un elemento meramente numérico.

**20º.-** Que esto último es precisamente lo que ocurre con el artículo 506 del Código del Trabajo disposición legal en la que, a medida que aumenta el número de trabajadores de una empresa, se incrementa el monto de las multas a aplicar, sin tener en cuenta otros factores relevantes para determinar su capacidad económica. Tal criterio es ajeno y no se corresponde con la realidad de las empresas, pues según los bienes que produzca o los servicios que preste, como también por su capital, tecnologías que utilice y monto de sus operaciones, es posible encontrarse ante empresas de gran capacidad económica y una planta laboral más bien reducida, como a la inversa, con empresas con alto número de trabajadores, pero sin mayor



capacidad económica. De allí que, en este caso, la utilización como factor para fijar el monto de las multas por infracciones laborales del número de trabajadores de la empresa representa un criterio equívoco, producto de una apreciación superficial de lo que es la realidad económica de las empresas, y de ahí que signifique el establecimiento de una diferencia arbitraria por parte de la ley y un incumplimiento de la garantía constitucional de dar una igual protección a todas las personas, lo que infringe el artículo 19 de la Constitución Política en sus numerales 2° y 3°.

**21°.-** Que, adicionalmente, cabe hacer presente que el inciso quinto del citado artículo 506 del Código del Trabajo, vincula la existencia de las condiciones que permiten incrementar el monto de las multas que contempla, “a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo”. Tal facultad para dicho servicio público significa que la decisión que adopte un organismo de la Administración del Estado deviene en determinante para la resolución de un asunto judicial, pugnando ello con el artículo 76 de la Constitución, que reserva tal resolución a los tribunales establecidos por la ley y prohíbe en ella la intervención del Presidente de la República y del Congreso Nacional, lo que constituye un motivo adicional de inconstitucionalidad que le afecta.

**22°.-** Que, por otra parte, el reproche que ha sido fundamentado en este voto halla su confirmación en las modificaciones legales posteriores a los hechos que son objeto de la gestión y que fueron introducidas por la Ley N° 21.327, sobre “Modernización de la Dirección del Trabajo”, publicada en el Diario Oficial de 30 de abril de 2021 y que entró en vigencia el primer día del sexto mes siguiente a su publicación. Dejando en claro que no corresponde en este proceso emitir juicio sobre la suficiencia de su contenido, el actual procedimiento de determinación del monto de la sanción del nuevo artículo 506 quáter -introducido al Código del Trabajo por el numeral 15 del artículo 1° de la indicada Ley N° 21.327- deja en evidencia las carencias, aquí argumentadas, de la norma que estaba vigente a la época de aplicación de la sanción administrativa. No es accidental que el Mensaje que dio inicio a esta Ley declarase como parte de sus propósitos, justamente, el mejorar los procesos de fiscalización “y profundizar la aplicación concreta del principio del debido proceso” (Mensaje de S.E. el Presidente de la República, N° 140- 367, 31 de julio de 2019, Boletín 12.827-13).

**23°.-** Que en fin y de acuerdo a lo expuesto precedentemente, el precepto impugnado, contenido en el artículo 506 del Código del Trabajo, rompe con la relación proporcional descrita, que vincula al legislador por expreso mandato constitucional de igualdad ante la ley. En efecto, según ya se ha señalado, en la disposición reprochada el legislador prescribe que la sanción debe imponerse según la “gravedad” de la infracción, criterio que como se ha explicado resulta vacío e insuficiente. Como se ha dicho más arriba, y aquí se reitera, aquel no garantiza realmente que el operador encargado de aplicar la misma vaya a ajustar o calibrar la sanción según la gravedad de la infracción. Lo anterior, pues en las condiciones y el contexto en que el precepto se inserta, tal cuestión queda entregada enteramente a la apreciación discrecional de tal operador, no solo porque el legislador no calificó si una infracción era leve, grave o gravísima -lo que por sí mismo transforma en vacío el criterio antedicho - sino que además porque omitió establecer otros factores o criterios obligatorios a considerar para desarrollar tal tarea que permitiera evitar la discriminación, desproporción y falta de razonabilidad.

**24°.-** Que, en consecuencia, no satisfaciendo el precepto legal impugnado el estándar antes descrito y el principio de proporcionalidad con sustento en diversas



normas constitucionales, por presentar evidentes deficiencias en materia de regulación de criterios objetivos de regulación de penas, el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad debió ser acogido y así lo declaran estos disidentes respecto del caso concreto.

Redactó la sentencia el Ministro señor RODRIGO PICA FLORES, y la disidencia el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

**Rol N° 13.209-22-INA**

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señor Cristian Omar Letelier Aguilar, señor Nelson Roberto Pozo Silva, señor José Ignacio Vásquez Márquez, señora María Pía Silva Gallinato, señor Rodrigo Patricio Pica Flores, señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz y la Suplente de Ministro señora Natalia Marina Muñoz Chiu.

Autoriza la Secretaria del Tribunal Constitucional, señora María Angélica Barriga Meza.



AD4DF7A3-C1F7-45E4-9235-82CAD3C98CCC

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en [www.tribunalconstitucional.cl](http://www.tribunalconstitucional.cl) con el código de verificación indicado bajo el código de barras.