



000304

1

trescientos cuatro

Santiago, veintidós de agosto de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

A fojas 1, con fecha 19 de diciembre de 2018, Cargo Trader Spa. deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, para que produzca efectos en la causa sobre reclamo de multa administrativa caratulada "Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco", sustanciada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, bajo el RIT I-7-2018, RUC 18-4-0124069-8.

El precepto legal impugnado dispone:

**Artículo 506 del Código del Trabajo:**

*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.*

El requerimiento fue conocido por la Primera Sala de este Tribunal, que lo admitió a tramitación, ordenó la suspensión del procedimiento en la gestión judicial en que incide, y lo declaró admisible (fojas 233 y 254).

Se hizo parte en autos la Dirección del Trabajo (fojas 261), instando por el rechazo del requerimiento.

El artículo 506 impugnado, se sitúa en el título Final del libro V del Código del Trabajo, y establece un régimen general de sanciones, cuando la ley no disponga uno especial, que se gradúa según la gravedad de la infracción, y acorde al tamaño de la empresa empleadora, conforme sea micro o pequeña, mediana o grande, fijando los rangos mínimo y máximo de las multas en cada caso.

Precisamente, este precepto ha sido aplicado en la gestión judicial pendiente, dando lugar a la aplicación por parte de la Inspección Comunal del





Trabajo Norte Chacabuco a la requirente Cargo Trader de 7 multas ascendentes a 60 UTM cada una, correspondientes al máximo rango aplicable a las grandes empresas, por infracción a los artículos 13, 18, 33 y 506 del Código, en tanto el empleador habría contratado a menores de edad sin los requisitos pertinentes, no registrar sus contratos y asistencias en forma, no cumplir las horas de jornada diaria y asignarles trabajos nocturnos (Resolución administrativa 8567/18/47 (1,2,3,4,5,6-7), de 8 de junio de 2018). Contra dichas multas, el empleador requirente dedujo reclamación judicial, que se encuentra pendiente de fallo.

En cuanto al conflicto constitucional, Cargo Trader en su requerimiento afirma la infracción de los artículos 6º, 7º y 19 N°s 2 y 3 de la Constitución Política.

Sostiene que, en la especie, la aplicación del artículo 506 es decisiva en la resolución del recurso de reclamación, desde que, al no contenerse la sanción en otra norma especial, precisamente la autoridad la ha sancionado conforme a dicho precepto; lo que vulnera los artículos 6º y 7º de la Carta Fundamental, que disponen el principio de legalidad que rige el actuar de los órganos de la administración y, especialmente, respecto de su potestad administrativa sancionadora. Explica la actora que no se cuestiona la potestad fiscalizadora ni sancionatoria, sino la forma en que el artículo 506 permite el ejercicio de ese ius puniendi estatal, que transgrede las limitaciones que esta misma Magistratura ha declarado aplicables tanto al derecho penal como a la potestad administrativa sancionatoria.

Se infringe también el artículo 19 N° 3, en cuanto al principio de legalidad en su vertiente de tipicidad, desde que el artículo 506 no goza de la suficiente densidad normativa, habilitando el actuar no discrecional sino derechamente arbitrario de la autoridad. En efecto, la norma dispone la sanción "según la gravedad de la infracción", pero no dispone parámetros objetivos y obligatorios para determinar esa gravedad, sino sólo un mínimo y máximo de multa, de acuerdo al tamaño de la empresa; dejando en definitiva, al mero arbitrio de la Inspección del Trabajo la aplicación de una multa que va entre 3 y 60 UTM, afectando igualmente el debido proceso y el derecho a defensa de la requirente.

Y, en concordancia con lo anterior, también se infringe el principio de igualdad, del artículo 19 N° 2, y el de proporcionalidad que se desprende de los mismos numerales 2 y 3 del artículo 19. 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 su traslado de fondo, como se adelantó, la Dirección del Trabajo solicita el total rechazo del requerimiento.



000305  
trescientos cinco

3

Al efecto, en primer término, la Dirección del Trabajo explica que la multa fue aplicada sobre hechos infraccionales ciertos y objetivos dispuestos en la ley, y que la reclamación judicial pendiente se funda en esencia en la falta de proporcionalidad en el monto de la multa. Pero, la requirente en la gestión sublite no cuestiona el mínimo y máximo que fija la ley, ni que los rangos legales se fijen según el tamaño de la empresa, que es el contenido del artículo 506, sino la falta de justificación del órgano administrativo para aplicar el máximo del rango de la multa. En consecuencia, el precepto legal impugnado no es decisivo para la resolución del asunto, pues el juez debe pronunciarse únicamente sobre la legalidad de la infracción, que se contiene en otras disposiciones legales, y en su caso puede rebajar el rango de la multa.

En esta parte, el requirente se contradice al pedir la inaplicabilidad de la norma que –precisamente– permite al juez ponderar la proporcionalidad de la multa, y confirma que en definitiva, ante esta sede constitucional, persigue inaplicar la norma en cuanto fija la multa, para dejar sin fundamento el acto administrativo, pero no explica fundadamente la aplicación inconstitucional de una ley, careciendo así el requerimiento de fundamento plausible.

Luego, la Dirección del Trabajo fundamenta el rechazo de fondo desechando toda infracción a los artículos 6º, 7º, y 19, Nº 2 y 3 de la Constitución.

Destaca que en el precedente Rol 2671, este Tribunal Constitucional declaró en fondo el artículo 506 como ajustado a la Constitución en armonía con el artículo 19 Nº 16, y respetuoso del principio de proporcionalidad.

Agrega que, en la especie, no se infringen los principios de legalidad ni juridicidad, desde que no se cuestiona la potestad sancionadora de la Dirección del Trabajo, y que las infracciones están claramente dispuestas en otros preceptos del código y leyes, constando fehacientemente los hechos que las configuraron, sin que se aprecie así tampoco falta al principio de tipicidad.

Por resolución de 11 de marzo de 2019 (fojas 297), se ordenó traer los autos en relación y, en audiencia de Pleno del día 4 de abril de 2019, se verificó la vista de la causa, en forma conjunta con la causa Rol N° 4990-18-INA, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados representantes de las partes, quedando adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia con la misma fecha (certificado a fojas 303).

#### Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, traídos los autos en relación y luego de verificarse la vista de la presente causa, se procedió a votar el acuerdo respectivo, obteniéndose el siguiente resultado:

Los Ministros señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Empananza, Juan José Romero Guzmán, Nelson Pozo Silva y señora María Pía Silva Gallinato estuvieron por rechazar el requerimiento.





Por su parte, los Ministros señor Iván Aróstica Maldonado (Presidente), señora María Luisa Brahm Barril y señores Cristián Letelier Aguilar, José Ignacio Vásquez Márquez y Miguel Ángel Fernández González estuvieron por acoger el requerimiento.

**SEGUNDO:** Que, conforme a lo anotado en el motivo precedente, se ha producido empate de votos, con lo cual, atendido el quórum exigido por el artículo 93, inciso primero, N° 6°, de la Carta Fundamental, para acoger un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, y teniendo asimismo en cuenta que, por mandato de la letra g) del artículo 8° de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional de este Tribunal Constitucional, el voto del Presidente no dirime un empate en este caso; y no habiéndose alcanzado la mayoría constitucional necesaria para acoger el presente requerimiento de inaplicabilidad, éste deberá ser necesariamente rechazado.

Los fundamentos de los respectivos votos son los que se consignan a continuación.

#### **I. VOTO POR RECHAZAR EL REQUERIMIENTO**

**Los Ministros señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza, Juan José Romero Guzmán, Nelson Pozo Silva y señora María Pía Silva Gallinato estuvieron por rechazar el requerimiento de autos por las siguientes consideraciones:**

##### **I.- Identificación del conflicto constitucional planteado.**

**1°:** En junio de 2018, la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco fiscalizó a la requirente e impuso siete multas a la empresa Cargo Trader SpA, caracterizada jurídicamente como gran empresa.

Las multas referidas son: (1) de 60 UTM, por no dar cumplimiento a la obligación de requerir al menor de edad el certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media; (2) de 60 UTM, por no registrar los contratos de trabajo de servicios de menores de 18 años en la respectiva inspección del trabajo; (3) de 60 UTM, por trabajar más de ocho horas diarias un menor de 18 años; (4) de 60 UTM, por no dar cumplimiento a la obligación de informar los riesgos laborales (labor manipulador - cargador), del adiestramiento y control de cumplimiento del menor; (5) de 60 UTM, por no dar cumplimiento a la obligación de evaluación del puesto de trabajo en que se desempeñará el menor de edad; (6) de 60 UTM, por permitir a un menor de 18 años realizar trabajos nocturnos; y (7) de 60 UTM, por no llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

**2°:** En cuanto a la gestión pendiente, contra la resolución administrativa que impuso las multas anotadas, la requirente interpuso reclamación judicial ante el



000306  
*trescientos seis*

5

Juzgado de Letras de Colina, fundada en que la resolución administrativa no establece criterio de proporcionalidad, razonabilidad ni objetividad alguno para la imposición de las multas, aplicando para todas las infracciones el máximo legal. Asimismo, sostiene que infringe el principio non bis in ídem, al sancionar una misma infracción más de una vez, no se entrevistó al trabajador menor de edad afectado, como lo establece el Manual de Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, así como los hechos en que se basa no son efectivos y no se ponderaron las circunstancias que rodearon la contratación del menor de edad. Se encuentra pendiente el fallo.

3º: Alega que la aplicación del precepto impugnado infringe el principio de legalidad que rige la actuación de la Administración (artículos 6º y 7º de la Constitución), porque carece de la densidad normativa que satisfaga el estándar del principio de legalidad y ha posibilitado un actuar arbitrio de la Inspección del Trabajo, ya que no establece parámetros para calificar la gravedad de la infracción. Afirma que el Tipificador de Hechos Infraccionales tampoco satisface el estándar del principio de legalidad, ya que aquel está contenido en una resolución del mismo órgano que debe sancionar y no en la ley, que constituye un límite extrínseco. También se vulnera el principio de igualdad ante la ley y de proporcionalidad, porque se permite sancionar con penalidades diferentes, iguales infracciones al no existir parámetros para la aplicación de las sanciones ni graduación de las mismas (artículo 19 N° 2º de la Constitución). Asimismo, infringe el debido proceso (artículo 19 N° 3º de la Constitución), porque la falta de graduación de las sanciones permite la aplicación de multas sin necesidad de que el órgano sancionador fundamente su decisión, generando indefensión en el administrado.



## II.- Disposición impugnada.

4º: El requirente ha impugnado el artículo 506 del Código del Trabajo que dispone lo siguiente:

*"Artículo 506 Código del Trabajo. 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."*

5º: Cabe constatar que el procedimiento seguido en el cual tendría incidencia el artículo 506 del Código del Trabajo se vincula con la reclamación judicial de las multas regulada en el artículo 503 del Código del Trabajo. Esta referencia es relevante puesto que de haber seguido el procedimiento de "reclamación en contra de la Resolución Administrativa que se pronuncia sobre la solicitud de Reconsideración de Multa Administrativa" (Díaz Méndez, Marcela (2017), *Manual de procedimiento del trabajo*, Librotecnia, Santiago, p. 167) o también simplemente "reclamo administrativo" (Humeres Noguer, Héctor (2016), *Derecho del trabajo y de la seguridad social*, Tomo I, 19º edición, Editorial Jurídica de Chile, pp. 531-532), la norma cuestionada no hubiere tenido forma de ser aplicada, puesto que ahí se seguirían las reglas del artículo 512 en relación con el artículo 511 del Código del Trabajo.

### **III.- Lo no debatido en este voto.**

6º: La parte requirente, expresamente, no cuestiona las facultades de fiscalización, interpretación y tutela administrativa de los derechos de los trabajadores que ejerce la Dirección del Trabajo, las que han sido reafirmadas en Sentencias de esta Magistratura (Roles 2671, cc. 7º a 15º, y 4990, c. 10º) y que se entienden incorporadas a este razonamiento. Con lo cual nos remitimos a esos criterios, los que siendo el supuesto normativo del precepto reprochado, implican que no es razonable impugnar la facultad de la Dirección sino que este análisis se limitará al precepto que sostiene las infracciones. Si se nos admite una deriva futbolística, el requerimiento va a la jugada y no sobre el jugador.

### **IV.- Criterios interpretativos.**

7º: Recapitulando los tres asuntos que motivan el requerimiento en orden a las infracciones estimadas, éstos son, por una parte, el principio de reserva legal y de tipicidad de las infracciones laborales, a partir de la vulneración de los artículos 6º y 7º de la Constitución. Seguidamente, el principio de igualdad y de tipicidad, correlativamente referidos al artículo 19, numeral 2º de la Constitución. Y, por último, la infracción al debido proceso, en orden al quebrantamiento del inciso 6º, del numeral 3º, del artículo 19 de la Constitución.

De las infracciones fluyen algunos criterios desestimatorios. En primer lugar, que la Constitución tiene particulares reglas en materia laboral que predeterminan un espacio normativo complementario para los actores laborales determinando una particular clase de reserva legal con amplia colaboración reglamentaria. En segundo lugar, el principio de tipicidad estimado vulnerado por la empresa requirente no



000307  
*trescientos siete*

indicó la vulneración de la regulación constitucional específica de los incisos 8° y 9° del numeral 3°, del artículo 19 de la Constitución, lo que impide examinar la estructura de las sanciones y su cumplimiento normativo. En tercer lugar, se reexamina el modo en que se cumple la reserva legal básica en materia laboral en este caso, con particular atención a deberes que hacen compatibles derechos constitucionales de los numerales 1°, 9°, 10° del artículo 19 de la Constitución. En cuarto lugar, está el examen de la proporcionalidad de la sanción. Hay una cuestión sustantiva respecto de la proporcionalidad de sancionar el trabajo infantil y el método que permita hacerlo garantizando otros derechos constitucionales y convencionales. En quinto lugar, el régimen sancionatorio tiene graduación proporcional. Y, en sexto lugar, la norma reprochada no vulnera el debido proceso.

**a.- La reserva legal en la Constitución en materia laboral.**

**8°:** La primera materia puesta en cuestión por el requirente dice relación con el principio de legalidad, a partir de una interpretación exigida desde los artículos 6° y 7° de la Constitución.

Se reprocha que "el principio de legalidad no se satisface, en materia de potestad administrativa sancionadora, con la simple existencia de una norma de rango legal que faculte a la Administración a sancionar a los administrados. Por el contrario, el propio legislador, por expreso mandato de la Constitución, debe cumplir con un estándar más alto, consistente en dictar preceptos con una densidad normativa suficiente que limiten de manera efectiva y eficaz el poder punitivo del Estado, en resguardo de otros derechos que la propia Carta Política reconoce a las personas" (p. 3 de la minuta de alegatos del requirente).

**9°:** Los reseñados preceptos constitucionales, sin perjuicio de ordenar el principio general de actuación conforme a la Constitución y a la ley, implican que los órganos del Estados se encuentran delimitados normativamente.

Por lo mismo, de acuerdo al principio de jerarquía de las reglas constitucionales, no podemos deducir un principio de legalidad conflictuado con la Constitución, sino que uno que parte por el respeto de la norma superior a partir de la cual se deducen los principios organizadores de un determinado procedimiento. Lo anterior exige encuadrar las competencias legales dentro de las bases constitucionales de las normas laborales.

Dicho de otra manera, no es posible recurrir al genérico "sanciones" sin pasar por el modo en que la Constitución configura las normas laborales, puesto que las normas constitucionales que preferentemente regulan un asunto son las que han de guiar la resolución del conflicto planteado a esta Magistratura y subsidiariamente las demás que le sirvan de contexto.

**10°:** Si de principio de legalidad se trata, hay que partir con el principio de reserva legal tasado de la Constitución en el marco de un modelo de dominio legal





tendencialmente máximo. La "configuración del artículo 63, numeral 4, de la Constitución restringe las materias de ley a aquellas cuestiones que son propiamente las materias básicas relativas al régimen jurídico laboral. Por tanto, el espacio reglamentario es más amplio que el habitual.

Es evidente que para la normativa reglamentaria siguen rigiendo los mismos criterios de determinación y especificidad en materias que afecten derechos fundamentales y que comprometan el contenido esencial de los mismos.

Lo que esta norma constitucional habilita es el principio de complementariedad en la legislación laboral. Este principio se verifica cuando la norma de rango superior se centra solamente en el establecimiento de bases o criterios generales de regulación de una determinada materia, remitiendo el desarrollo, concreción o implementación de tales reglas a lo que se perfile sucesivamente a través de una norma de rango jerárquico inferior a la que se remite. La norma inferior goza de una capacidad de incorporar condiciones, procedimientos o efectos que no figuran con detalle suficiente en la norma de rango superior, sin perjuicio de que necesariamente ha de hacerlo ateniéndose a las pautas generales contenidas en la norma de rango superior (Cruz Villalón, Jesús (2014), *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, 7a. edición, Madrid, p. 92)" (STC 2671, c. 14°).

**11°:** El sentido por el cual la Constitución ordena en materia laboral que solo "las materias básicas" sean fijadas por ley tiene que ver con la esencia de esta área del Derecho. A diferencia de muchos ámbitos normativos que exigen del Estado fuertes regulaciones aquí tal obligación es más laxa.

Su finalidad la hemos destacado en otras sentencias por su efecto indirecto esencial en la construcción de relaciones laborales colaborativas entre los actores del mundo del trabajo. Esto tiene por consecuencias, por ejemplo, "la protección del contrato colectivo como fuente de Derecho. En este sentido, la legislación del trabajo es una norma base que implica una colaboración mayoritaria del reglamento y del contrato o convenio colectivo. El modelo normativo que plantea la Constitución asume y protege la autorregulación de las relaciones laborales, mediante el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. El contrato colectivo se erige entonces como una fuente formal de la cual se presume legitimidad por ser resultado de un procedimiento especialmente reglado, en donde se han protegido los derechos de los trabajadores (...)" (STC 2722, c. 19°)

**12°:** En consecuencia, no es posible en materia de principio de legalidad en el ámbito laboral desconocer que la Constitución deriva al reglamento todas las materias no básicas, en donde el poder reglamentario tiene una convocatoria a la colaboración más amplia que en otros órdenes, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 20° del artículo 63 de la Constitución en relación con el numeral 6° del artículo 32 de la Carta Fundamental. Y, en segundo lugar, que los principios sancionatorios de la Administración son el resultado de una determinación





000308  
trescientos ocho

9

pretoriana relativa a entender que se asimilan a un modelo punitivo único del Estado en donde su extensión a otros órdenes se ha de realizar con matices. La pregunta añadida es si la determinación de las infracciones laborales es una cuestión básica ordenada por la Constitución o es una materia que admite la colaboración reglamentaria.

El requirente incorpora jurisprudencia y ejemplos que nada tienen que ver con el ámbito laboral. Por una parte, se cita la sentencia Rol 2666 que ordena el conjunto de principios y exigencias constitucionales de la potestad sancionadora de la Administración pero aplicadas a la legislación ambiental. Y el otro ejemplo utilizado es el de la Sentencia Rol 2922 relativo a infracciones en el mercado de valores. Ambos sectores operan con principios opuestos al mercado del trabajo puesto que los actores se enmarcan en autorizaciones previas, en mercados bajo supervigilancia de Superintendencias específicas y con un conjunto denso de obligaciones que no son comparables al mundo laboral.

No hay matiz más importante que respetar el tratamiento normativo que permita relaciones laborales construidas por los propios actores en un margen constitucionalmente apreciable para su libre desenvolvimiento. Partiendo de esa amplitud queda subsistente la pregunta acerca de si es materia básica definir las infracciones por parte del legislador.



**b.- El principio de tipicidad en las infracciones laborales.**

**13º:** El requirente entiende que se ha infringido el derecho objetivo a ser sancionado conforme al principio de tipicidad. Por eso, reprocha "que la propia Dirección del Trabajo en su presentación a este Excmo. Tribunal, ha señalado que para la aplicación de las sanciones del artículo 506 a mi representada, complementó dicha norma con lo que establece el denominado "Tipificador de Infracciones" que ese mismo servicio ha dictado. Es decir, es la propia Dirección del Trabajo la que reconoce que para efectos de la determinación de las sanciones que impuso a Cargo Trader, recurrió a una simple resolución, que no ha sido dictada siquiera en ejercicio de la potestad reglamentaria de ejecución" (fs. 4 de la minuta de alegatos del requirente).

**14º:** Por lo mismo, el propio requirente entiende por principio de tipicidad que se debe por mandato constitucional "describir la conducta ilícita que opera como antecedente, a un tiempo de establecer o acomodar la pena que le sigue como consecuente en relación de justo equilibrio y adecuada proporción" (aludiendo a la Sentencia Rol N° 2946/2015 en un considerando relativo a la vulneración del principio de tipicidad constitucional indicado en el inciso octavo, del numeral 3º, del artículo 19 de la Constitución).

Por ende, asocia el principio de tipicidad exigido en materia laboral a la regla penal que exige que "ningún delito se castigará con otra pena que la que señale una



ley promulgada con anterioridad (...)"'. Lo solicitado, en consecuencia, no es un examen de cumplimiento del principio de legalidad conforme a los artículos 6° y 7° de la Constitución, sino que va más allá en su argumentación identificando una especie de principio de legalidad más denso asociado a la tipicidad propiamente penal, en su versión aplicable a una sanción administrativa.

**15°:** Sin embargo, realizar el ejercicio de contrastación bajo la exigencia de tipicidad penal es una cuestión *ultra vires*, ya que no habiendo sido utilizada la facultad del artículo 88 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional que le permite a todas las partes pronunciarse sobre esa vulneración, simplemente no es posible debatir sobre ella. En la configuración de las reglas que el propio requirente estima vulneradas no incorporó la infracción del inciso octavo, del numeral 3° del artículo 19 de la Constitución en cuanto ordena el principio de legalidad penal y el inciso noveno del mismo precepto en cuanto minimiza al extremo la colaboración reglamentaria en materia penal prácticamente prohibiendo las normas penales en blanco.

**16°:** En consecuencia, el requirente no le ha otorgado competencia para examinar si satisface el estándar constitucional que las infracciones laborales, sus sanciones y el modo en que se determina el procedimiento sean estimadas a la luz de los incisos 8° y 9°, del numeral 3°, del artículo 19 de la Constitución.

### c.- Cumplimiento del principio de legalidad en materia laboral.

**17°:** Volviendo a la cuestión de legalidad nos cabe especificar como criterio interpretativo que las infracciones laborales cumplan con el estándar de ser reguladas de un modo tal que cumpla con la exigencia del numeral 4° del artículo 63 de la Constitución, en cuanto son normas básicas infraccionales en materia laboral.

**18°:** Para examinar el grado de cumplimiento identificaremos la infracción específica bajo la cual está siendo juzgado y su adecuada correlación legal en el Código del Trabajo y su legislación complementaria, particularmente, con el Decreto Supremo N° 50 de 11 de septiembre de 2007 del Ministerio del Trabajo que aprueba el reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo.

Infracción	Conducta debida
No dar cumplimiento a la obligación de requerir al menor de edad el certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la	Art. 13, inc. segundo, C. del Trabajo. (...) Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los



000309  
trescientos nueve

enseñanza media.

guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Artículo 6º, inc. segundo, DS. N° 50/2007, Mintrab.- Los trabajos no señalados en los artículos 3º y 4º de este Reglamento, permitirán la celebración de un contrato de trabajo con un menor, en la medida que cuenten con la autorización respectiva y su ejecución no le impida el cumplimiento de sus obligaciones escolares, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código del Trabajo.

A objeto de verificar el cumplimiento de las obligaciones escolares señalado en el inciso precedente, previo a la contratación del menor, el empleador deberá requerir a éste el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media. En dicho certificado se deberá indicar la jornada escolar a la que el menor está obligado a asistir, de forma de compatibilizar la jornada laboral, que se pacte, con la jornada escolar. Este documento deberá anexarse al contrato individual de trabajo del menor, y se considerará parte integrante del mismo. Los establecimientos educacionales otorgarán dicha certificación, a petición del menor o de alguna de las personas indicadas en el inciso segundo del artículo 13





	del Código del Trabajo.
No registrar los contratos de trabajo de servicios de menores de 18 años en la respectiva inspección del trabajo.	<p>Art. 13, inc. final, C. del Trabajo. (...)</p> <p>Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.</p> <p>Artículo 9° DS. N° 50/2007, Mintrab.- Las empresas que contraten a un menor deberán registrar los contratos individuales que se suscriban en la Inspección del Trabajo respectiva, para lo cual consignarán, dentro del plazo de quince días contado desde la incorporación del menor, a lo menos, los siguientes antecedentes (...)</p>
Trabajar más de ocho horas diarias un menor de 18 años.	<p>Art. 13, inc. segundo, C. del Trabajo. (...)</p> <p>Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.</p>
No dar cumplimiento a la obligación de informar los	<p>Art. 13, inc. segundo y séptimo, C. del Trabajo. (...)</p> <p>Los menores de dieciocho años y mayores de quince</p>



<p>riesgos laborales (labor manipulador - cargador), del adiestramiento y control de cumplimiento del menor de edad.</p>	<p>podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media. (...)</p> <p>Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.</p> <p>Artículo 5º, inc. primero, DS. Nº 50/2007, Mintrab.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador que contratare un menor deberá dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los riesgos laborales, contenida el Título VI del D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, incluyendo el adiestramiento necesario y adecuado a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura. Deberá asimismo, llevar un control estricto del cumplimiento, por parte del menor, del procedimiento de trabajo seguro en el que haya sido adiestrado.</p>
<p>No dar cumplimiento a la obligación de evaluación</p>	<p>Art. 13, inc. segundo y séptimo, C. del Trabajo.</p>





<p>del puesto de trabajo en que se desempeñará el menor de edad.</p>	<p>Artículo 5º, inc. segundo, DS. N° 50/2007, Mintrab.- (...)</p> <p>El empleador deberá, antes de la incorporación del menor y cada vez que cambien sus condiciones de trabajo, efectuar una evaluación del puesto de trabajo en que éste se desempeñará, con el objeto de determinar y evaluar los riesgos a los que estará expuesto y tomar las medidas correctivas y de prevención que procedan. Para tal fin, deberá considerar especialmente su edad y formación.</p>
<p>Permitir a un menor de 18 años realizar trabajos nocturnos.</p>	<p>Art. 18 C. del Trabajo. Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los veintidós y las siete horas.</p>
<p>No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.</p>	<p>Art. 33 C. del Trabajo. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.</p> <p>Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.</p> <p>Art. 20.o DS. N° 969/1933. Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las horas precisas de llegadas y salidas y también en los casos de ausencias por asuntos ajenos al servicio.</p> <p>Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.</p> <p>Estos libros o formularios serán exhibidos a los inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo</p>



000311  
trescientos once

15

	requieran, y estos funcionarios denunciarán al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas.
--	---

**19°:** La sola comparación normativa da cuenta que las infracciones tienen un fundamento legal que viene del Código del Trabajo de un modo directo e inmediato, siendo sus artículo 13, 18 y 33 la estructura normativa básica que impone obligaciones en cuestiones esenciales. Estos deberes se vinculan estrechamente a las limitaciones al trabajo infantil de un modo tal que habilita excepcionalísimamente dichas laborales siempre que sean compatibles con el ejercicio de su derecho constitucional a la educación así como a la protección de su integridad física y psíquica y de su derecho a la salud. El legislador hace una ponderación estructural en esta normativa sobre la cual ha de realizarse el examen de proporcionalidad reprochado.

**d.- Es proporcional sancionar el trabajo infantil incompatible con la Convención de Derechos del Niño.**

**20°:** El artículo 32 de la Convención de Derechos del Niño, ratificado por Chile en 1990, establece que los Estados Partes "reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social", para lo cual deben, entre otras obligaciones, fijar una edad mínima para trabajar y disponer la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.

**21°:** Asimismo, el Comité de los Derechos del Niño ha señalado que "insta a los Estados Partes a adoptar todas las medidas para abolir todas las formas de trabajo infantil, comenzando por las formas más graves, a proceder al examen continuo de los reglamentos nacionales sobre edades mínimas de empleo al objeto de hacerlas compatibles con las normas internacionales, y a regular el entorno laboral y las condiciones de trabajo de los adolescentes (de conformidad con el artículo 32 de la Convención así como las Convenciones Nos. 138 y 182 de la OIT), al objeto de garantizar su plena protección y el acceso a mecanismos legales de reparación" (Observación General N° 4, punto 18, p. 46. Disponible en <https://www.unicef.org/ecuador/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>).

También ha indicado que "[l]os Estados deben regular las condiciones de trabajo y establecer salvaguardias que protejan a los niños de la explotación económica y de trabajos que sean peligrosos, interfieran en su educación o afecten a su salud o a su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social", agregando que "[l]a legislación y la reglamentación son instrumentos indispensables para garantizar que las actividades y las operaciones de las empresas no incidan negativamente en los derechos del niño ni los vulneren" (Observación General N° 16, puntos 37 y 53, pp. 314 y 318. Disponible en





<https://www.unicef.org/ecuador/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>.

**22º:** En la misma línea, ha expresado que “[a]lgunos niños superan la edad mínima de admisión al empleo, según lo estipulado en las normas internacionales, y, por lo tanto, pueden trabajar legítimamente como empleados, pero todavía necesitan protección, por ejemplo frente a trabajos peligrosos para su salud, su seguridad o su desarrollo moral, y que se garantice la promoción y protección de sus derechos a la educación, al desarrollo y al esparcimiento. Los Estados deben fijar una edad mínima para el empleo, regular de manera adecuada los horarios y las condiciones de trabajo y establecer sanciones para hacer cumplir efectivamente el artículo 32. Deben tener sistemas eficaces de inspección laboral y de cumplimiento y establecer las capacidades para ello” (Observación General N° 16, punto 56, pp. 318-319. Disponible en <https://www.unicef.org/ecuador/UNICEF-ObservacionesGeneralesDelComiteDeLosDerechosDelNino-WEB.pdf>).

**23º:** Estas normas convencionales se insertan dentro del deber de “promover” estos derechos, de conformidad con el artículo 5º inciso segundo de la Constitución, y son el parámetro de control del examen sobre la proporcionalidad de exigir sanciones por infracciones a la autorización excepcionalísima del modo en que la legislación autoriza el trabajo infantil.

En este caso se trata de una norma convencional que cumple con el requisito de la doble exigencia constitucional del artículo 5º en cuanto “es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales (...)”. En tal sentido, no sólo se trata de un deber estatal proveniente de obligaciones desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos sino que el propio artículo 19, numeral 16º, de la Constitución habilita como una fórmula no discriminatoria el que “la ley pueda exigir (...) límites de edad para determinados casos”, siendo la interdicción del trabajo infantil el fenómeno natural de dicha limitación.

**24º:** En tal sentido, se trata de una regla que nace ponderada a partir de la decisión del legislador, identificada como norma básica en el Código del Trabajo, de autorizar excepcionalísimamente esa modalidad de trabajo en el entendido de desalentar su uso. La única manera en que se lo permite es bajo la admisión de que los demás derechos constitucionales son prioritarios, partiendo desde el derecho a la educación con el que compite en el dilema de costo – oportunidad del tiempo. Asimismo, bajo un estricto respeto a su derecho a la protección a la salud en su deriva de prohibición de determinados trabajos que comprometan la integridad física o psíquica de los menores de edad.

De este modo, sustantivamente se construye de un modo proporcionado siendo su infracción legal un modo en que se vulnera no sólo la protección de la libertad de trabajo sino que todo el conjunto de derechos constitucionales y convencionales que resguarda siendo taxativo el constituyente al estimar que no es posible entenderlo como un acto discriminatorio el establecer esas limitaciones.





e.- **El régimen de sanciones está graduado.**

**25°:** Para explicar el grado en que se cumple el régimen sancionatorio del artículo reprochado hay que examinar la historia legal de la imposición de multas en el ámbito laboral.

Desde que se plantea el proyecto de ley para la dictación de un nuevo Código del Trabajo (Ley N° 18.620), la Junta de Gobierno propone una regla general para la determinación de las multas administrativas por infracción laboral.

Así en el proyecto de ley se propone un artículo 620 que propone una multa de dos a 20 UTM, que se duplicaría en caso de reincidencia.

Sin embargo, luego la Comisión conjunta (Hacienda y Trabajo) acordó modificar la redacción del precepto con el objeto de establecer una graduación de la multa en relación con el número de trabajadores afectados por la infracción. En la historia de la ley no se hallan mayores antecedentes acerca de las razones para la determinación de la multa en base del número de trabajadores de la empresa.

**26°:** De esta manera, el Código del Trabajo, publicado en el año 1987, mediante la Ley N° 18.620, estableció como regla general para la determinación de multa el considerar el número de trabajadores. Así el artículo 451 de dicha versión del Código del Trabajo estableció dos elementos centrales que se mantendrán permanentes en todas las reformas posteriores a dicha regla de determinación: a) La fijación del monto de la multa en razón al número de trabajadores de la empresa. b) El aumento de la multa en caso de reincidencia por parte del infractor.

En efecto, ya en el artículo 451 del Código del Trabajo de 1987, se estableció la multa entre una a diez UTM, aumentada en diez por cada cien trabajadores. Duplicándose las multas en casos de reincidencia.

**27°:** Luego, la primera reforma a este articulado, mediante la Ley N° 19.250, establece la regla de aumento de 0.15 UTM por cada trabajador afectado en empresas mayores de diez trabajadores afectados. En cuanto a la regla de reincidencia, se limita a que éstas ocurran dentro de un año para efectos del aumento de la multa.

**28°:** Con la Ley N° 19.759, se distingue aún más entre empresas, existiendo rangos de multas para aquellas que emplean cincuenta o más, más de doscientos. Esta ley tiene una particularidad en cuanto introduce un nuevo elemento a las reglas de determinación de las multas, haciendo procedente la posibilidad de sustitución de multas en caso de empresas que empleen nueve o menos trabajadores. (Un informe sobre la experiencia de la sustitución de multas para las MyPYMES en: OIT "Sustitución de multas por capacitación", 2015. Disponible: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_371229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371229.pdf) . Thayer Arteaga, William (2002) Texto y comentario del Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, p. 412).





**29º:** La regla de sustitución de multas se complementa luego con la introducción de un nuevo inciso al artículo 477, por medio de la Ley N° 20.123 estableciendo que la regla de sustitución también aplica para empresas de hasta veinticinco trabajadores.

**30º:** Finalmente, con la Ley N° 20.416, se distingue además el caso de las micro empresas, estableciéndose para el caso de infracción un rango de 1 a 10 UTM, agregándose para su caso una posibilidad de sustitución. La regla especial para las microempresas va en la línea de lo manifestado por el Ejecutivo en su mensaje. Así señaló:

*“En el ámbito de la fiscalización se propone la práctica de transparentar los criterios utilizados por los fiscalizadores al momento de determinar si la unidad fiscalizada amerita la aplicación de una multa y el monto del mismo de la multa. Ello no sólo contribuye a difundir las normas a cumplir, sino que además reduce la potencial discrecionalidad en la práctica de la fiscalización. Cabe hacer presente al respecto, que normalmente las leyes establecen un rango mínimo y máximo de multas a aplicar por el fiscalizador en caso de una determinada infracción.*

*En consideración a lo anterior, se propone transparentar esta información que guía el accionar del fiscalizador, lo cual dicho sea de paso constituye un objetivo en sí mismo. Específicamente en este proyecto, se propone que las instituciones encargadas de fiscalizar a las empresas de menor tamaño y con la facultad de aplicar multas deban poner a disposición del público general un documento detallado informando sobre los criterios usados por los fiscalizadores en el acto mismo de la inspección y asimismo, para determinar el monto de la multa. Este acceso público al criterio fiscalizador deberá otorgarse a través de la publicación del mencionado documento en un lugar de fácil acceso, tal como el sitio web de la institución respectiva o a través de otros medios.”.*

**31º:** Estas referencias nos revelan que existe motivación y fundamentos del legislador, a lo largo del tiempo, para acrisolar criterios que permitan graduar técnicamente el modo en que se reflejan las multas y, particularmente, sus montos.

El artículo 506 reprochado se ha de entender a la luz del artículo 505 bis del Código del Trabajo y de ellos se desprenden los siguientes criterios: (i) las infracciones se sancionan con multa; (ii) las infracciones se sancionan según la gravedad de las mismas; (iii) existen tres diferentes rangos (máximos y mínimos) dentro de los cuales se debe fijar la multa (1 a 10 UTM, 2 a 40 UTM y 3 a 60 UTM); (iv) los rangos para la imposición de la sanción se establecen distinguiendo según el tamaño de la empresa (*micro* y *pequeña*, *mediana*, y *grande*); y (v) el tamaño de la empresa se determina de acuerdo al número de trabajadores (*micro*: 1 a 9 trabajadores; *pequeña*: 10 a 49 trabajadores; *mediana*: 50 a 199 trabajadores; y *grande*: 200 trabajadores o más).



32º: El legislador, en consecuencia, ha hecho distinciones, establece un marco sancionatorio, con una regla de graduación de multas siguiendo implícitamente el esquema de triple especificación de las multas en función de la gravedad de las conductas denunciadas. En fin, la única cuestión que ha suscitado controversia es que la base de comparación que permite este ejercicio graduado se refiere a tomar como factor el número de trabajadores para realizar las distinciones en función de cada tipo de empresa.

33º: William Thayer ha manifestado reparos a la determinación de la multa en base al número de trabajadores. De acuerdo a su visión esta regla generaría un incentivo para las empresas para no contratar más trabajadores con efecto de mantenerse en un rango en el que las multas no sean mayores (Ibid. p. 412).

Sin embargo, este argumento bien puede encontrar un contraargumento señalando que las empresas no necesariamente organizan su trabajo en función a los eventuales montos de las multas de la infracción laboral, añadiendo además que si el mercado así lo requiere, las empresas tienden a aumentar o disminuir la mano de obra contratada en razón a las necesidades de su producción más que en razón de posibles sanciones administrativas. No se ha advertido una dimensión empírica que genere el efecto de desincentivar el trabajo por un grado hipotético de multas que deba enfrentar.



34º: El artículo 506 del Código del Trabajo fue previamente examinado en sede de inaplicabilidad en la causa rol N° 2671, y esta Magistratura, en dicha sentencia, analiza la regla de determinación de la multa basado en el tamaño de la empresa. En un resumen de dicha postura se declaró 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. Así se manifiesta en la historia legislativa. Adicionalmente, se entrega a la autoridad un margen de apreciación con un monto mínimo y máximo, revisable además por un órgano judicial.

**f.- La norma reprochada no vulnera el debido proceso.**

35º: El último reproche planteado dice relación con la vulneración del artículo 19, numeral 3º, de la Constitución como una derivación de las demás vulneraciones, según entiende el requirente, puesto que "si la norma carece de la densidad normativa suficiente y de parámetros y criterios razonables, objetivos,



reproducibles y verificables para la determinación de la sanción, difícilmente el administrado podrá saber cómo y por qué se le sanciona y, consecuentemente, se verá imposibilitado de ejercer su derecho a defensa. Eso es precisamente lo que le ha sucedido a mi representada, que desconoce absolutamente el motivo por el cual la Inspección del Trabajo lo sancionó con 7 multas de 60 UTM cada una, sin considerar una serie de elementos que a lo muy menos debieran haber atenuado su responsabilidad" (p. 6 minuta de alegatos del requirente).

**36°:** Justamente, la cuestión planteada es un asunto de mera legalidad. Este requerimiento presenta un conflicto de legalidad, porque lo reclamado por la requirente es la falta de motivación del acto administrativo que impuso las multas, lo cual corresponde resolver a los jueces del fondo, ya que implica juzgar la actuación de la Administración.

**37°:** A mayor abundamiento puede apreciarse que en este caso no se ha vulnerado el principio de proporcionalidad ni sustantivo ni formalmente. Al contrario, existen suficientes resguardos para que a pesar de la calificación jurídica legítima que realiza la Dirección del Trabajo a través del tipificador de infracciones, el juez aplique directamente las normas legales de los artículos 13, 18, 33, 505 bis y 506 del Código del Trabajo. Se trata de una satisfacción del principio de legalidad de las infracciones laborales desarrolladas directamente por el codificador y complementadas mediante la colaboración del reglamento de un modo que no se oponen, estableciendo armonía en la obligación.

Po último, se trata de reglas que contienen la previsibilidad esencial de las conductas sancionadas. En este requerimiento, las infracciones denunciadas y las multas impuestas por la Inspección del Trabajo están fundadas en preceptos legales que establecen claramente la conducta debida. Sin perjuicio que es resorte del juez del fondo discutir su monto y concurrencia, no es posible desestimar que se trate de conductas donde el reproche no resulte claro.

**38°:** En definitiva, el caso está referido a la contratación de un menor de edad incumpliendo los mecanismos de registros, certificaciones educativas exigidas, límites horarios, imponiendo jornadas nocturnas prohibidas y con ausencia de explicaciones sobre riesgos laborales, etc. Toda la dinámica de los hechos está asociada a justificaciones que pretenden validar la contratación por una cuestión humanitaria. Sin embargo, la dimensión de las justificaciones o de la ausencia de motivación de la decisión administrativa, por tratarse de normas laborales definidas por el legislador con un carácter más objetivo asociado a los resguardos de la limitadísima aceptabilidad del trabajo infantil, deben ser planteados ante la judicatura de la instancia. Se trata de cuestiones abiertas a la discusión en otra sede diversa al ámbito constitucional puesto que no es posible estimar que el artículo 506 del Código del Trabajo irroge un efecto inconstitucional considerado en sí mismo.



000314  
*trescientosatorce*

21

39°.- Que, en consecuencia, en este requerimiento deducido por la empresa requirente, no se advierte la existencia de un efecto inconstitucional que vulnere los artículos 6°, 7° y 19, numerales 2° y 3°, de la Constitución, en relación con la aplicación de una multa por infracción a las reglas laborales sobre la contratación de un menor de edad. Particularmente, porque existen normas constitucionales que amparan los mecanismos de protección del menor en contextos de excepcionalísima posibilidad de su contratación, acorde a lo dispuesto en el artículo 5°, inciso segundo y 19, numeral 16°, inciso segundo, ambos de la Constitución.

## II. VOTO POR ACOGER EL REQUERIMIENTO

Los Ministros señor Iván Aróstica Maldonado (Presidente), señora María Luisa Brahm Barril y señores Cristián Letelier Aguilar, José Ignacio Vásquez Márquez y Miguel Ángel Fernández González estuvieron por acoger el requerimiento, en base a las razones que a continuación consignan:



### I.- CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA CAUSA.

1°. Que el requirente de inaplicabilidad en el caso que nos ocupa es Cargo Trader SpA.

Aquella sociedad ha solicitado al Tribunal Constitucional que determine si la aplicación del artículo 506 del Código del Trabajo resulta contraria a la Constitución, en los autos caratulados "Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco", sobre reclamación de multas, RIT I-7-2018, RUC 18-4-0124069-8, seguidos ante el Juzgado de Letras de Colina;

2° Que, antes de entrar al fondo de lo pedido, cabe dejar asentado que no corresponde a este Tribunal entrar a examinar si se cometió o no la infracción laboral que llevó a la Inspección del Trabajo a sancionar a la empresa requirente, o bien determinar cuál es la gravedad de la misma, pues ello escapa de su competencia. Lo que le compete, en ejercicio de sus atribuciones, es examinar si la disposición impugnada, que fija el monto y regula la aplicación de las sanciones correspondientes, produce o no efectos inconstitucionales en su aplicación judicial;

3°. Que, antes de entrar al fondo de la cuestión, estos Ministros consideran además necesario dejar sentado que el voto que desarrollaremos, por una parte, no supone cuestionar la facultad fiscalizadora ni sancionatoria que en el ámbito laboral se le reconoce a la Dirección del Trabajo; tampoco validarla en términos generales y sin correlato específico con lo planteado por la requirente. La impugnación planteada tiene un ámbito muy específico, pues versa únicamente respecto de un preciso precepto – el artículo 506 del Código del Trabajo – que forma parte de las



disposiciones que aquella ha de respetar al momento de aplicar la sanción, específicamente, en la determinación de la sanción concreta a imponer.

Lo anterior, fundamentalmente desde la perspectiva de dos garantías constitucionales: la exigencia de legalidad de las sanciones (artículo 19 N° 3) y el de proporcionalidad de las mismas (artículo 19, números 2 y 3). De allí que no corresponda, como se ha intentado en otros casos conocidos sobre este precepto (STC Rol N° 2671), empeñarse en un análisis de la normativa a la luz del artículo 19 N°s 16°, 18°, 19° o 21°, o bien, del artículo 63 constitucional;

4°. Que, además, es preciso señalar que no corresponde a esta Magistratura entrar a calificar la entidad de la infracción que se le imputa a la empresa en la gestión pendiente, pues aquello es propio de las atribuciones de la Dirección del Trabajo y del Tribunal que conoce de la reclamación de la sanción impuesta en la respectiva gestión pendiente. Es decir, no es algo propio de la esfera de atribuciones de esta Magistratura, debiendo repararse que aquel ejercicio posible siquiera en abstracto, pues en este caso— como explicará — la legislación respectiva no califica las infracciones según su gravedad (v.gr leves, graves o gravísimas);

## **II. LA IMPUGNACIÓN (a). EL PRECEPTO IMPUGNADO, SU CONTENIDO Y EL CONTEXTO NORMATIVO EN QUE SE INSERTA (b).**

### **(a) La impugnación.**

5°. Que, en estos autos, la requirente afirma que la aplicación de la disposición reprochada conlleva la infracción de los artículos 6° y 7° de la CPR, como también del artículo 19 N° 3, en cuanto al principio de legalidad en su vertiente de tipicidad, desde que el artículo 506 no goza de la suficiente densidad normativa, habilitando el actuar no discrecional sino derechamente arbitrario de la autoridad. En efecto, afirma, la norma dispone la sanción “según la gravedad de la infracción”, pero no dispone parámetros objetivos y obligatorios para determinar esa gravedad, sino sólo un mínimo y máximo de multa, de acuerdo al tamaño de la empresa; dejando en definitiva, al mero arbitrio de la Inspección del Trabajo la aplicación de una multa que va entre 3 y 60 UTM, afectando igualmente el debido proceso y el derecho a defensa de la requirente.

Y, en concordancia con lo anterior, también se infringiría el principio de igualdad, del artículo 19 N° 2, y el de proporcionalidad que se desprende de los mismos numerales 2 y 3 del artículo 19. 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;



**(b) Contenido del precepto impugnado (1) y el contexto normativo en el que se inserta (2).**

**(1) El contenido del precepto impugnado.**

6°. Que, en estos autos, se impugna el artículo 506 del Código del Trabajo, el que, para efectos de claridad del presente voto, incorporaremos en esta consideración:

**“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 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”;

7°. Que, en cuanto al contenido del precepto impugnado, es menester señalar que aquel establece, primeramente, el monto de las sanciones aplicables a la infracción de las leyes laborales cuando no tienen señalada una sanción especial, y luego, en el caso que la tengan, habilita a su aumento en atención al número de trabajadores de la empresa.

A tal efecto, los incisos segundo, tercero y cuarto, establecen las sanciones mínima y máxima aplicables, según la gravedad de la infracción, a la micro y pequeña empresa en el inciso segundo, a la mediana empresa en el inciso tercero y a la gran empresa en el inciso cuarto, cuando el Código del Trabajo y sus leyes complementarias no establecen una sanción especial. Sanciones que fluctúan, respectivamente, entre 1 a 10, 2 a 40 y 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

Aquello puede graficarse en la siguiente tabla:

Tamaño de la empresa según número de trabajadores (artículo 505 bis Código del Trabajo)	Rango de multa según el tamaño de la empresa (artículo 506 del Código del Trabajo)
Micro (1 a 9 trabajadores) y pequeña empresa (10 a 49 trabajadores)	1 a 10 UTM
Mediana empresa (50 a 199	2 a 40 UTM





trabajadores)	
Gran empresa (200 trabajadores o más)	3 a 60 UTM

A su vez, el inciso quinto del artículo 506 dispone que “[e]n 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”;

## (2) Contexto en que se inserta el precepto impugnado.

8°. 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) El **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), como se grafica en la tabla incorporada en la consideración precedente.

Luego, en cuanto a las infracciones laborales especiales, cabe señalar que están establecidas por todo el 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;





9°. Que, 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).

En aquel diseño, y tomando como ejemplo lo establecido en materia educacional, la imposición de la sanción se impone "de acuerdo a la naturaleza y **gravedad de la infracción**" (artículo 73, inciso 1°), previéndose para la sanción de multa distintos rangos según se trate de infracciones leves (1 a 50 UTM), menos graves (51 a 500 UTM) y graves (501 a 1000 UTM). De la mano con lo anterior, los artículos 76, 77 y 78 señalan cuales son las infracciones graves, menos graves y leves, respectivamente. En ese escenario, el criterio de gravedad de la infracción tiene un significado predeterminado por el propio legislador, pues es aquel y no otro sujeto, quien ponderó la gravedad de la infracción de cara a los bienes e intereses jurídicos que mediante su castigo se pretende amparar.



Luego, conforme al literal a) del referido artículo 73, en la determinación de la cuantía de la multa el operador debe tomar en cuenta los criterios que la disposición señala: 1. el beneficio económico obtenido con la infracción; 2. la intencionalidad de la comisión de la infracción y la concurrencia de circunstancias atenuantes o agravantes; 3. La matrícula total del establecimiento a la fecha de la infracción y; 4. La subvención mensual por alumno o los recursos que reciba regularmente, excluidas las donaciones;

10°. Que, como se apuntó más arriba, uno de los criterios que emplea el legislador, en el artículo 506 del Código del Trabajo, es la gravedad de la infracción. Se dispone que la infracción debe ser sancionada "*según la gravedad de la infracción*", lo que proyecta la apariencia de existir algún parámetro o criterio expreso y objetivo en orden a orientar la labor del juez para calibrar la entidad de la sanción.

Decimos que el recurso al criterio de "gravedad de la infracción" proyecta nada más que algo *aparente*, en tanto 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 este último, no solo porque el legislador no calificó si una infracción era leve, grave o gravísima – lo que por sí mismo transforma en *vacuo* el criterio antedicho - sino que además porque omitió establecer otros factores o criterios obligatorios a considerar para desarrollar tal tarea. En estas condiciones, el concepto de "gravedad de la infracción" no es, en sí mismo, un criterio idóneo de graduación, pues corresponde - en el contexto en que se encuentra llamado a operar – un término indeterminado que da pábulo para que dentro de él se comprenda cualquier elemento de juicio.

Como se aprecia de la norma, los únicos límites objetivos y exentos de apreciación discrecional del operador encargado de aplicar la sanción, son, por una parte, el tamaño del infractor (que se determina por el número de trabajadores que tiene contratados), contemplando un tratamiento más severo a medida que dicho número crece y que obliga a situarse en el tramo de multa que al efecto se fija según el tamaño del infractor. Sobre este razonaremos más adelante.

Además, el segundo elemento obligatorio es el respectivo tramo que contempla sólo un mínimo y un máximo de multa. Dentro de él, el operador puede desplazarse con ilimitada libertad, atendida la ausencia de una calificación de las infracciones y de criterios específicos para aquilatar la sanción concreta a imponer;

**III.- SE INFRINGE EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD ENTRE CONDUCTA Y SANCIÓN: LA NORMA CARECE DE CRITERIOS SUFICIENTES PARA EQUILIBRAR EL CASTIGO IMPUESTO EN RELACIÓN A LA CONDUCTA IMPUTADA.**

11°. Que, a juicio de estos Ministros, el mecanismo diseñado por el precepto para la determinación de la multa aplicable respecto de una infracción laboral, se revela contrario al principio de proporcionalidad en materia de sanciones, el cual como ha reiterado recientemente ésta Magistratura, se aplica en materia de sanciones administrativas (STC Rol N° 5018, c. 6°). Este principio, como se dirá, en esencia exige una relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada.

Nos referiremos a continuación al principio de proporcionalidad en materia sancionatoria, teniendo presente al efecto los criterios de ésta Magistratura (a), para luego señalar los motivos por los cuales el precepto no satisface las exigencias que emanan del referido principio, demostrando la insuficiencia de los criterios que el legislador emplea en el precepto impugnado (b);



000317  
trescientos diecisiete

27

**iii. a.- El principio de proporcionalidad en materia sancionatoria. Criterios de ésta Magistratura.**

12°. Que, en relación al principio aludido recientemente, ésta Magistratura ha pronunciado múltiples decisiones, frente a normas sancionatorias abiertas, carentes de criterios objetivos, orientadores de la actuación del órgano que sanciona, a efectos de calibrar la sanción.

Así, en términos generales ha señalado que "este Tribunal Constitucional se ha pronunciado en numerosas oportunidades a favor del principio de proporcionalidad, especialmente en materia de sanciones o penas. *Indicando que esa 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 tanto el derecho constitucional de igualdad ante la ley (artículo 19, N° 2°), cuanto aquella garantía que encauza la protección de los derechos en un procedimiento justo y racional (artículo 19, N° 3°). Así se ha reconocido en las sentencias roles N°s 1518, 1584 y 2022. (STC Rol N° 2658, Considerando 7°).

En uno de los fallos aludidos, precisó que "el derecho a un procedimiento justo y racional no sólo trasunta aspectos adjetivos o formales, de señalada trascendencia como el acceso a la justicia de manera efectiva y eficaz, sino que también comprende elementos sustantivos de significativa connotación material (Rol N° 437, considerando 14°), como es -entre otras dimensiones- garantizar la proporcionalidad de las medidas adoptadas en su virtud. Esto es, en los procesos punitivos, que *exista una relación de equilibrio entre la sanción impuesta y la conducta imputada*" (STC Rol N° 1518, considerando 28°);

13°. Que, igualmente, en sentencia posterior a las aludidas, ha considerado que "[...] el principio de predeterminación normativa se integra también con el elemento de correspondencia entre la conducta ilícita tipificada y la sanción consiguiente, como se ha discurrido en las consideraciones precedentes. 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° 2678, c. 13°);

14°. Que, igualmente, ha de consignarse que desde las exigencias emanadas del principio de proporcionalidad a que se ha aludido en los considerandos precedentes, esta Magistratura ha determinado la inconstitucionalidad de preceptos carentes de criterios y pautas objetivas que se impongan al órgano encargado de aplicar la sanción, a efectos de determinar su severidad.

Así, por ejemplo, se afirmó la inconstitucionalidad de una disposición de la Ley General de Urbanismo y Construcciones, en tanto "[...]la norma legal impugnada en su aplicación no evidencia criterios objetivos, reproducibles y verificables, en virtud de los cuales el juez competente esté habilitado para imponer una sanción pecuniaria de menor o mayor magnitud o cuantía, por infracción a la legislación de urbanismo y construcciones, *se manifiesta así un margen legal excesivamente amplio o laxo* entre la sanción mínima y la máxima aplicable, rayano en la indeterminación del marco penal, lo que alberga la posibilidad de decisiones arbitrarias o desiguales, desde que no puede saberse con certeza sobre la base de qué motivaciones explícitas el juez las puede adoptar. (STC Rol N° 2648, c. 19°).

Igualmente, frente a una norma sancionatoria en el ámbito de la libre competencia, este Tribunal reparó que "[...] la disposición cuestionada no fija parámetro alguno de razonabilidad a la autoridad, lo que no se compadece con criterios mínimos de proporcionalidad, como los que han sido reiteradamente citados por esta Magistratura constitucional. En efecto, de optarse por la imposición de la sanción prevista en el artículo 29, la norma no entrega parámetros o baremos objetivos a la autoridad administrativa para determinar "cómo y por qué" se aplica el 1% o, en su grado máximo, el tope del 30% previsto en la normativa" (STC Rol N° 2922, C. 45°);

***iii.b.-La norma impugnada no satisface las exigencias que emanan del principio de proporcionalidad: los criterios empleados por el legislador son insuficientes al efecto.***

#### **Gravedad de la infracción**

15°. Que, a nuestro entender, el precepto impugnado, contenido en el artículo 506 del Código del Trabajo, rompe con aquella relación proporcional descrita, imperativa al legislador por mandato constitucional.

Como se ha dicho, en la disposición reprochada el legislador prescribe que la sanción debe imponerse según la "gravedad" de la infracción, criterio que como se ha explicado en las consideraciones 10ª y 11ª 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 este último, no solo porque el legislador no calificó si una infracción era leve, grave o gravísima – lo que por sí mismo transforma en *vacuo* el criterio antedicho - sino que además porque omitió establecer otros factores o criterios obligatorios a considerar para desarrollar tal tarea;

#### Tamaño del eventual infractor

16°. Que, luego, la disposición ocurre como criterio al tamaño del eventual infractor, distinguiendo 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°. Que, 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 laboral, 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;



**18°.** Que, en relación al criterio analizado en la consideración precedente, cabe consignar que lo señalado no escapó de la consideración 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 - 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);

**19°.** Que, por otra parte, si se considerare 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 2° y 3°, según se pasa a exponer. Lo anterior, pues aun cuando en abstracto se pueda considerar que uno de los factores - mas no el único ni primordial- a tener en cuenta 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 necesariamente dicha capacidad económica;

**20°.** Que, a nuestro juicio, esto último es predicable respecto del 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.

000319  
trescientos diecinueve

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 y que debe llevar a declarar su inaplicabilidad;

#### IV.- CONCLUSIÓN.

22°. Que, es en mérito de las consideraciones anteriores, que estos Ministros estuvieron por acoger la pretensión de inaplicabilidad deducida, y declarar inaplicable, por inconstitucional, el artículo 506 del Código del Trabajo.

**Y TENIENDO PRESENTE** lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimeros, 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:

1) QUE, HABIÉNDOSE PRODUCIDO EMPATE DE VOTOS, NO SE HA OBTENIDO LA MAYORÍA EXIGIDA POR EL ARTÍCULO 93, INCISO PRIMERO, NUMERAL 6°, DE LA CARTA FUNDAMENTAL PARA DECLARAR LA INAPLICABILIDAD REQUERIDA, MOTIVO POR EL CUAL SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1.

2) QUE SE DEJA SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIASE.

3) QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUERENTE, POR HABER TENIDO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

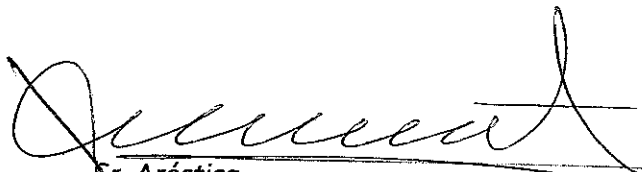




Redactó la sentencia, en cuanto al voto por rechazar, el Ministro señor Gonzalo García Pino, y respecto del voto por acoger, la Ministra señora María Luisa Brahm Barril.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 5825-18-INA.



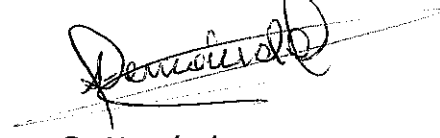
Sr. Aróstica



Sr. García



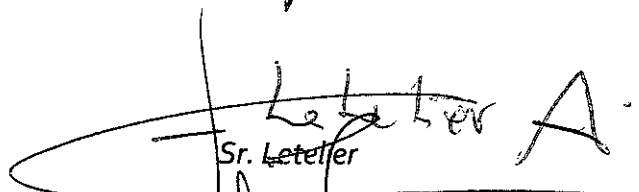
Sr. Romero



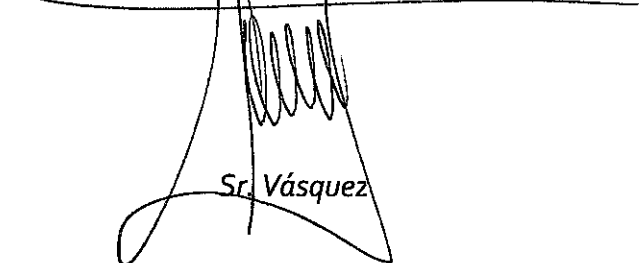
Sr. Hernández



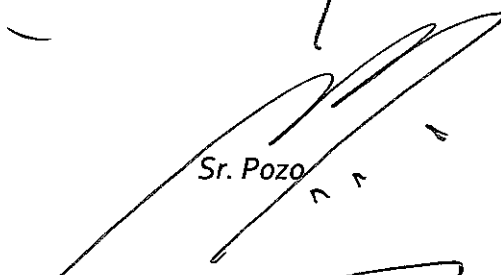
Sra. Brahm




Sr. Letelier



Sr. Vásquez



Sr. Pozo

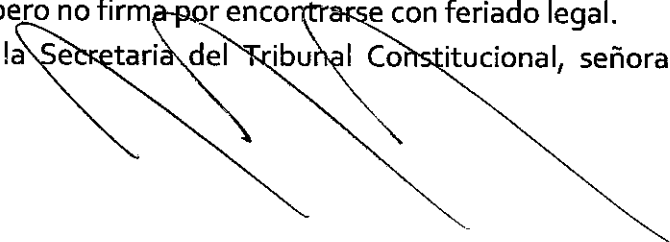


Sr. Fernández

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidente, Ministro señor Iván Aróstica Maldonado, y por sus Ministros señores Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza, Juan José Romero Guzmán, señora María Luisa Brahm Barril, señores Cristián Letelier Aguilar, Nelson Pozo Silva, José Ignacio Vásquez Márquez, señora María Pía Silva Gallinato, y señor Miguel Ángel Fernández González.

Se certifica que la Ministra señora María Pía Silva Gallinato concurrió al acuerdo y fallo, pero no firma por encontrarse con feriado legal.

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





**De:** tribunalconstitucional.cl <seguimiento@tcchile.cl>  
**Enviado el:** jueves, 22 de agosto de 2019 19:44  
**Para:** manuel.matta@aylwinycia.cl; mdonaire@dt.gob.cl; pfrias@dt.gob.cl;  
PFRIAS@DT.GOB.CL; AMARDONES@DT.GOB.CL  
**Asunto:** Notificacion Rol 5825-18  
**Datos adjuntos:** 14325\_1.pdf

**Señor Manuel Matta Aylwin, por Cargo Trader SpA, Señora Marta Donaire Matamoros y doña Paula Frías Espinoza, por la Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco:** Adjunto remito a ustedes, sentencia dictada por este Tribunal en el proceso Rol N° 5825-18-INA, sobre requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Cargo Trader Spa. respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, en los autos caratulados "Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco", sobre reclamación de multas, RIT I-7-2018, RUC 18-4-0124069-8, seguidos ante el Juzgado de Letras de Colina.  
Atentamente,

---

Secretaria Abogada

[secretaria@tcchile.cl](mailto:secretaria@tcchile.cl)  
**Tribunal Constitucional**  
Huerfanos 1234, Santiago - Chile

**Notificaciones TC (OFS)**

**De:** Notificaciones TC (OFS) <notificaciones@tcchile.cl>  
**Enviado el:** jueves, 22 de agosto de 2019 20:03  
**Para:** 'jlab@pjud.cl'; 'dmrojas@pjud.cl'  
**CC:** 'María Angélica Barriga Meza'; 'msanchez@tcchile.cl'; 'ofuentes@tcchile.cl'  
**Asunto:** Comunica sentencia definitiva. -Álcese la suspensión del procedimiento decretada en autos.  
**Datos adjuntos:** Sentencia..pdf

Señor

**Don Diego Matías Rojas Torres**

Jefe de Unidad de Causas

Juzgado de Letras de Colina

Junto con saludarlo, vengo comunicar y remitir adjunta **sentencia** dictada por esta Magistratura el proceso **Rol N° 5.825-18-INA**, sobre requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Cargo Trader SpA respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, en los autos caratulados "Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco", sobre **-reclamación de multa, RIT I-7-2018, RUC 18-4-0124069-8, seguidos ante ese Juzgado de Letras de Colina**, para su conocimiento y fines pertinentes.

**Por favor, acusar recibo de esta comunicación.**

Atentamente a Ud.,



**Oscar Fuentes Salazar**  
Oficial Segundo  
Tribunal Constitucional  
Fono: (56-2) 272 19 223  
Huérfanos N° 1234  
Santiago - Chile



o.f.s.

000322  
*trescientos veintidos*

Santiago, 23 de agosto de 2019.

**OFICIO N° 3464-2019**

Remite sentencia.

**EXCELENTISIMO SEÑOR  
PRESIDENTE DE LA REPUBLICA:**

Remito a V. E., copia autorizada de la sentencia definitiva dictada por esta Magistratura con fecha 22 de agosto de 2019, en el proceso **Rol N° 5.825-18-INA**, sobre requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Cargo Trader SpA respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, en la causa sobre reclamo de multa administrativa caratulada "Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco", sustanciada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, bajo el RIT I-7 2018, RUC 18-4-0124069-8.

Dios guarde a V. E.



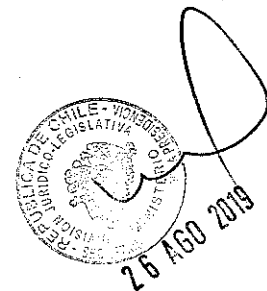
**IVAN AROSTICA MALDONADO**

Presidente



**MARIA ANGELICA BARRIGA MEZA**

Secretaria



A S. E.  
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
DON SEBASTIAN PIÑERA ECHENIQUE  
PALACIO DE LA MONEDA  
PRESENTE.



o.f.s.

000323  
*trescientos veintitrés*

Santiago, 23 de agosto de 2019.

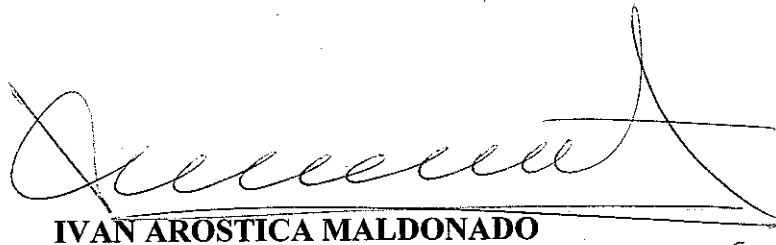
**OFICIO N° 3465-2019**

Remite resoluciones.

**EXCELENTISIMO SEÑOR  
PRESIDENTE DEL H. SENADO:**

Remito a V. E., copia autorizada de la sentencia definitiva dictada por esta Magistratura con fecha 22 de agosto de 2019, en el proceso **Rol N° 5.825-18-INA**, sobre requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Cargo Trader SpA respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, en la causa sobre reclamo de multa administrativa caratulada "Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco", sustanciada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, bajo el RIT I-7 2018, RUC 18-4-0124069-8.

Dios guarde a V. E.



**IVAN AROSTICA MALDONADO**

**Presidente**



**MARIA ANGELICA BARRIGA MEZA**  
**Secretaria**

**A S. E.  
EL PRESIDENTE DEL H. SENADO  
DON JAIME QUINTANA LEAL  
SENADO DE LA REPUBLICA  
VALPARAISO.**

**De:** Notificaciones TC (OFS) <notificaciones@tcchile.cl>  
**Enviado el:** martes, 27 de agosto de 2019 13:52  
**Para:** 'tc\_camara@congreso.cl'; 'mlanderos@congreso.cl'; 'jsmok@congreso.cl';  
'mramos@congreso.cl'  
**CC:** 'María Angélica Barriga Meza'; 'msanchez@tcchile.cl'; 'ofuentes@tcchile.cl'  
**Asunto:** Comunica sentencia definitiva.  
**Datos adjuntos:** Sentencia..pdf

Señor  
**Miguel Landeros Perkić**  
Secretario  
Cámara de Diputados  
PRESENTE.

En el marco del Convenio de comunicación Cámara de Diputados – Tribunal Constitucional, vengo en remitir adjunta **sentencia** dictada por esta Magistratura en el proceso proceso **Rol N° 5.825-18-INA**, sobre requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Cargo Trader SpA respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, en la causa sobre reclamo de multa administrativa caratulada “Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco”, sustanciada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, bajo el RIT I-7 2018, RUC 18-4-0124069-8.

Atentamente a Ud.,



**Oscar Fuentes Salazar**  
Oficial Segundo  
Tribunal Constitucional  
Fono: (56-2) 272 19 223  
Huérfanos N° 1234  
Santiago – Chile

**De:** Notificaciones TC (OFS) <notificaciones@tcchile.cl>  
**Enviado el:** martes, 27 de agosto de 2019 13:49  
**Para:** 'secretaria@senado.cl'; 'notificaciones.tc@gmail.com'  
**CC:** 'María Angélica Barriga Meza'; 'msanchez@tcchile.cl'; 'ofuentes@tcchile.cl'  
**Asunto:** Comunica sentencia definitiva.  
**Datos adjuntos:** Sentencia..pdf; OFICIO N° 3465-2019..pdf

Señor  
**Raúl Guzmán Uribe**  
Secretario General  
Senado de la República  
PRESENTE

Junto con saludarlo, y sin perjuicio que la actuación a la que alude este mail han sido enviada, mediante **Oficio N° 3465-2019** vengo comunicar y remitir adjunta **sentencia** dictada por esta Magistratura en el proceso **Rol N° 5.825-18-INA**, sobre requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad presentado por Cargo Trader SpA respecto del artículo 506 del Código del Trabajo, en la causa sobre reclamo de multa administrativa caratulada “Cargo Trader SpA con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco”, sustanciada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Colina, bajo el RIT I-7 2018, RUC 18-4-0124069-8.

Atentamente a Ud.,



**Oscar Fuentes Salazar**  
Oficial Segundo  
Tribunal Constitucional  
Fono: (56-2) 272 19 223  
Huérfanos N° 1234  
Santiago – Chile