

2025

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 16.076-2024

[17 de julio de 2025]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LA FRASE “*SIN
PERJUICIO DE LO ANTERIOR, EL EMPLEADOR DEBERÁ PAGAR AL
TRABAJADOR LAS REMUNERACIONES Y DEMÁS PRESTACIONES
CONSIGNADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO DURANTE EL
PERÍODO COMPRENDIDO ENTRE LA FECHA DEL DESPIDO Y LA
FECHA DE ENVÍO O ENTREGA DE LA REFERIDA COMUNICACIÓN
AL TRABAJADOR*” CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 162, INCISO
SÉPTIMO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

CORPORACIÓN EDUCACIONAL LOS PINOS SAN BERNARDO

EN EL PROCESO RIT N° C-171-2018, RUC N° 18-3-0302440-5, SEGUIDO
ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN BERNARDO

VISTOS:

Que, con fecha 26 de diciembre de 2024, Corporación Educacional Los Pinos San Bernardo ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de la frase “*Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la*



fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador” contenida en el artículo 162, inciso séptimo del Código del Trabajo, en el proceso RIT N° C-171-2018, RUC N° 18-3-0302440-5, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

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

Código del Trabajo

“Artículo 162. [...]

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

[...]”.

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

Plantea la actora que ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo se sigue en su contra causa de cobranza laboral que tiene como objeto hacer cumplir lo ordenado por sentencia dictada por el mismo tribunal en autos RIT O-323-2018.

Indica que el procedimiento de ejecución comenzó día 7 de septiembre de 2018, y relata con detalle todas las liquidaciones practicadas en la causa, y los embargos decretados por el tribunal.

Advierte que ya el 22 de agosto de 2019 se trabó embargo sobre las subvenciones generales otorgadas a la Sociedad Educacional Los Pinos Ltda. hasta por el monto adeudado.

Indica que nuevamente el 12 de agosto de 2020 se realizó el embargo sobre las subvenciones escolares de la Corporación Educacional Los Pinos San Bernardo por la suma de \$ 87.199.978 y se retuvieron sucesivamente mes a mes



las subvenciones hasta cubrir el monto. Agrega que dicha suma fue recibida en su totalidad por la demandante, según consta en autos de la gestión judicial pendiente, en los giros de cheque solicitados y cobrados en su oportunidad.

Refiere que el día 8 de abril de 2021, a pesar de haber recibido ya el dinero, la parte demandante volvió a solicitar una reliquidación, a la cual el Tribunal accedió y reliquidó la deuda en \$ 47.847.074.

El día 28 de abril de 2021, la ejecutante volvió a solicitar que se remitieran a su cuenta los fondos según ella restantes, los cuales fueron depositados en la cuenta corriente del Tribunal en fecha 15 de junio de 2021.

Agrega que a pesar de haber recibido dicho monto, la parte ejecutante nuevamente, y en el ejercicio ilegítimo de un derecho, solicitó una reliquidación de la deuda el 14 de agosto de 2023, a la cual accedió el Tribunal, el que con fecha 17 de agosto de 2023 reliquidó en la deuda en \$27.701.505.

El día 15 de septiembre de 2024, la ejecutante nuevamente pidió el embargo de las subvenciones escolares del Colegio Los Pinos, haciendo expresa mención a la aplicación del artículo 162 Código del Trabajo, a la cual accedió el Tribunal reliquidando la deuda el día 17 de octubre de 2024 en \$151.235.573.

Luego, el día 28 de noviembre de 2024, la ejecutante solicitó la reliquidación de la deuda, la que fue practicada por el Tribunal el 9 de diciembre de 2024 por una deuda actualizada de \$151.331.134 más costas por un monto de \$1.533.000.

Señala la actora que no ha tenido una actuación rebelde en la fase de ejecución. Al contrario, ha pagado una suma considerable de dinero. Pero por aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, cada día que pasa, la suma va ascendiendo, produciendo un efecto contrario a la Constitución

La requirente hace ver que esta causa se distingue de anteriores requerimiento en que se ha pretendido la inaplicabilidad de esta norma, pues se trata de una Corporación Educacional, no de cualquier empresa; el patrimonio afectado son los embargos se han trabado sobre las subvenciones escolares que recibe el establecimiento educacional; y la ejecutante no es cualquier trabajadora, sino que fue la directora del colegio.

Como conflicto constitucional, la actora expresa que la aplicación de la norma impugnada en el caso concreto es desproporcionada y afecta la igualdad ante la ley, y con ello el artículo 19 N°2 de la Constitución Política.

Realizando el test de proporcionalidad sostiene que el precepto tiene un fin legítimo, toda vez que tiene por objetivo la protección al trabajador, y que asimismo cumple con los requisitos de necesidad e idoneidad, por cuanto es una

medida que, en abstracto, es menos lesiva que otras que se pudieran tener a la vista.

Sin embargo, afirma que no logra ser proporcional en sentido estricto, pues en el caso concreto la protección al derecho de la demandante no es proporcional al daño que provoca en el derecho del Colegio Los Pinos, pues no sólo se afecta a la Corporación Educacional sino que a toda la comunidad educativa.

Así, enfatiza que la aplicación de la norma en examen es mucho más dañosa que los beneficios que reporta. Expone que el Colegio Los Pinos cuenta con un Índice de Vulnerabilidad Escolar del 86% al año 2024 y que se trata de un establecimiento educacional pequeño, que ya se ha visto perjudicado por el embargo de las subvenciones escolares y que, de no mediar declaración de inaplicabilidad del artículo 162, importará efectos perniciosos a la comunidad, a las y los niños niñas y adolescentes y a un centenar de familias.

Agrega que se está realizando una discriminación arbitraria que atenta contra el Colegio Los Pinos, en tanto la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo en el caso concreto, está tratando a la institución como una empresa, y no como una institución educativa, que pone en práctica un derecho social.

Seguidamente argumenta que la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo en el caso concreto genera efectos contrarios al artículo 19 N°1, inciso cuarto, en relación con el artículo 19 N°3 y el artículo 20 de la Constitución.

Refiere que esta triada normativa, presenta en su conjunto una idea central: en el caso concreto, las solicitudes de la parte ejecutante se han convertido en este punto de la gestión judicial pendiente en un ejercicio ilegítimo del derecho constitucional a pedir ejecutar lo juzgado frente a un Tribunal; y el Tribunal, al acceder a dichas solicitudes y aplicar el artículo 162 del Código del Trabajo, está aplicando normas que dejan en desprotección al Colegio Los Pinos, constituyendo a la vez un apremio ilegítimo.

Afirma que el Estado, actuando a través del juez de la gestión judicial pendiente, al aplicar el artículo 162, le está obstaculizando la igual protección en el ejercicio de los derechos fundamentales al Colegio Los Pinos, ya que frente a esa imposición desproporcionada no puede siquiera apelar, puesto que el artículo 472 del código laboral se lo impide.

Por ello sostiene que el Estado no le está otorgando igual protección al ejercicio de los derechos fundamentales del Colegio Los Pinos, sobre todo porque en el caso concreto, se trata de una multa coercitiva, y no una simple



sanción al empleador que no paga las cotizaciones previsionales. Al tener ese carácter debe contar con todas las garantías de un debido proceso.

Finalmente, la requirente alega que la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo en el caso concreto afecta el derecho a la educación consagrado en el artículo 19 N°10.

Plantea que en caso de que se sigan embargando sistemáticamente las subvenciones escolares que recibe el Colegio Los Pinos, constituye una circunstancia concreta nueva, que permite a esta Magistratura acoger el requerimiento pues, de la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo en la gestión judicial pendiente, se sigue que el Colegio Los Pinos de San Bernardo se verá impedido de seguir prestando servicios educacionales a sus estudiantes y, en consecuencia, se generarán efectos contrarios al artículo 19 N°10 de la Constitución Política de la República, en tanto se estará impidiendo que los estudiantes puedan acceder a la educación formal que imparte el Colegio debido al embargo de las subvenciones escolares.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a tramitación por resolución de la Segunda Sala de 31 de diciembre de 2024, de fojas 50, y se ordenó la suspensión del procedimiento.

En sede de admisibilidad se hizo parte Jacqueline Burgos Ríos, con fecha 10 de enero de 2025, a fojas 595, abogando por el rechazo del libelo. Argumentó la requerida que no se vulneran en la especie las garantías invocadas en el requerimiento.

El requerimiento fue declarado admisible con fecha 24 de enero de 2025, a fojas 612.

Conferidos los traslados de fondo a las demás partes de la gestión pendiente y a los órganos constitucionales interesados, no se efectuaron presentaciones.

Con fecha 3 de marzo de 2025, a fojas 622, fueron traídos los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 14 de mayo de 2025 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados Ariel Pérez Aubel,

por la parte requirente, y Juan Sergio Acuña Vera, por la parte requerida, y se adoptó acuerdo, conforme fue certificado por la relatora de la causa.

Y CONSIDERANDO:

I. Sobre el conflicto constitucional planteado

PRIMERO: Que, la parte requirente solicita a esta Magistratura la declaración de inaplicabilidad de una frase del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, que consagra aquello que se conoce como la nulidad del despido. A este respecto, sostiene que la aplicación del precepto impugnado vulnera el artículo 19 numerales 1, 2, 3 y 10, así como el artículo 20 de la Constitución Política de la República. En consecuencia, es imprescindible analizar esta figura, para en forma posterior verificar su compatibilidad con las garantías constitucionales alegadas, de modo de definir la procedencia del presente requerimiento.

II. La convalidación del despido

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

III. La nulidad del despido

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

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

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda”.

Como explica la profesora Irene Rojas Miño “esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema ‘...la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores” (Rojas Irene, *Manual de Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo*, Thomson Reuters, pp. 472 y 273). Esta forma de entender la institución del artículo 162 tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha considerado a la figura como equivalente a un “apremio”: “El objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores “. La Ley N°19.631 tuvo como objeto “que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.” (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que “junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.” (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)” (STC 3722, c. 12°). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11°).

Pese a que lo que el legislador perseguía era incentivar el cumplimiento, este instrumento fue llamado nulidad, ya que consiste en que el despido no ponga término a la relación laboral, debido a que se mantendrán vigentes las

obligaciones del empleador, desde el punto de vista de sus efectos patrimoniales, en favor del trabajador. Sin duda, la ley crea una nulidad con efectos determinados, por lo que debe analizarse la razonabilidad del diseño.

CUARTO: Que, los sistemas de terminación del contrato de trabajo han conocido diversos modelos que pueden catalogarse de acuerdo a sus niveles de protección contra el despido. El principio de protección del trabajo, consagrado en la Constitución en el artículo 19 N°16, tiene un principio conexo y de refuerzo en materia de protección contra el despido, que se denomina de estabilidad o continuidad. A lo largo de la historia del Derecho del Trabajo han existido diversos modelos a partir de una determinada idea de protección y de orden público. Así, una de las primeras cargas para el empleador que quisiera poner término al contrato fue el aviso o la opción de indemnizar por el no aviso (Schnorr, Gerard, *La protección contra el despido en Alemania*, Revista de Política Social N°18, 1953, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, España). En forma posterior, se fueron incorporando reparaciones como la readmisión o indemnización del trabajador. Han existido modelos llamados de estabilidad absoluta, lo que significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido; de estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado por lo que se sigue considerando al trabajador empleado de la empresa, percibiendo su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar. Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido. El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente nunca vuelve a la empresa (Rojas Miño, Irene, *Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual*. LexisNexis, Santiago de Chile, 2004, pp. 232 y siguientes). La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según el cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

QUINTO: Que, en Chile, el despido se mueve ampliamente en el campo de la monetización, siendo el deber de reincorporar excepcional y vinculado a supuestos de libertad sindical y, en cuanto a derechos fundamentales

inespecíficos, solo se mencionan a propósito del derecho a no ser discriminado. En consecuencia, el régimen del despido en nuestro país se caracteriza por tener una fuerte flexibilidad externa de salida (Ugarte, José Luis, *Derecho del trabajo. Flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho*, Lexis Nexis, 2004, pp. 39 a 41).

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

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

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

IV. Sobre la igualdad ante la ley y la proscripción de tratos discriminatorios

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

NOVENO: Que, al calificarse la nulidad del despido como sanción, el propósito es intentar llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, la nulidad del despido puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322 para la acción de cobro de cotizaciones, siendo inapelable y

posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas del apremio de la nulidad del despido serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha declarado: *“La proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida. En tal sentido, en cada caso concreto se analizará cómo la sanción de nulidad del despido resulta ser o no desproporcionada”* (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

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

Sin embargo, *“la etapa de ejecución del procedimiento laboral y el modo en que se desarrolla la ejecución del pago dentro de un plazo razonable también es parte del examen de la proporcionalidad de la medida, verificada en sí misma”* (STC Rol N°8709-20-INA, c.12°).

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

DÉCIMO: Que, tales razonamientos conducen a la desestimación de lo alegado por la requirente al sostener que el mecanismo legal opera de manera ilimitada en el tiempo, ya que depende de la voluntad del deudor pagar y convalidar y, precisamente, que no se deba prestación laboral por parte del trabajador es lo que prevé el legislador para este caso. La relación laboral ha terminado, pudiendo esto deberse a un despido por diversas causales o a autodespido, pero resultaría ilógico que el trabajador para poder obtener la

satisfacción de su derecho debiera mantenerse trabajando luego de haberse extinguido la relación laboral por despido, acto del empleador, o por causa de incumplimientos graves del empleador que un tribunal califica de una entidad tal de permitir la declaración del autodespido, según lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.

En nada altera lo dicho el que la trabajadora a la que se le adeuda pago haya sido la directora del establecimiento educacional, ni se trata de una cuestión de hecho que deba ser considerada por este Tribunal, más allá de que es el propio requirente quien reconoce explícitamente, a fojas 15, que se trata de una cuestión de legalidad, lo que constituye en sí mismo un motivo suficiente para descartar el argumento. La parte ejecutada no explica de qué manera ello sería relevante para configurar una discriminación arbitraria en el pago; por el contrario, implica pretender que esta Magistratura realice distinciones azarosas en función del cargo de una persona respecto de la cual, por sentencia firme y ejecutoriada, ya se ha declarado que existía una relación de subordinación y dependencia, y que la requirente le adeudaba prestaciones, incluyendo precisamente aquella de la cual, por medio de esta acción de inaplicabilidad, busca exonerarse. En consecuencia, lo que ha sido establecido como cuestión de hecho en este caso es, en realidad, lo contrario de lo sostenido por la parte requirente: que se trataba de una trabajadora a quien correspondía el pago.

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

V. Sobre la supuesta infracción a los artículos 19 N°3 y 20 de la Constitución

DÉCIMO SEGUNDO: Que, la parte requirente alega que se vulnera la igual protección en el ejercicio de sus derechos, reconocida constitucionalmente. Sostiene que los artículos 19 numerales 1° y 3°, y el 20, todos de la Constitución, proscribirían la aplicación de apremios ilegítimos no autorizados por nuestro ordenamiento jurídico. En este sentido, afirma que *“en el caso concreto, las solicitudes de la parte ejecutante se han convertido en este punto de la gestión judicial pendiente, en un ejercicio ilegítimo del derecho constitucional a pedir ejecutar lo juzgado frente a un Tribunal”* (a fs. 21). Sin

embargo, como ya se expuso antes en esta sentencia, no se trata de apremios ilegítimos, sino de una institución reconocida y validada por nuestro ordenamiento jurídico, que encuentra fundamento constitucional. Asimismo, cabe recordar que la acción de inaplicabilidad está destinada a declarar la inaplicabilidad de un precepto legal por su inconstitucionalidad en un caso concreto, y no a determinar si lo solicitado por una parte en juicio es contrario a Derecho. Por lo demás, poco aporta a la tesis del requirente el citar regulación relativa al recurso de protección, que corresponde a una acción distinta de la que se ejerció en estos autos constitucionales.

No habiendo otros argumentos en torno a un procedimiento racional y justo que no hayan sido descartados previamente en esta sentencia, en relación con la proporcionalidad, cabe descartar la infracción aducida.

VI. Sobre la infracción al artículo 19 N°10 de la Constitución

DÉCIMO TERCERO: Que, la parte requirente sostiene que se vulnera el derecho de educación de los estudiantes del colegio que administra la Corporación, porque, al embargarse las subvenciones, este se encontraría en riesgo de no poder seguir funcionando. Al respecto, cabe señalar dos cuestiones.

Primero, si el establecimiento podrá o no seguir funcionando es una cuestión de hecho, hipotética y no comprobada, que no corresponde a este Tribunal establecer.

Segundo, incluso si se produjera dicha situación, esta no ocurre por la aplicación de la norma impugnada, sino que es consecuencia de la renuencia de la parte ejecutada a pagar. Si desde un inicio el empleador hubiese efectuado los descuentos correspondientes, el monto habría sido inferior. En esa línea, la requirente genera un conflicto artificial entre el derecho a la educación y el derecho de la trabajadora, en el que asume que debe primar la educación, cuando el problema se origina en el incumplimiento de las obligaciones del empleador. Al respecto, este Tribunal ha afirmado que *“el embargo trabado sobre fondos de la subvención escolar del sostenedor y ejecutado en la gestión pendiente debatida en el juicio ejecutivo de autos, no es sino concreción del derecho de prenda general de los acreedores, ejercido sobre un bien que no tiene carácter de inembargable. Al revés de lo postulado por el requirente, entonces, el apremio decretado en la instancia de ejecución laboral se inserta en la filosofía propia de los juicios ejecutivos, de cualquier naturaleza, que autorizan el embargo de bienes suficientes del deudor una vez firme la sentencia, si no se ha pagado dentro del plazo señalado para el cumplimiento.”* (STC Rol N° 4878-18-INA, c. 10°). Asimismo, el legislador cuando ha decidido establecer excepciones, lo ha hecho expresamente, como ocurre con las medidas de protección a las subvenciones, como la inembargabilidad de la subvención escolar preferencial establecida en el artículo 33 bis de la Ley N° 20.248.



En línea con lo anterior, la inaplicabilidad solicitada implicaría la creación de una situación que eximiría de los efectos jurídicos de una institución válida, sin que el caso particular escape a la categoría de hechos que busca regular la norma cuya aplicación se pretende dejar sin efecto.

DÉCIMO CUARTO: Que, por último, este Tribunal no pone en duda que la ejecución sea una fase de la jurisdicción en que el juez es competente para resolver las incidencias que en ella se produzcan, constituyendo una gestión judicial. Sin embargo, lo que es problemático es que en esta sede la parte requirente pretenda dejar sin efecto un precepto legal cuya aplicación no fue decidida por el juez de cobranza, sino que fue establecida en una sentencia previa, firme y ejecutoriada, dictada en fase declarativa, sin que pueda modificarse a estas alturas lo resuelto.

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

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

SE RESUELVE:

- I. QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO. OFÍCIESE.**
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

DISIDENCIA

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

- I. GESTIÓN PENDIENTE Y APLICACIÓN DEL PRECEPTO LEGAL IMPUGNADO EN EL CASO CONCRETO**

1°. Que, la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad se refiere a la aplicación del precepto legal que regula la convalidación del despido en materia laboral. De modo tal, que estos jueces constitucionales en la revisión judicial de la ley deben confrontar el precepto legal con la Constitución a partir de un caso concreto en que existe una gestión pendiente para que el juez del caso concreto pueda resolver en conformidad al artículo 93 N° 6 de la Carta Magna conforme a un control concreto de constitucionalidad de la ley con efectos inter partes que no tiene por objeto o fin analizar la institución de la convalidación del despido, sino que revisar los efectos de la norma en la gestión pendiente.

2°. Desde esa perspectiva, la requirente de autos es la ejecutada en un juicio de cobranza que tiene por objeto hacer cumplir lo ordenado en una sentencia dictada en un juicio ordinario laboral. Así, en dicho contexto, el procedimiento de cobranza se inicia en septiembre del año 2018. Y, la primera liquidación de autos, de fecha 13 de septiembre del mismo año, establecía que la deuda ascendía a \$11.988.525. Dicha deuda fue aumentando a lo largo de los años, llegando a la suma de \$87.199.978 de acuerdo con una liquidación practicada en julio de 2020.

Ese mismo año, lógicamente en razón de la deuda, se realizó un embargo sobre las subvenciones escolares que recibía la requirente por dicho monto. Sin embargo, en la gestión pendiente de autos consta múltiples pagos realizados en favor de la requerida, en virtud de dichos embargos de las subvenciones. Entre ellos, encontramos giros certificados desde el año 2020 a 2024 aproximadamente por \$28.533.37, \$28.533.374 (la misma suma), \$30.133.230, tres pagos el 2024 por \$3.000.000 de pesos, etcétera.

3°. Conforme a lo indicado en el razonamiento anterior, es posible concluir que al tenor del artículo 162 del Código del Trabajo y en virtud de la aplicación de la norma, la requerida solicita la reliquidación de la deuda. Dicha liquidación determina que aún con los pagos efectuados que alcanzaban ya la suma de cerca de 90 millones de pesos, aún la deuda aplicando el artículo 162 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$151.331.134, más costas superiores a \$1.500.000.

Así, en este contexto en la gestión pendiente, la requerida objeta la segunda liquidación, luego, el juez competente observa un error computacional en la liquidación. Y ordena que luego de corregir una duplicidad de depósitos, pase a la unidad de liquidaciones para finalmente certificar que se han depositado \$90.199.978 en la causa, todas las cuales se encuentran giradas. Por tanto, consta que la gestión pendiente está en etapa de embargo y suspendida



por orden de este tribunal, y que los pagos realizados por la requirente se encuentran certificados.

4°. En consecuencia, con lo anterior, la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo que prescribe las condiciones del despido, sus causales, y esencialmente, los requisitos para la convalidación de aquel determinarán si aun constando los pagos realizados por la Corporación Educacional Los Pinos de San Bernardo, la obligación de seguridad social que debe cumplir la requirente quede aún vigente. Ello porque el precepto legal impugnado prescribe “*Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*”

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro

de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

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

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

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

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

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM”.

II. CUESTIÓN CONSTITUCIONAL Y DERECHOS VULNERADOS EN EL CASO CONCRETO

5°. Que, el precepto legal impugnado y considerando la aplicación de éste en el caso concreto de autos, permite que la deuda siga vigente sin miramientos

a los pagos ya realizados. Por ende, el fin legítimo de la norma en materia de proteger el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores se torna en su aplicación desproporcionada. Así, en el caso de autos, los derechos de la requerida se tornan en absolutos y en un juicio de ponderación, en términos de Alexy, se entienden ilimitados.

En ese contexto, el fin legítimo de la norma en su aplicación afecta los derechos de la requirente porque aun cuando cumpla la obligación esta siempre podrá reliquidarse convirtiéndose en un derecho legítimo pero ilimitado. Aquello es contrario a la teoría de los derechos fundamentales porque las personas poseen derechos limitados, en principio, por el derecho ajeno. Ello produce que la aplicación del precepto legal impugnado genera efectos inconstitucionales en la práctica.

6°. Por ende, en este estado de situación, el efecto inconstitucional de la norma implica la vulneración de la igualdad ante la ley en tanto, el requirente deudor se encuentra -aun cuando pague las cotizaciones previsionales – en una situación de desigualdad por la regulación legislativa que finalmente genera por su aplicación una situación fáctica de desproporción constante.

7°. Y, es que, en específico, la aplicación del precepto impugnado vulnera los derechos asegurados en los 19 N°2 y N°3, e incluso N°26. Ya que la aplicación del precepto legal impugnado en el caso concreto no resulta razonable en sus efectos y tampoco permite que exista seguridad jurídica en su aplicación.

Así, se desprende de subsumir el precepto legal impugnado al tenor del principio de seguridad jurídica reconocido en el artículo 19 N°26 y el principio de proporcionalidad (derivado de los numerales 2° y 3° del art. 19). Ello porque, el precepto legal impugnado permite que se acumulen *ad eternum* las prestaciones laborales.

8°. A mayor abundamiento, esta Magistratura ha advertido, con razón, en sentencia Rol N°8.990 los efectos inconstitucionales del precepto legal impugnado ya que “se ha producido una desproporción en el pago de prestaciones. En consecuencia, en este caso la aplicación del precepto legal impugnado confirmará una vez más el efecto lesivo que provoca, al incrementarse ilimitada y desproporcionadamente lo adeudado más allá de los montos originalmente devengados, e imposibilitando poder cumplir de acuerdo con la hipótesis simplemente teórica del legislador de convalidar el despido teniendo en consideración además la condición económica y patrimonial actual del requirente. Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin freno ni límite. (...)” (c. 7° y 8°).



9°. En ese mismo sentido, tal como lo indica el requirente, también, se producen efectos inconstitucionales en razón del artículo 19 N°1 inciso cuarto en relación con el artículo 19 N°3 y el artículo 20 de la Constitución pues “en el caso concreto, las solicitudes de la parte ejecutante se han convertido en este punto de la gestión judicial pendiente, un ejercicio ilegítimo del derecho constitucional a pedir ejecutar lo juzgado frente a un Tribunal; y el Tribunal, al acceder a dichas solicitudes y aplicar el artículo 162 del Código del Trabajo, está aplicando normas que dejan en desprotección al Colegio Los Pinos...”. (fojas 21)

10°. Que, a mayor abundamiento, la requirente es una Corporación educacional, por ende, en este caso en particular, el efecto inconstitucional del precepto legal impugnado afecta directamente al derecho a la educación (art. 19 N°10). Ello porque, en el caso concreto, si la deuda reliquidada se cobra más allá de poder objetar o no la liquidación y aún con todo lo pagado se embargarán a la requirente, en aplicación del precepto legal impugnado, aquellas subvenciones escolares que la requirente necesita para hacer efectivo el derecho a la educación de varios niños.

Cabe recordar, que, en ese sentido, el derecho a la educación es también un derecho social, que tampoco es ilimitado porque la misma Carta Fundamental delimita los derechos al establecer su contenido esencial al igual como ocurre con el derecho a la seguridad social. De modo que la ponderación de derechos impide una solución del caso porque significa la anulación de un derecho por otro sin límite alguno.

11°. Por tanto, los efectos constitucionales de la norma legal impugnada en el caso concreto suponen recordar que el derecho a la educación amparada por la Carta Fundamental se reconoce como un derecho en que el Estado tiene el deber de velar por el desarrollo cultural de la nación, dar educación obligatoria en los sistemas más básicos.

Ello porque nuestra Carta Fundamental comprende que el ejercicio legítimo de este derecho permite el pleno desarrollo de la persona humana, lo que está en concordancia con el artículo 1 de la Constitución porque este derecho que está dirigido a la persona que recibe la educación y en el caso de autos, esta Corporación educacional coadyuva para que el Estado pueda cumplir ese fin.

III. SOBRE LOS EFECTOS CONTRARIOS A LA CARTA FUNDAMENTAL EN EL CASO CONCRETO

12°. En efecto, el legislador legítimamente pretende con el precepto legal impugnado en autos, incentivar el cumplimiento de la obligación de los

empleadores de pagar las cotizaciones sociales de sus trabajadores. Sin embargo, en el caso de autos, por la aplicación de la norma se produce el efecto exactamente inverso al que el legislador ha regulado, puesto que las cuantiosas sumas que se adeudan dificultan por exceso de regulación legislativa que dicho fin se cumpla sin afectar los derechos esenciales alegados por el requirente.

13°. Que, en conformidad a todo lo expuesto anteriormente, estos ministros estiman que la revisión judicial de la ley en concreto supone analizar los efectos de la norma legal impugnada en la gestión pendiente, a partir de sus propias particularidades, de modo tal que la competencia de esta Magistratura se extiende sólo a la aplicación del precepto legal impugnado y no evalúa la institución laboral de la convalidación del despido en abstracto, la cual es una figura jurídica que fue introducida al Código de Trabajo a través de la Ley N°19.631, publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999, denominada “Ley Bustos”.

Dicha ley corresponde al Boletín N°2.317-13, el cual tuvo su origen en el Mensaje Presidencial N°217/339 que señala que “la finalidad del proyecto consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo”, para lo cual el Ejecutivo consideró que *“el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador”*. De esta forma, para incentivar el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas por un empleador a un trabajador que pretende despedir, el legislador ha establecido, a través de la Ley Bustos, lo que la doctrina ha denominado una nulidad-sanción; en virtud de la cual, mientras no se paguen íntegramente dichas cotizaciones, quedan vigentes y subsisten las obligaciones de remuneración propias del empleador, sin que se reintegre el trabajador a la prestación de sus servicios. Esto pues, según la doctrina, el legislador, a través de esta ley, “‘apuesta” a que el empleador provocará finalmente la extinción o -para decirlo en su descuidado lenguaje- que “convalidará” el despido, y tal es su confianza en la efectividad del apremio que ni siquiera se cuidó de prever cómo ha de ponerse término al contrato en el evento de que el empleador no llegue a pagar jamás las imposiciones del trabajador” o que pague, pero que no se emita la carta certificada que exige la ley, como ocurre en el caso de autos (Palavecino Cáceres, Claudio (2002): “El despido nulo por deuda previsional: un esperpento jurídico”. Revista Ius et Praxis, v.8, N°2, Talca, pp. 557-573).

14°. Por tanto, en conformidad a todo lo señalado, el efecto inconstitucional que produce la aplicación de la norma genera que, en el caso



concreto, aunque consten pagos en la deuda previsional, la ley habilita para que dichas deudas se acumulen *ad eternum* contrariando todo principio de seguridad jurídica asegurado por la Carta Fundamental.

En ese sentido, además, esta Magistratura ha advertido que “dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador mediante la ficción legal que aquí analizamos, no asegura una debida protección a sus derechos. Es más, bajo la premisa de pretender amparar sus derechos, el incremento del monto adeudado a lo largo del tiempo no satisface la necesidad de una oportuna y eficaz solución de los emolumentos adeudados, los cuales, al no ser percibidos efectivamente, no hacen más que mantener la situación de incertidumbre y ausencia de pago” (Rol N°8.990, c. 12°)

15°. Por último, la Carta Fundamental debe ser interpretada armónicamente, los derechos asegurados en ella se encuentran bajo la premisa de igual dignidad, lo cual supone que una decisión estimatoria de inaplicabilidad no supone disminuir la importancia del pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores, pues es evidente que la finalidad originaria que persigue el precepto impugnado es lícita, legítima y deseable; atendido a que nuestra Carta Fundamental reconoce derechos laborales, como la libertad de trabajo y su protección (art. 19 N°16) y el derecho a la seguridad social (art. 19 N°18). Sin embargo, a juicio de estos Ministros, la Carta Fundamental no puede ser interpretada de modo tal que so pretexto de lograr el pago de las cotizaciones previsionales el precepto legal impugnado en autos produzca efectos inconstitucionales en virtud del principio de proporcionalidad como prohibición de exceso legislativa y seguridad jurídica reconocidos en la Constitución y que vinculan a todo el ordenamiento jurídico.

Por tanto, el requerimiento de fojas 1 debe ser acogido.

PREVENCIÓN

El Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ previene que estuvo por rechazar el requerimiento de fojas 1 teniendo en consideración únicamente que el precepto legal impugnado ya fue aplicado en la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, la cual se encuentra firme y ejecutoriada, como consta a fojas 80 del expediente constitucional, y por ende no resulta derecho aplicable a la fase de ejecución laboral que constituye la gestión pendiente de autos.



0000688
SEISCIENTOS OCHENTA Y OCHO

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ (PRESIDENTA), la disidencia la Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS y la prevención, el Ministro señor RAÚL MERA MUÑOZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 16.076-24-INA

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 17/07/2025

Miguel Angel Fernández González
Fecha: 17/07/2025

Raúl Eduardo Mera Muñoz
Fecha: 17/07/2025

Catalina Adriana Lagos Tschorne
Fecha: 18/07/2025

Héctor Antonio Mery Romero
Fecha: 17/07/2025

Marcela Inés Peredo Rojas
Fecha: 17/07/2025

Alejandra Precht Rorris
Fecha: 17/07/2025

Mario René Gómez Montoya
Fecha: 18/07/2025

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz, y por sus Ministros señor Miguel Ángel Fernández González, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, señora Catalina Adriana Lagos Tschorne, señor Héctor Mery Romero, señora Marcela Inés Peredo Rojas, señora Alejandra Precht Rorris y señor Mario René Gómez Montoya.

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

Sebastián Andrés López Magnasco
Fecha: 18/07/2025



40B032B8-E2C0-4FAB-A3F1-53EE31BBAED7

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.