



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 12.583-2021

[18 de enero de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 4º, INCISO
FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN AL ARTÍCULO
2º, DE LA LEY N° 19.945, Y A LOS ARTÍCULOS 4º, INCISO PRIMERO,
SEGUNDA ORACIÓN, DE LA LEY N° 19.886, Y 495 DEL CÓDIGO
DEL TRABAJO

MYRIAM ELIZABETH MARIELA AMIGO ARANCIBIA

EN EL PROCESO ROL N° 92.059-2021, SEGUIDO ANTE LA CORTE SUPREMA

VISTOS:

Con fecha 16 de diciembre de 2021, Myriam Elizabeth Mariela Amigo Arancibia, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de la frase *“que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral”*, contenida en el artículo 485, inciso primero, del Código del Trabajo y, en subsidio, de los artículos 4º, inciso final, del mismo cuerpo legal, en relación al artículo 2º de la Ley N° 19.945. Junto a lo anterior, requiere también la declaración de inaplicabilidad de los artículos 4º, inciso primero, segunda oración, de la Ley N° 19.886, y 495 del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso Rol N° 92.059-2021, seguido ante la Corte Suprema.

Fue declarada la inadmisibilidad de la impugnación contenida en el artículo 485, inciso primero, del Código del Trabajo, en la frase recién transcrita.



Preceptos legales cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados por los que fue declarado admisible el requerimiento, disponen lo siguiente:

“Código del Trabajo

(...)

Art. 4º.

(...)

De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1º, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador”.

(...)

Art. 495. *La sentencia deberá contener, en su parte resolutivea:*

(...)

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.”.

“Ley N° 19.945

(...)

Art. 2º. *Declárese interpretado el inciso cuarto del artículo 1º del Código del Trabajo en el siguiente sentido:*

El inciso cuarto del artículo 1º del Código del Trabajo en cuanto señala que “Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se registrarán por las normas de este Código.”, debe interpretarse y aplicarse de forma tal que la totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores.”.

“Ley N° 19.886

(...)

Art. 4º. *(...).* *Quedarán excluidos quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal.”.*



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

Explica la requirente que es abogada desde 1998 y fue nombrada Notario de La Cisterna en el año 2011. Posteriormente, en enero de 2014, indica que le correspondió ejercer como titular en la 21ª Notaría de Santiago. Dicha notaría correspondía, antes de su nombramiento, en calidad de titular, al abogado Raúl Perry Pefaur, quien se jubiló. Cuando asumió la titularidad, señala que el personal de la notaría estaba compuesto por 97 personas, trabajadoras del Notario Sr. Perry, y sólo en virtud de disposición expresa del Código del Trabajo asumió con esos trabajadores, encontrándose desprovista de la libertad de contratar.

Agrega que en la gestión pendiente mantiene un litigio con una de las personas que era funcionaria del Notario Sr. Perry, quien invocó sus 39 años de servicio notarial y accionó en su contra invocando esa antigüedad. En dicho sentido, señala que el 4 de septiembre de 2019 la Sra. Ana Marcela Biagini Soto puso término a la relación laboral que mantenía con la requirente tras cinco años de asumir la titularidad de la Notaría. Para los efectos de terminar la relación laboral, la señora Biagini Soto invocó la causal prevista en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es “incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo” y la causal del artículo 160 N°5: “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos”.

Luego, el 14 de noviembre de 2019, dedujo demanda ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, acción de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales y, en subsidio, demanda de acción de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales.

En su demanda la trabajadora alegó una serie de hechos que, según se indica la acción, constituirían supuestas vulneraciones de derechos e incumplimiento contractuales, señalando que todos estos hechos habrían vulnerado su derecho a la integridad psíquica, además de ser conductas de acoso laboral y un incumplimiento al deber de seguridad del empleador consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Luego de reseñar las solicitudes de la demandante, indica que se dictó sentencia en diciembre de 2020, en la que se hizo lugar a la demanda y se declaró que la demandada incurrió en vulneración a la garantía del artículo 19 N° 1 de la Constitución, siendo condenada al pago de diversas prestaciones que se transcriben a fojas 5.

Luego, añade, en sentencia de nulidad, la Corte de Apelaciones de Santiago confirmó la sentencia señalada, decisión contra la cual se interpuso recurso de unificación de jurisprudencia para ante la Corte Suprema.



Fundando el conflicto constitucional que la requirente alega en relación a las normas declaradas admisibles, explica que el artículo 4, inciso final, del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 19.945, al declarar interpretado en un determinado sentido la primera disposición, contraviene el principio de igualdad que se contiene en el artículo 19 N° 2 de la Constitución.

Explica a fojas 16 que el sentido con el cual la judicatura laboral aplica estas normas equivale a una aplicación retroactiva de la ley, lo que está prohibido constitucionalmente por cuanto lesiona el principio de igualdad, razón que explica la condena al pago por 39 años de servicio notarial a la demandante, en concreto, la suma de \$100.796.202.- por indemnización por años de servicio más el recargo del 80% equivalente a \$80.636.961.-

Analizando la incorporación del inciso final al artículo 4° del Código del Trabajo por ley de abril de 2011, y la Ley N° 19.945, de mayo de 2004, ley interpretativa, en su artículo 2°, sostiene que el derecho nace con un precepto legal que así lo dispone y, por consiguiente, la obligación sólo puede existir y producir efectos -sólo para lo futuro- desde que se introdujo el precepto legal, es decir, desde el mes de abril del año 2011. Esa es la causa legal y no contractual de que la requirente, explica, tuviera que asumir la titularidad de la 21ª Notaría de Santiago con todos los 97 trabajadores y las trabajadoras que estaban en ella.

No obstante, la continuidad legal existe sólo desde el año 2011, motivo por el cual la actora señala que puede responder de la antigüedad laboral, en razón de la continuidad legal, sólo desde que existe el precepto legal que así lo ordena, vale decir, desde abril de 2011. Así, la antigüedad laboral de la demandante por la cual eventualmente debe responder es desde el término de relación laboral, octubre de 2019, hasta el mes de abril del año 2011, pues el precepto legal así lo ordena, teniendo la obligación, a pesar de ser su empleadora sólo desde el año 2014, de pagar 3 años adicionales por su antigüedad laboral, por la regla legal de continuidad.

La requirente añade, a fojas 18, que en el evento de que este Tribunal estime que dicha interpretación no está del todo ajustada a la Constitución, es que puede señalar lo siguiente por defecto: si se considera que la regla nueva, el inciso final del artículo 4° del Código del Trabajo, sólo fue una especificación de una norma preexistente del Código del Trabajo, habría que remitir entonces a la ley interpretativa del mes de mayo del año 2004, pues, sólo partir de esa ley está legalmente establecido que los funcionarios del servicio notarial están cubiertos por el estatuto laboral de forma íntegra; entonces, y asentado lo anterior, indica, la antigüedad laboral de la demandante, por la cual eventualmente la actora debe responder es desde el término de relación laboral, octubre de 2019 hasta el mes de mayo del año 2004, momento en el cual el legislador estableció por vía de interpretación auténtica que a partir de allí los funcionarios del servicio notarial se rigen íntegramente por el Código del Trabajo, vale decir, son “trabajadores” regidos en su totalidad por el Código del Trabajo y se les confieren o radican todos los derechos que emana de éste, y así, su parte tendría la



obligación de pagar diez años de su antigüedad laboral por la continuidad legal, a pesar de ser su empleadora sólo desde el año 2014.

Añade que no tiene sentido y produce efectos inconstitucionales la aplicación del precepto legal que se contiene en el inciso final del artículo 4° del Código del Trabajo, al producir el efecto absurdo y abusivo, y fuente de enriquecimiento injusto, al generar una obligación de pago por 39 años de servicio notarial de la demandante, lo que se produce, explica a fojas 19, por errónea aplicación de la ley a través de un efecto retroactivo e inconstitucional que fractura el principio de igualdad consagrado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución.

Explica que se está frente a un caso en que se infringe este principio, en tanto, señala, se aplican a la gestión pendiente normas que no corresponde aplicar y que lesionan su derecho fundamental de igual trato en la dimensión normativa de dicho derecho, el que opera sobre la base de que la legislación y su aplicación por la autoridad, judicial incluida, deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y consecencialmente diversas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes.

Se intenta aplicar a su caso, acota, con efecto retroactivo, preceptos legales que sólo rigen para lo futuro. Se genera un trato discriminatorio en su perjuicio, versus un trato privilegiado, preferente o más benévolo para la demandante, por la vía de una aplicación retroactiva de la ley que causa un severo castigo patrimonial a la actora y produce, como contrapartida, un enriquecimiento injusto a la otra.

Luego, añade que la disposición cuestionada que se contiene en el artículo 4°, inciso primero, segunda parte, de la Ley N° 19.886, y en el artículo 495, inciso final, del Código del Trabajo, también contravienen la Constitución.

Explica que el servicio notarial participa activamente de licitaciones, convenios y contratos que convoca y celebran diversos órganos del Estado. En términos concretos, Banco Estado, organismos como el SERVIU, IPS, FONASA o Bienes Nacionales, por mencionar algunos, requieren contratar regularmente su servicio notarial. De mantenerse la condena en sede laboral, junto con la sanción de contratación pública, más lo preceptuado en el artículo 495 del Código del Trabajo, le genera una afectación o ablación de derechos.

Se impone, por el solo hecho de existir una sentencia condenatoria en la sede laboral, una sanción de consecuencias altamente gravosas y, como ya se ha establecido en anteriores pronunciamientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, es una sanción automática, una medida sancionatoria extra-proceso que surge de un proceso judicial desarrollado en sede laboral. En efecto, habiéndose establecido una conducta atentatoria al ordenamiento jurídico laboral e impuesto la sanción correspondiente, aparece constitucionalmente reprochable una nueva sanción, más gravosa, consistente en la inhabilidad para contratar.



Por ello se vulnera el artículo 19 N° 2 de la Constitución. Esta decisión legislativa tiene fundamento en imponer sanciones al sector privado, pero a quienes ejercen una función pública como la función notarial, quienes son ministros de la fe pública al amparo de lo dispuesto en el artículo 399 del Código Orgánico de Tribunales. Para prestar servicios a organismos públicos de la Administración del Estado, deben participar, en el contexto de procesos de contratación, como actores de mercado.

Lo determinante de esta regla, explica la requirente, es su naturaleza punitiva, derivada de una sentencia estimatoria por vulneración de derechos que provoca una traba para prestar el servicio notarial de forma regular y mantener la posibilidad de prestar servicios, necesarios, para los servicios públicos que así lo requieran, ocasionalmente o por vía de convenio, contratación u otra forma análoga.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, a fojas 97, con fecha 23 de diciembre de 2021, confiriéndose traslado para el análisis de admisibilidad.

El libelo fue declarado parcialmente admisible a fojas 161, por resolución de 17 de enero de 2022, confiriéndose traslados de fondo.

A fojas 168, en presentación de 5 de febrero de 2022, evacúa traslado la parte de Ana Marcela Biagini Soto, solicitando el rechazo íntegro del requerimiento.

Indica que los vicios denunciados parten del supuesto de afirmar que el Código del Trabajo no podría aplicarse en sus plenos efectos a su parte con anterioridad al año 2004, por estimar que dicha aplicación sólo puede realizarse en virtud de las Leyes N°s 19.945 y 20.510.

Explica que con fecha 1 de julio de 1980 celebró contrato de trabajo con el Sr Raúl Perry Pefaur, Notario Público de Santiago. Para llegar a la conclusión de que no existe la pretendida retroactividad que señala la requirente de inaplicabilidad, especifica que la evolución legislativa de las normas a que se encuentran sujetos los funcionarios de Notarías, Archiveros y Conservadores corresponden a cuerpos legales como la Ley N° 7868, de 1944, que dispuso que a estos funcionarios se les aplicarían las normas del Código del Trabajo de 1931, consagrando la idea de que los Notarios y Conservadores tendrían la calidad de empleadores. Luego, acota, en 1981, por medio de la Ley N° 18.018, que deroga las normas laborales de la Ley N° 7868, establece en su art. 3° que estos trabajadores se regirían por la ley laboral común, sin perjuicio de las facultades que el Código Orgánico de Tribunales confiere a los Tribunales de Justicia.

Desde esta época, agrega, se sienta el principio general que los antedichos trabajadores se someten a las disposiciones laborales generales y comunes. Además esta ley, en el art. 1° ya introduce en la legislación nacional el principio de continuidad



de la empresa. En el año 1987, se promulga el actual Código del Trabajo, que recoge y sistematiza las normas y principios de la legislación laboral existente a la fecha. Luego, diversas normas como la Ley 19.759, 19.945 y 25.510, no vienen sino en reconocer, nuevamente, que dichos trabajadores quedan regidos por el Código del Trabajo.

Explica entre su parte y don Raúl Perry Pefaur, se regía por el Código del Trabajo de 1931, luego por la ley 18.018, hasta la entrada en vigencia del Código Laboral Actual, en cuya disposición 7ma Transitoria se dispuso expresamente que “Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1.º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163”.

Desarrolla la requerida que las Leyes N°s 19.759, 19.945 y 20.510, únicamente tuvieron por objeto declarar una situación que ya era uniforme en la jurisprudencia y autoridades administrativas, en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 18.018. Solo en la sede judicial se cuestionaba si los Oficios de Notarios y Conservadores eran Empresa en los términos del art. 4º.

Luego, el fin de la Ley N° 19.759, no fue ampliar el espectro de aplicación del Código del Trabajo, sino simplemente reiterar y declarar la idea general ya consagrada previamente, pero no asumida por la generalidad del foro, contenida en los incisos segundo y tercero de los artículos 1º y 4º del actual Código del Trabajo, respecto de los funcionarios de Notaría.

Refiere que se busca desconocer las anteriores normas y principios sobre la materia y olvidando el carácter ético – social del derecho laboral, en virtud del cual dichas leyes solo quisieron declarar y poner término absoluto y definitivo a las diversas discusiones existentes sobre la materia, máxime tratándose del principio de continuidad laboral consagrado desde la vigencia de la Ley N° 18.018.

La discusión jurídica previa a la Ley N° 19.945 se refería a si se consideraba o no como “Empresa”, a los oficios de Notarías, Archiveros y Conservadores, para efectos de aplicar el principio de continuidad, pero en caso alguno se puso en discusión el carácter de “trabajador” de los funcionarios de las notarías, resultando entonces inequívoca a su respecto la aplicación del Código del Trabajo. Así se indica en la historia de la Ley N° 20.510.

Acota que es y ha sido trabajadora desde el año 1980, siendo aplicable a su respecto las diversas leyes laborales señaladas hasta la actualidad, resulta que la aplicación del artículo 4º del Código del Trabajo, por parte de la autoridad judicial, no responde a una artificiosa aplicación retroactiva de la ley, como señala la requirente, sino a la consideración y motivación judicial fundada en la evolución doctrinaria, legislativa y jurisprudencial, técnica y específica, existente por lo menos desde el Código del Trabajo de 1931.



Teniendo clara la evolución legislativa laboral y reconociéndose que no existe la retroactividad acusada, no puede pasarse por alto que con fecha 3 de marzo de 2014, la requirente y la requerida celebraron un nuevo contrato de trabajo en cuya cláusula NOVENA indica que en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, presta servicios desde el 1 de julio de 1980, para todos los efectos legales, con un contrato de carácter indefinido.

De esta manera, añade, las obligaciones no solo tienen su fuente en la relación laboral regida por el Código del Trabajo, sino en el propio contrato de trabajo celebrado entre las partes en el año 2014, en virtud del principio de autonomía de la voluntad.

Ello explica que la propia requirente, en la contestación a la denuncia seguida ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, señale expresamente que, si bien la demandante ingresó a trabajar antes del año 1981, por lo que no aplica el tope sobre los años de servicio, lo cierto es que el tope indemnizatorio de las 90 UF si es aplicables y se invoca foralmente, así lo señala el artículo 7° transitorio de la norma que instituyó los topes legales.

Incluso se invoca por la requirente jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Talca y queda claro que la requirente conoce y acepta que solo rige para la demandante el tope de 90 UF para efectos indemnizatorios, y además que no se aplica el límite de 330 días que establece el artículo 163 del Código del Trabajo. Así lo señaló en primera instancia, y no hubo argumentos en contra tanto en los recursos interpuestos ante la Corte de Apelaciones de Santiago ni ante la Corte Suprema.

Por ello, añade, no se explica la alegación efectuada por la requirente en sede constitucional, en tanto reconoció lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo, lo introdujo al contrato individual de trabajo y luego destacó su sentido y alcance en el juicio laboral.

La vulneración que se alega a la igualdad ante la ley, precisa, sólo se produciría si se acoge el requerimiento, con lo que, sin fundamento razonable, se le privaría de la plenitud de los derechos que la reconoce y consagra la Constitución y el legislador laboral. Y, aun cuando se declararan inaplicables las normas impugnadas, igualmente mantendría pleno vigor el inciso segundo del artículo 4° del Código del Trabajo, que consagra el principio de continuidad, aplicable a la demandante por lo señalado en el inciso final del artículo 1° del mismo Código.

En lo que respecta a la impugnación al artículo 4, inciso primero, segunda parte, de la Ley N° 19.886, y al artículo 495, en la parte cuestionada, del Código del Trabajo, explica que su parte, al momento de ejercer los derechos que le consagra la legislación laboral, solo persigue se le paguen de modo oportuno las prestaciones laborales a que tiene derecho, no existiendo interés de afectar a la requirente a desarrollar libremente su propia actividad económica, en lo actual o en lo futuro.



De esta manera, explica, se estará a lo que resuelva conforme al mérito del requerimiento.

A fojas 210, en resolución de 23 de febrero de 2022, se trajeron los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 4 de agosto de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos del abogado Alejandro Usen Vicencio, por la parte requirente, y del abogado Christian Valdebenito Acuña, por la parte de Ana Marcela Biagini Soto, adoptándose acuerdo con fecha 18 de agosto del mismo año, según certificación del relator.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que, llamado el Tribunal a pronunciarse respecto de las normas cuestionadas en el requerimiento de inaplicabilidad de fojas 1 y siguientes, se rechazó en forma unánime la impugnación al artículo 4º, inciso final, del Código del Trabajo, en relación al artículo 2º de la Ley N° 19.945;

SEGUNDO. Que, en el reproche a los artículos 4º, inciso primero, segunda parte, de la Ley N° 19.886, y 495, inciso final, del Código del Trabajo, se obtuvo el resultado que a continuación se indica:

La Presidenta, Ministra señora NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA, y los Ministros señor NELSON POZO SILVA, y señoras MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y DANIELA MARZI MUÑOZ, estuvieron por rechazar el requerimiento.

Por su parte, los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y RODRIGO PICA FLORES, y el Suplente de Ministro señor MANUEL NÚÑEZ POBLETE, estuvieron por acoger la acción de fojas 1 en lo concerniente a las anotadas disposiciones;

TERCERO. Que, en esas condiciones, se ha producido empate de votos respecto de la impugnación a los artículos 4º, inciso primero, segunda parte, de la Ley N° 19.886, y 495, inciso final, del Código del Trabajo, con lo cual, atendido el quorum exigido por el artículo 93, inciso primero, N° 6, de la Constitución para acoger un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, y teniendo en cuenta, de la misma forma, que por mandato del literal g) del artículo 8º de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, el voto del Presidente de esta Magistratura no dirime un empate, como el ocurrido en el caso *sub lite*, y, no habiéndose alcanzado la mayoría para acoger una parte del presente requerimiento



de inaplicabilidad, éste deberá ser necesariamente desestimado en dicho acápite, conforme será explicitado en los respectivos votos expuestos en la segunda parte de esta sentencia.

CUARTO. Que, en lo concerniente a la impugnación en que se obtuvo mayoría de votos para ser rechazada, el razonamiento será explicitado en la primera parte de la sentencia de autos. Luego, serán desarrollados los respectivos votos por rechazar y acoger el requerimiento en la parte en que no se alcanzó mayoría.

PRIMERA PARTE

IMPUGNACIÓN AL ARTÍCULO 4º, INCISO FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 2º DE LA LEY N° 19.945

QUINTO. En su primera parte, el requerimiento impugna el inciso final del artículo 4º, del Código del Trabajo, que dispone: *“De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1º, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador”*, en lo relacionado con el artículo 2º de la Ley N° 19.945 que dispone: *“Declárese interpretado el inciso cuarto del artículo 1º del Código del Trabajo en el siguiente sentido: El inciso cuarto del artículo 1º del Código del Trabajo en cuanto señala que “Los trabajadores que presten servicios en los oficios de la notarías, archiveros o conservadores se registrarán por las normas de este Código”, debe interpretarse y aplicarse de forma tal que totalidad del estatuto laboral, en todas sus manifestaciones y expresiones, que emana del Código del Trabajo y leyes complementarias, resulte aplicable a los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores”*.

Al efecto la requirente sostiene que la aplicación de tales reglas determina un trato discriminatorio en su perjuicio y en beneficio de la demandante, por cuanto al aplicársele en forma retroactiva la ley se le causa “un severo castigo patrimonial a esta parte y produce, como contrapartida, un enriquecimiento injusto a la otra” (fs. 20).

SEXTO. Antes de hacer referencia al recorrido legal del caso de las Notarías en el Derecho del Trabajo, debe analizarse la respuesta general y sus fundamentos - establecidos por la disciplina- para resolver el cambio de la titularidad de la empresa en relación con los derechos laborales y previsionales de sus trabajadores.

Concepto de empresa y el caso de las notarías en el Ordenamiento Jurídico Laboral

SÉPTIMO. En cuanto a sus fundamentos, encontramos que el principio de estabilidad en el empleo encuentra su base constitucional en la *“protección al trabajo”*, consagrada en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política. Es un principio y, por tanto, fundamento de todo el Derecho del Trabajo, y eso significa que es el quicio que



le da firmeza y en torno al cual éste gira, a la vez que la columna que lo mantiene y contiene, librándolo de desviaciones.

Una manifestación —posiblemente la principal— de este principio es el régimen de protección contra el despido. Es sin duda la más notoria, por regular la máxima crisis que experimenta el contrato y porque, en la práctica, es el momento de la relación laboral en la que se realiza el reclamo de los derechos laborales. Otra manifestación de la continuidad laboral y de la protección del trabajo —que al igual que la anterior incide en la causa que da origen a este requerimiento— es la respuesta jurídica ante los cambios del sujeto empleador, entendida como una posible vicisitud del contrato, y cuya regulación se orienta a que no implique afectación de los derechos laborales y de seguridad social.

OCTAVO. El centro de imputación de responsabilidad principal del Derecho del Trabajo es el empleador, definido por el artículo 3 letra a) del Código del ramo como *“la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”*. Este puede ser una persona natural o jurídica y, por lo mismo, puede estar constituido como una empresa, la que a su vez puede experimentar cambios en su dominio, posesión o mera tenencia. En tal caso, el artículo 4 inciso segundo del Código del Trabajo ha establecido que *“Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”*, esto es, una solución legal que conjuga protección y estabilidad en el empleo ante tal transformación de uno de los polos subjetivos del contrato.

Así las cosas, cuando cambia la titularidad de la empresa el nuevo empleador lo hace asumiendo a los y las trabajadoras de su antecesor, con todos sus derechos laborales y previsionales, salvo que éste les haya puesto término legalmente antes de la modificación.

NOVENO. El concepto de empresa se regula en el artículo 3 del Código del Trabajo, inciso tercero, que dispone que *“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”*. Esta definición proviene de la modificación de la ley N° 20.760 de 2014, que cambió la expresión *“ordenados bajo una dirección”* por una más enfática respecto de la figura del empleador: *“ordenados bajo la dirección de un empleador”* y, en lo que aquí interesa, mantuvo la irrelevancia de los fines de esta organización constituida por medios materiales e inmateriales.

DÉCIMO. El requerimiento de inaplicabilidad ha sido presentado por la Notaria Titular de la 21° Notaría de Santiago. Debemos recordar que dentro del Título XI del Código Orgánico de Tribunales, de los Auxiliares de la Administración de la Justicia, el artículo 399 define a los notarios como *“ministros de fe pública encargados de*



autorizar y guardar en su archivo los instrumentos que ante ellos se otorgaren, de dar a las partes interesadas los testimonios que pidieren, y de practicar las demás diligencias que la ley les encomiende”.

Una notaría se adecúa a la descripción legal de empresa y, por cierto, de empleador. Sin embargo, por la vía de la interpretación judicial ha sido excluida, por lo que hubo de realizarse sucesivas y siempre explícitas intervenciones expresas hasta que este debate se clausurara. “Pese a dos reformas legales, la de la ley N° 19.759 de 2001 y la de la ley interpretativa N° 19.945 de 2004, que buscaban aplicar el principio de continuidad en la empresa a las notarías, la Corte Suprema siguió sosteniendo por mucho tiempo en sus fallos que no se les aplicaba dicho principio, lo que obligó a proponer otra reforma legal, que por la vía de la ley N° 20.510, publicada el 28 de abril de 2011, intenta por tercera vez cambiar la jurisprudencia suprema” (Ugarte, José Luis, “El concepto legal de empresa y del Derecho laboral: cómo salir del laberinto”, *Revista chilena de Derecho privado* N°20, julio 2013).

UNDÉCIMO. La requirente expone que “Desde el 23 de enero del año 2014, me corresponde ejercer el oficio notarial en calidad de titular, de la 21ª notaría de Santiago, cargo que sirvo hasta esta fecha según lo señala el decreto número 52 del año 2014 del ministerio de justicia” (a fojas 3), es decir, en forma posterior a la Ley N°19.759, reforma laboral del año 2001 que “Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y otras materias que indica”, cuyo primer artículo prescribió “ Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo: 1. Agrégase en el artículo 1º, el siguiente inciso final: “Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se registrarán por las normas de este Código”. Asimismo, es posterior a la ley N°19.945, de 2004, que “Interpreta el Código del Trabajo en cuanto hace aplicable sus normas a trabajadores de los conservadores de bienes raíces, notarías y archiveros” y a la Ley N°20.510, de 2011, que “Modifica el Código del Trabajo en materia del personal de Notarías y Conservadores”, cuyo artículo único establece “Artículo único.- Agrégase el siguiente inciso final en el artículo 4º del Código del Trabajo: De igual forma, en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1º, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador”.

DUODÉCIMO. En su condición de empleadora, la requirente ha sido demandada por despido indirecto, tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones laborales, resultando condenada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, decisión confirmada al rechazarse la nulidad interpuesta ante la Corte de Apelaciones de Santiago. La gestión pendiente es la unificación de jurisprudencia presentada ante la Corte Suprema.

Cabe hacer presente que la calidad de empleadora de la requirente, tampoco, como sucede con las normas vinculadas a la inhabilidad para contratar con el Estado, es el asunto interpretativo sometido a la decisión de la Corte Suprema en la causa Rol



Nº 29.059 de 2021, sino que la calificación jurídica del ilícito de acoso laboral, de manera que esta Magistratura no puede menos que advertir la desconexión absoluta entre el requerimiento y la gestión pendiente.

Las impugnaciones recaen en aspectos de mera interpretación legal

DECIMOTERCERO. Como ya se señalara a propósito del concepto de empresa y el caso de las notarías, este debate tuvo espacio en la jurisprudencia de la Corte Suprema, de lo cual pueden obtenerse dos conclusiones centrales para analizar el requerimiento en este punto.

La primera es que todos los esfuerzos del legislador —y que son previos a la entrada de la requirente a su condición de empleadora— fueron destinadas a dar por incorporadas a las notarías a la noción de empresa para efectos laborales, de manera que no hubiese más posibilidad de interpretación judicial al subsumir a las notarías en el concepto de empresa, dejándolas fuera del marco regulatorio. La segunda es que este es, y siempre ha sido, un debate de legalidad ante los tribunales ordinarios.

De este modo el requerimiento plantea cuestiones que corresponde al juez del fondo decidir, en tanto dicen relación con la aplicación de la inhabilidad establecida por la ley Nº 19.886 a los notarios. Al respecto, indica que *“la razón de esta decisión legislativa tiene su origen o fundamento en imponer sanciones al sector privado, mas no a quienes sirven una función pública como la función notarial”* (fs. 23).

DECIMOCUARTO. La aplicación del efecto de la ley en el tiempo es, asimismo, un debate de legalidad y, en este caso en particular, no puede perderse de vista que las obligaciones laborales y previsionales de las notarías y las distintas normas que han intentado normarlas son anteriores al momento en que la requirente, en un acto que no puede sino presumirse libre y voluntario, decide ubicarse en el papel de empleador.

DECIMOQUINTO. Paradójicamente, el efecto inconstitucional se produciría a propósito de este requerimiento de ser acogido, ya que se daría un trato preferente, carente de todo fundamento, a un empleador que reclama poder incumplir las obligaciones que le impone la legislación laboral y previsional.

DECIMOSEXTO. Por todos los argumentos ya vertidos no cabe más que rechazar el requerimiento de autos.

SEGUNDA PARTE

IMPUGNACIÓN A LOS ARTÍCULOS 4º, INCISO PRIMERO, SEGUNDA PARTE, DE LA LEY Nº 19.886, Y 495, INCISO FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO



VOTO POR RECHAZAR

La Presidenta, Ministra señora NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA, y los Ministros señor NELSON POZO SILVA, y señoras MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y DANIELA MARZI MUÑOZ, estuvieron por rechazar el requerimiento, por las siguientes razones:

Gestión judicial pendiente y garantías constitucionales aducidas como sustento principal de la acción

1°. La gestión judicial pendiente que da origen al requerimiento de estos autos consiste en un recurso de unificación de jurisprudencia seguido ante la Corte Suprema, bajo el Rol N° 92059-2021. De los antecedentes del pleito se infiere que la Illma. Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad deducido por la requirente, la Notaria Titular de la 21° Notaría de Santiago Myriam Elizabeth Mariela Amigo Arancibia, en contra de la sentencia definitiva de primer grado que declaró que habría incurrido en la vulneración del derecho de la demandante asegurado en el artículo 19, N° 1, de la Constitución, por lo que ordena pagarle las prestaciones que el fallo indica.

2°. En relación con tal gestión, la actora invoca que la aplicación de los artículos 4°, inciso primero, segunda oración, de la Ley N° 19.886, con relación al art. 2° de la Ley N° 19.945, y 495 del Código del Trabajo, infringirían el debido proceso y la igualdad ante la ley. En cuanto al debido proceso, indica que las normas imponen una sanción automática, extra-proceso, surgida de un proceso judicial desarrollado en sede laboral. En relación con la igualdad ante la ley, esta supuesta sanción carece de toda justificación interna o relacional con otros cuerpos legales, lo que resultaría contrario a la garantía de igualdad ante la ley, atendida la función notarial que ejerce la requirente.

Las alegaciones de la actora en el cuestionamiento al artículo 4°, inciso final, del Código del Trabajo, en relación al artículo 2° de la Ley N° 19.945, fueron rechazadas por este Tribunal según se expuso en la primera parte de la sentencia, restando el análisis a la impugnación de un segundo grupo de disposiciones, desestimadas en empate de votos.

3°. En dicho sentido, el requerimiento alega que el inciso final del artículo 4°, del Código del Trabajo en relación al Artículo 2° de la Ley N° 19.945, infringe la Carta Fundamental por cuanto la aplicación retroactiva de la norma, que le obliga a pagar 39 años de servicio notarial de la demandante de la gestión judicial, vulnera el principio de igualdad ante la ley.



A) EN CUANTO A LA IMPUGNACIÓN A LOS ARTS. 4º, INCISO PRIMERO, SEGUNDA ORACIÓN, DE LA LEY 19.886 Y 495 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

I. Implementación de Políticas Horizontales en la Contratación Pública

4º. En cuanto al primer grupo de preceptos legales impugnados de que se dio cuenta, cabe tener presente que éstos se vinculan a la participación en licitaciones públicas a fin de poder contratar con el Estado, lo cual nos lleva a recordar que los contratos administrativos se mueven en el ámbito del Orden Público Económico, específicamente de las relaciones de carácter patrimonial que mantiene el Estado con los particulares.

Tales contratos han sido definidos como “acuerdos de voluntades entre un organismo de la Administración del Estado que actúa dentro de su giro y tráfico propio administrativo y en ejercicio de sus competencias específicas y un particular u otro organismo público que actúa como particular y no dentro de sus competencias específicas, que tiene por objeto la satisfacción de necesidades públicas, produciendo entre ellas derechos y obligaciones” (Bermúdez, Jorge (2014), “Derecho Administrativo General” (Santiago, Legal Publishing, p. 239). Mientras que Enrique Silva Cimma los define como un “acto jurídico bilateral celebrado entre la Administración y un particular u otro órgano de aquella, que persigue un fin público y que se somete a las reglas del derecho público” (“Derecho Administrativo Chileno y Comparado”, Ed. Jurídica de Chile, 1995, p. 174).

Dichos contratos se caracterizan porque: a) una de las partes es un ente integrante de la Administración del Estado; b) se rigen, en primer lugar, por las normas del derecho público que regulan la actividad estatal, aplicándose las normas del derecho privado sólo a falta de regulación expresa; c) pueden recaer sobre bienes que no están dentro del comercio, como ocurre, por ejemplo, al entregar una concesión sobre un bien nacional de uso público; d) en ellos opera el principio de preeminencia de la Administración, en cuanto a que los contratos están estructurados bajo cláusulas exorbitantes que no serían posibles de estipular en contratos del derecho común; e) existe en ellos desigualdad entre las partes, como consecuencia de que el organismo público que suscribe estos contratos persigue una finalidad pública, mientras que la contraparte un interés particular, convirtiéndose esta última más bien en un colaborador del Estado; f) las licitaciones públicas deben propender a la eficiencia, eficacia y ahorro en sus contrataciones.

Además algunos de los principios que rigen a tales contratos son: 1) el de libre concurrencia de los oferentes, por lo cual, potencialmente, cualquier persona puede concurrir a una licitación y adjudicarse un contrato; 2) el de estricta sujeción a las bases de licitación, porque ellas conforman el marco jurídico aplicable al contratante y a la Administración; y, por último, 3) el principio de igualdad ante las bases, conforme al



cual el organismo debe tratar a todos los interesados del mismo modo, eligiendo la propuesta que resulte objetivamente más conveniente.

5°. Tradicionalmente, se adjudicaban estos contratos a quienes ofrecían el menor precio posible y cumplían ciertos estándares de calidad exigidos por el respectivo organismo. Sin embargo, en la última década se ha puntualizado que esa eficiencia, eficacia y ahorro si bien implican buscar el mejor “valor por el dinero” (*value for money* o *best value*), ello no lleva necesariamente a adjudicar el contrato a quien efectuó la oferta más baja, sino que deben considerarse además una serie de otros factores para elegir aquella que cumpla de mejor forma con los requerimientos del organismo y de los usuarios finales. De este modo para la adjudicación deben sopesarse diversos factores: el precio, la calidad, el cumplimiento de las normas, los riesgos asociados, el costo total de la vida del producto, el presupuesto, la sustentabilidad y la competencia para lograr la consecución de ciertos bienes de relevancia pública. (Deloitte, (2015) “Economic benefits of better procurement practices”).

Disponible:

<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-the-procurement-balancing-act-170215.pdf>

6°. El empleo de la contratación pública como herramienta para implementar políticas públicas resulta ser un fenómeno cada vez más común y ampliamente estudiado (Arrowsmith, Sue (2010): «Horizontal policies in public procurement: a taxonomy», en *Journal of Public Procurement*, Nottingham University, Vol. 10, N° 2, pp. 149-186). A través de tal contratación “responsable”, “sostenible” o “estratégica”, como también se le ha denominado, se busca que el Estado influya en los mercados y en el comportamiento de las empresas con las cuales se relaciona para lograr objetivos de interés público. De este modo, mediante las denominadas “políticas horizontales”, “socioculturales” o “secundarias” el Estado busca asegurar el cumplimiento de leyes generales o, incluso, establecer exigencias que van más allá del marco legal, como pagar remuneraciones “justas”; asegurar la igualdad de género en la contratación; luchar en contra de la corrupción; apoyar a las pymes; luchar contra el desempleo; integrar personas con discapacidad; propiciar el comercio justo, la eficiencia y ahorro energético; proteger el medio ambiente; impulsar el ahorro energético, la innovación y el desarrollo tecnológico, etc.

Tales políticas horizontales pueden incidir en la decisión o no de contratar; en establecer distintos criterios para evaluar con mejor puntaje a quien cumpla con ciertos objetivos; en establecer ciertas condiciones de consumo de un producto o servicio; en fijar medidas de producción, entrega y disposición para disminuir ciertos impactos en la fabricación o entrega del producto o servicio; en limitar el acceso a algunos contratos para incentivar a quienes observen la ley y castigar a quienes la vulneren sin que estos últimos puedan acceder a los contratos públicos en aras de proteger ciertos bienes jurídicos, etc.



7°. En el contexto actual de globalización, por la internacionalización de las cadenas logísticas y de producción, así como por la complejidad a que se enfrentan los estados para hacer cumplir sus propias legislaciones respecto a las actuaciones de empresas transnacionales, diversos organismos internacionales han promovido el establecimiento de políticas horizontales en la regulación de los contratos administrativos, por cuanto tienen la ventaja de influenciar directamente en las dinámicas privadas -en vez de tratar de intervenir mediante mandatos generales, como serían las leyes- y, por ende, también son capaces de contar con una esfera de influencia que traspasa las fronteras entre países (Beckers, Anna (2016): “Using contracts to further sustainability? A contract law perspective on sustainable public procurement”, en SJÅFJELL, Beate y WIESBROCK, Anna (edit.): *Sustainable public procurement under EU law: new perspective on the state as a stakeholder*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 206).

8°. Desde hace ya algunos años que en Europa las políticas horizontales en la contratación pública son un fenómeno que cada vez ha ido adquiriendo una mayor extensión, lo cual ha sido aceptado en forma progresiva por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea al aceptar la inclusión en la contratación pública de cláusulas sociales y ambientales.

El primer hito de esa evolución recae en la sentencia *Beentjes*, de 20 de septiembre de 1988, en la que el Tribunal acepta establecer como cláusula la condición de emplear trabajadores en paro prolongado “si no incide de forma discriminatoria directa o indirectamente por lo que respecta a los licitadores de otros Estados miembros de la Comunidad. Esta condición específica adicional debe obligatoriamente ser mencionada en el anuncio del contrato”. En el año 2002, mediante la sentencia *Concordia Bus Finland*, el Tribunal sentenció que es posible incluir criterios ambientales a la hora de adjudicar un contrato pues “no cabe excluir que factores que no son puramente económicos puedan afectar al valor de una oferta”. Finalmente, otro de los casos más relevantes relativos a la materia es la sentencia *RegioPost*, de 17 de noviembre de 2015, en la que se manifiesta que es compatible con el derecho comunitario excluir de la participación de un procedimiento de adjudicación de un contrato público a los licitadores que se nieguen a comprometerse a pagar al personal, que llevará a cabo las prestaciones objeto del contrato, un salario mínimo fijado por dicha normativa.

La jurisprudencia del TJUE fue recogida por la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea, norma comunitaria básica del derecho sobre contratación pública en Europa y que sigue la línea de usar la contratación pública como medio para contribuir con otros fines de ese carácter. Específicamente el artículo 57 de la Directiva 2014/24 dispone que los poderes adjudicadores deben excluir de la participación en los procedimientos de contratación pública a los operadores económicos que hayan sido condenados mediante sentencia firme o sanción administrativa por los diversos motivos que indica, tales como cuando



el operador ha incumplido sus obligaciones en lo referente al pago de impuestos o cotizaciones a la seguridad social o cuando ha cometido una falta profesional grave que pone en entredicho su integridad.

Para ajustar el ordenamiento jurídico español a la mencionada Directiva, se dictó la Ley de Contratos del Sector Público, cuyo apartado V indica que “con el ánimo de favorecer el respeto hacia los derechos humanos, y en especial hacia los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras y de los pequeños productores de países en vías de desarrollo, se introduce la posibilidad de que tanto los criterios de adjudicación como las condiciones especiales de ejecución incorporen aspectos sociales del proceso de producción y comercialización referidos a las obras, suministros o servicios que hayan de facilitarse con arreglo al contrato de que se trate, y en especial podrá exigirse que dicho proceso cumpla los principios de comercio justo que establece la Resolución del Parlamento Europeo sobre comercio justo y desarrollo (2005/2245(INI))”.

Asimismo, el Comité de Derechos Humanos del Parlamento del Reino Unido, en su Informe de derechos humanos y empresas de 2017, manifiesta que “las empresas, de las que los tribunales o el Punto de Nacional de Contacto [de la OCDE] hayan determinado que han cometido abusos, o un acuerdo extrajudicial indique que han cometido abusos de derechos humanos, también deberían excluirse de los contratos con el sector público por un periodo definido y significativo. (Tornos Mas, J., 2020, “Contratación pública y derechos humanos”, *Revista Digital de Derecho Administrativo*, N° 24, p. 24).

9°. En cuanto a las directrices que provengan de organismos internacionales que vinculan a nuestro país, no puede obviarse que la Asamblea General de la ONU, de 25 de septiembre de 2015, aprobó la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. Se trata de un plan de acción conformado por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas para poner fin a la pobreza, proteger el medioambiente y combatir el cambio climático, propender al progreso económico y la paz, entre otras aspiraciones. Teniendo en cuenta las distintas realidades, capacidades y nivel de desarrollo de cada país, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sustentable se encuentra el de “promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales” (N° 12), lo cual importa incluir criterios de sostenibilidad en sus legislaciones de compra pública, lo que es un típico ejemplo de una política horizontal; y el N°8, sobre “trabajo decente y crecimiento económico”, tiene entre sus metas “promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros”, políticas de fomento que pueden ser impulsada a través de la contratación pública.



10°. Por su parte, la OCDE, de la cual Chile forma parte, tiene dos guías fundamentales respecto a políticas horizontales en la contratación pública, ambas de 2015. En la Recomendación del Consejo sobre Contratación Pública sugiere a los Estados adherentes que: “reconozcan que todo uso del sistema de contratación pública que pretenda conseguir objetivos secundarios de política deberá sopesar estas finalidades frente al logro del objetivo principal de la contratación” (el valor por dinero), lo que conlleva una estrategia adecuada para integrarlos, considerando una evaluación de riesgos y la realidad de cada país, para emplear una metodología adecuada de evaluación de impacto para cuantificar sus efectos. Además, se lanzó la guía “Principios de compra pública sostenible”, señalando que “la buena contratación pública es contratación pública sostenible”, lo que implica discernir acerca de lo que se está comprando o contratando en todas sus etapas: desde la obtención de los materiales hasta la disposición final del producto, y la posibilidad de abordar a todos los actores de dicha cadena, incluyendo a las autoridades ambientales, el comprador, proveedor, a los trabajadores, etc. Estas guías pretenden que los estados que son parte de la OCDE vayan incorporando estos criterios dentro de sus ordenamientos, entregando apoyo y haciendo un seguimiento de tales políticas para que se avance en su implementación.

En fin, cabe recordar que el Convenio N° 94 OIT, aun cuando no ha sido suscrito ni ratificado por Chile, busca asegurar que los salarios de los trabajadores no sean un elemento de competitividad para contratar con el Estado, y por ello asegura ciertos estándares de remuneración.

11°. Conforme a lo ya expuesto, cabe concluir que la tendencia mundial es que la contratación pública *“no puede concebirse exclusivamente como una herramienta de aprovisionamiento de los poderes públicos, sino como un poderoso instrumento para llevar a cabo políticas públicas tan diversas como la promoción de la innovación, el fomento de las Pymes o la sostenibilidad social y ambiental”* (Gallego Córcoles, M. I., 2017, “La integración de cláusulas sociales, ambientales y de innovación en la contratación pública”, *Documentación Administrativa*, (4), p. 93).

12°. De lo anterior resulta que, entre las diferentes políticas horizontales que pueden adoptarse en la contratación pública, existen múltiples razones para que el Estado exija contratar sólo con empresas que cumplan con las leyes laborales -como exige el precepto legal impugnado en estos autos constitucionales- de manera de evitar asociar al Estado con comportamientos ilícitos que vulneren los derechos de los trabajadores. Ello puede lograrse proporcionando incentivos adicionales al cumplimiento de la ley, para evitar así vulneraciones legales en el cumplimiento del contrato y garantizar una competencia justa, entre otras razones, (Arrowsmith, p. 154). En nuestro sistema jurídico la finalidad de la sanción se puede sintetizar en las siguientes razones:

a.- *Aseguramiento de libre competencia*, cuestión que se tuvo a la vista y que consta en la historia legislativa de este precepto, en la moción que dio origen a la Ley



Nº 20.238, que incluyó este artículo a la Ley Nº 19.886, se razonó que: “el óptimo funcionamiento de estos mecanismos, además, precisa la libre competencia entre los proveedores, la que se ve dificultada y entorpecida por actitudes desleales en algunos oferentes que, mediante la violación de las leyes laborales, sociales y tributarias, consiguen mejorar sus costos y tener así mayores posibilidades de éxito en las licitaciones y convocatorias.” (Historia de la Ley, pp. 4-5).

b.- *Reputación y buena fe en la contratación con el Estado*: La provisión de bienes y servicios del Estado tiene ciertas particularidades que hacen imprescindible que, además del establecimiento de licitaciones públicas, igualitarias y transparentes, se garantice que quienes contratan con el Estado cumplan la legislación y los contratos plenamente y de buena fe.

En primer lugar, porque se paga con recursos públicos; en segundo lugar, porque la mayoría de las veces la contratación está ligada con políticas públicas, servicios públicos, y en general con asuntos de bien común que requieren de calidad y continuidad. Las empresas que contratan con el Estado deben garantizar el cumplimiento de la legislación y la buena fe en el cumplimiento de las cláusulas contractuales. La condena por prácticas antisindicales es un indicio de que la empresa en cuestión no sólo infringe las normas laborales, sino que además hace uso de maniobras ilícitas y vulnera derechos fundamentales (incluyendo la libertad sindical). Normas de este tipo se han incluido progresivamente en la legislación, y algunas de ellas han sido revisadas por el Tribunal Constitucional, como ocurrió con el proyecto que introdujo la televisión digital (STC 2645).

c.- *Incentivo económico para el cumplimiento de legislación laboral*: El establecimiento de esta inhabilidad constituye un poderoso incentivo para que las empresas cumplan la legislación laboral y, al mismo tiempo, es una medida altamente eficiente, pues fomenta el cumplimiento de la ley y disminuye la presión en la fiscalización de la misma, ya que las empresas estarán interesadas en no ser condenadas por prácticas antisindicales o por vulnerar los derechos fundamentales de sus trabajadores.

13°. El establecimiento de incentivos a través de la ley, especialmente en el caso de la protección de los derechos de los trabajadores es legítimo y coherente con el principio protector del trabajo, asegurado en la Constitución y en toda la normativa laboral. Así esta Magistratura ha señalado que la protección constitucional del trabajo a que se refiere el artículo 19, Nº 16°, de nuestra Carta Fundamental, “no se limita sólo a garantizar la libertad de elección y de contratación laboral, sino que, al incluir la garantía constitucional el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo y su protección, la Constitución extiende la protección al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo” (STC roles Nºs 2086-12, 2110-12, 2114-12, 2182-12, 2197-12); [...] Que lo que la Constitución protege es “un trabajo de calidad, con condiciones justas y favorables de trabajo o de la



actividad lícita desempeñada” (Daniela Marzi Muñoz: “Derecho al trabajo: Trabajo con contenido y fines”, en Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional chileno. Editorial Librotecnia. Santiago, 2012, p. 127).

Se ha agregado que el trabajo que debe protegerse es el “digno” y el “decente”. El trabajo digno, según ha señalado el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas, es aquel que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a sus condiciones de seguridad laboral y remuneración. También lo es aquel que ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias. Estos derechos fundamentales también incluyen el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. Por su parte, el trabajo decente es aquel trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Daniela Marzi Muñoz: “Derecho al trabajo: Trabajo con contenido y fines”, en Derechos económicos, sociales y culturales en el orden constitucional chileno. Editorial Librotecnia. Santiago, 2012, p. 131);” (Prevención de STC 2470, c. 9° y 12°).

II. La inhabilidad establecida por el art. 4° de la Ley N° 19.886 no configura una diferencia arbitraria ni vulnera el debido proceso

14°. En relación con el precepto legal impugnado de la ley 19.886, este Tribunal ha considerado que: *“a) Se trata de una inhabilidad congruente con los objetivos perseguidos, desde un comienzo, por la legislación que reguló la contratación con la Administración del Estado. b) La inhabilidad en cuestión es el efecto o consecuencia de una sentencia judicial ejecutoriada, esto es, de un proceso judicial en que quien resulta imputado de haber lesionado derechos fundamentales de sus trabajadores ha podido defenderse formulando sus descargos. (...). No se trata, por ende, de una apreciación o juicio formulado por la Dirección del Trabajo o por la Dirección de Compras y Contratación Pública, (...). En consecuencia, existe una gran diferencia entre la suspensión o eliminación del Registro de Proveedores que puede efectuar la Dirección de Compras y Contratación Pública en virtud del N° 6) del artículo 92 del Decreto Supremo N° 250, del Ministerio de Hacienda, de 2004, y la condena por infracción a los derechos fundamentales del trabajador de la misma norma), que opera con el solo mérito de la sentencia judicial ejecutoriada que la pronuncia. c) La inhabilidad de que se trata persigue evitar la repetición de conductas lesivas a los derechos de los trabajadores, pero no impedir del todo el desarrollo de la actividad económica del empleador, que podrá seguir contratando con entes o personas que no pertenezcan a la Administración del Estado. Ésa es la razón de que la inhabilidad sólo dure dos años.”* (STC 1968 c. 32°).

15°. Asimismo, esta Magistratura ha puesto énfasis en el modo concreto en que se han ejercitado los derechos procesales de las partes acorde a un estándar de racionalidad y justicia del debido proceso. Es por eso que, en la causa Rol 2133, se sostuvo *“[q]ue, en el proceso laboral aludido precedentemente, la parte demandada y actual requirente de inaplicabilidad tuvo amplias posibilidades de defenderse, según dan cuenta*



diversos considerandos de la sentencia que se ha venido citando. (...). Así, y teniendo a la vista todos los antecedentes (...), esta Magistratura no comparte el argumento conforme al cual la inhabilidad consecuencial que lo afecta impidiéndole contratar con la Administración, por haber sido excluido del Registro Oficial de Contratistas, no se haya fundado en una sentencia pronunciada por un juez de la República, fruto de un proceso legalmente tramitado y en que la defensa del banco demandado no haya podido ejercitarse.”

16°. Se agregó que “[p]or lo demás, la afectación al principio de que no puede presumirse de derecho la responsabilidad penal, tampoco ha podido producirse, toda vez que esa prohibición, contenida en el inciso séptimo del artículo 19 N° 3° de la Carta Fundamental, sólo resulta aplicable en materia penal, y no en causas en que se ha hecho efectiva la responsabilidad civil, mediante la imposición de la respectiva indemnización de perjuicios –y la inhabilidad consiguiente-, como ocurre en la especie.” (STC 2133 c. 22°).

17°. De lo anterior resulta que la inhabilidad de que se trata no resulta desproporcionada ni injusta, toda vez que constituye una exigencia de cumplimiento de la ley. No se trata de requerimientos que excedan el marco legal y, de hecho, no se exige que los proveedores cumplan *todas* las reglas laborales; sólo se trata de que no incurran en conductas especialmente graves; en segundo lugar, de acuerdo a las finalidades que persigue la ley y que fueron expuestas, la aplicación de esta inhabilidad es fundamental para proteger al Estado de futuras responsabilidades y para incentivar una justa y sana competencia; en tercer lugar, nos encontramos aquí con una inhabilidad temporal y no definitiva, pues exige que los proveedores no hayan sido sancionados sólo durante los dos años previos; la determinación del proveedor que ha incurrido en algunas de estas conductas no la realiza la Administración, sino que los Juzgados de Letras del Trabajo competentes, pudiendo la requirente ejercer todos sus derechos en el proceso respectivo (STC Rol N° 1968, c. 32).

IV. Aplicación de los criterios en relación con el fondo de los cuestionamientos a los arts. 4° de la Ley N° 19.886 y 495 del Código del Trabajo

a) Igualdad ante la ley

18°. La requirente esgrime, en primer lugar, que la aplicación de los preceptos impugnados vulnera la igualdad ante la ley.

Este derecho consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y, consecuencialmente, diversas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes. No se trata de una igualdad de carácter absoluto, sino que ha de aplicarse la ley en cada caso conforme a las diferencias constitutivas del mismo. La igualdad supone, por lo tanto, la distinción razonable entre quienes no se encuentren en la misma condición (STC N° 784, c. 19°)



(En el mismo sentido STC 2664, c. 22°, STC 2841, c. 6° y STC 2895, c. 8°).

19°. Por otra parte, las garantías son funcionales a los derechos que tutelan y no pueden quedar indexadas a una rigidez normativa que si se justifica en mayor grado para las normas que los reconocen y configuran. De tal modo, el derecho a la igualdad ante la ley se focaliza en la protección o distribución de otros bienes, en especial de derechos fundamentales. Lo que hace la norma es proveer criterios para evaluar si un determinado trato debe considerarse como igual o desigual.

20°. Desde otra perspectiva, la igualdad ante la ley prohíbe toda discriminación arbitraria. Sin embargo, esto último no importa la exigencia de un trato legal específico frente a toda diferencia, pues ello imposibilitaría la existencia de reglas generales. “Lo que la Constitución prohíbe no es hacer diferencias, sino que diferencias arbitrarias. No se prohíbe dar trato igual a situaciones diferentes, sino hacerlo arbitrariamente; esto es, sin un fin lícito que lo justifique; lo prohibido es hacerlo sin razonable justificación” (STC Rol N° 807, c. 22°).

21°. Lo objetado por la requirente es una presunta contradicción entre la sanción de inhabilidad temporal para contratar con el Estado que se encuentra establecida en la norma del artículo 4° de la ley N° 19.886 y el principio de igualdad ante la ley consagrado en la Carta Fundamental, por cuanto se “impone una sanción extra-proceso judicial y automática, sin proceso judicial mediante, ni menos de una sentencia que provenga de un órgano que ejerza jurisdicción, establecido por ley, ni nada que tenga relación con la igualdad procesal y, junto con esto, al carecer de toda justificación interna o relacional, con otros cuerpos legales, resulta además contraria a la garantía de igualdad en la ley, asegurada en el artículo 19 N°2 de la Constitución.” (fs. 22-23).

22°. Sin embargo, la aplicación del artículo 4° de la ley N° 19.886 -que corresponde a una medida accesoria destinada a perseguir un fin legítimo establecido por el legislador, cual es evitar la afectación de garantías constitucionales de los trabajadores en el contexto de su relación laboral o con ocasión del término de la misma o la ocurrencia de prácticas antisindicales- no atenta en el caso particular en contra del derecho a la igualdad ante la ley ni constituye una discriminación arbitraria con respecto a la requirente, por las siguientes razones: i) su aplicación es consecuencia del cumplimiento del requisito que exige la ley para que opere la inhabilidad: condena en sentencia judicial precedida de un procedimiento en que el demandado pudo defenderse, como ocurrió en la especie; ii) la diferencia que establece la norma es entre una misma categoría de personas: quienes desean contratar con la Administración, diferenciación que resulta necesaria e idónea para cumplir con las finalidades perseguidas por el legislador, esto es, la protección más eficaz de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus sindicatos. Cuestión que también se ha plasmado en la incorporación de los procedimientos de tutela laboral y otras modificaciones al Código del Trabajo, acorde al deber que impone el artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución; iii) el artículo 4° de la Ley de Compras



Públicas es una regla de Orden Público Económico, que refleja los valores de la libertad de contratar y, a su vez, limita el ejercicio de determinados derechos, como el que se desprende del artículo 19 N° 21 de la Constitución. No nos encontramos aquí, en efecto, con una medida irracional y de una desproporción tal que impida al requirente seguir ejerciendo su actividad propia. Se trata de aquí de “evitar la repetición de conductas lesivas a los derechos de los trabajadores, pero no impedir del todo el desarrollo de la actividad económica del empleador, que podrá seguir contratando con entes o personas que no pertenezcan a la Administración del Estado” y por ello la inhabilidad sólo dura dos años (STC Roles N°s 1968, c.37). Lo mismo ocurre con la aplicación del artículo 495 del Código del Trabajo impugnado, cuyo único objeto es mandar al tribunal de fondo a que remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

b) Debido Proceso

23°. No obstante que la requirente no invoca expresamente una vulneración al debido proceso, en su requerimiento realiza impugnaciones que se relacionan directamente con dicha garantía, al señalar, por ejemplo, que los preceptos impugnados constituyen “una sanción automática, o sea, es una medida sancionatoria extra-proceso que surge de un proceso judicial desarrollado en sede laboral” (fs. 22)

24°. Sin embargo, como ya se afirmó, la inhabilidad de que se trata es el efecto o consecuencia de una sentencia judicial ejecutoriada, esto es, del resultado de un proceso judicial en que quien resulta imputado de haber lesionado derechos fundamentales de sus trabajadores pudo defenderse formulando sus descargos, por lo que la inhabilidad constituye sólo una medida accesoria que resulta de la sentencia condenatoria.

25°. Por lo demás, los efectos que produzca tal sentencia sólo comenzarán con la incorporación del requirente en el registro de proveedores que no pueden contratar con el Estado. Desde entonces el afectado podrá reclamar contra tal acto administrativo, impugnándolo por la vía de reposición o jerárquica y, estando a firme el acto administrativo si no le es favorable, puede interponer las acciones jurisdiccionales que correspondan, como son la que establece la propia Ley de Contratación Pública o el recurso de protección, por lo cual no se aprecia que se vulneren las garantías del debido proceso por la aplicación en el caso de los preceptos impugnados.

V. Defectos formales de que adolece el requerimiento respecto a la impugnación que efectúa al art. 4° de la Ley 19.886 y art. 495 del Código del Trabajo

26°. A mayor abundamiento, y sin perjuicio de los argumentos de fondo que se han dado a conocer en los considerandos anteriores relacionados con la



fundamentación de los preceptos legales impugnados a que se refiere este capítulo de la sentencia, necesariamente el requerimiento debe ser rechazado porque éste adolece de una serie de defectos de carácter formal que nos llevan a considerar que nos encontramos frente a un conflicto en el que la declaración de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad no producirá efectos útiles en él.

Al respecto cabe recordar que esta judicatura constitucional ha razonado con anterioridad que, si bien una de sus salas puede dar por cumplido el requisito de admisibilidad, el pleno de este Tribunal puede formular un rechazo formal acerca de la procedencia de un requerimiento como resultado del examen que le compete realizar (STC Roles 2.693, 2.881, 3.146, 5192, entre otras).

27°. Ha de tenerse presente, en primer lugar, que la gestión pendiente corresponde a un recurso de unificación de jurisprudencia, el cual puede definirse como “aquella impugnación extraordinaria, de derecho estricto, de competencia exclusiva de la Corte Suprema, que procede en contra de una sentencia que falla un recurso de nulidad, cuando en fallo firmes de Tribunales Superiores de Justicia, se han producido distintas interpretaciones respecto de la materia objeto del juicio, para establecer la correcta aplicación de la ley en el caso controvertido” (Juica, Milton. “Charla dictada en el Colegio de Abogados, 2009. Los recursos procesales en el nuevo procedimiento laboral, p. 33”, citado por Cecily Halpern Montecino y Héctor Humeres Noguera (2015), en “La unificación de la jurisprudencia laboral”, Ed. Thomson Reuters, Santiago, p. 50).

Por lo tanto, si el objetivo específico del recurso de unificación de jurisprudencia es instalar en el campo laboral el seguimiento de la “ratio decidendi” establecida en casos anteriores de jurisprudencia reiterada de los tribunales especiales del trabajo, parece necesario que se esté frente a alguno de los dos grados o niveles más intensos de vinculación al precedente. En resumen, se trata de consolidar criterios jurisprudenciales que, necesariamente, deben ser orientadores o correctores, responsabilidad que tiene la Corte Suprema como garante de la uniformidad del ordenamiento jurídico.

No obstante lo anterior, esta pretensión uniformadora no es exclusiva del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Diversos autores encuentran coincidencias en este aspecto entre dicho recurso y el de casación en el fondo, bajo la modalidad del artículo 780 del Código de Procedimiento Civil. Otros afirman que el recurso de nulidad regulado en el Código Procesal Penal es un antecedente del recurso laboral unificador en comento, cuando el conocimiento del primero se entrega a la Corte Suprema.

Estas conexiones son acertadas en lo relativo a las finalidades que persiguen los medios de impugnación mencionados bajo las modalidades referidas por los citados recursos de casación civil y nulidad penal.

Sin embargo, el recurso laboral de que se trata presenta una diferencia



sustancial desde el punto de vista ideológico, pues es el único que no exige la existencia de errónea interpretación de la ley o de Derecho, cuestión sobre la que no resulta pertinente referirse. Lo sustancial, en definitiva, es que "la generalidad de los autores coincide en atribuir al recurso de unificación de jurisprudencia una finalidad unificadora de las diversas interpretaciones sostenidas por los tribunales superiores respecto de una determinada materia de Derecho" (L. Iván Díaz García, *Objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia laboral*, Revista *Ius et Praxis*, Año 21, Nº1, 2015, pp. 423- 448, Universidad de Talca-Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales).

28°. Pues bien, definido el objeto sobre el cual debe recaer el análisis constitucional verificable en el presente arbitrio de inaplicabilidad deducido, resulta indispensable evaluar que tanto la naturaleza del recurso de unificación de jurisprudencia como su finalidad tienden a tener un sello eminentemente "interpretativo", lo cual per se, veda cualquier cuestionamiento normativo como el que se ha realizado en la acción de inaplicabilidad incoada en esta causa. Entonces, si lo que busca tal recurso es que la Corte Suprema determine la correcta interpretación de la ley en el caso controvertido, de declararse por esta Magistratura que la aplicación del precepto legal que funda el recurso de unificación de jurisprudencia es contraria a la Constitución, la Corte Suprema no podrá pronunciarse en definitiva acerca de lo que se le solicita, quedando a firme la decisión de la Corte de Apelaciones.

29°. Por lo demás, ha de tenerse presente que, de acuerdo con los antecedentes de la gestión pendiente, aparece que el precepto legal del art. 4° de la ley 19.886 tampoco es decisivo en la resolución del recurso de unificación de jurisprudencia laboral, porque éste se funda en otras disposiciones legales.

En efecto, la referida norma impugnada no tendría incidencia alguna sobre el fondo de la materia que está siendo debatida ante la Corte Suprema, toda vez que lo que se solicita en el recurso de unificación de jurisprudencia es que se "unifique la jurisprudencia en el sentido que, para que se configure una vulneración a la integridad psíquica por actos de acoso laboral se requiere probar la existencia actos constantes de hostigamientos por parte del empleador en contra del trabajador, no pudiéndose configurar dicha figura en caso de hechos aislados e inconexos unos con otros".

30°. Por otra parte, si conforme al art. 93 Nº 6 de la Constitución la atribución del Tribunal Constitucional es resolver la inaplicabilidad de un precepto legal "cuya aplicación en cualquier gestión que se siga ante un tribunal ordinario o especial, resulte contraria a la Constitución", queda de manifiesto que en la sede laboral la aplicación de los arts. 4° de la Ley Nº 19.886 y 495 del Código del Trabajo, relacionados con la inhabilidad para participar en licitaciones para poder contratar con el Estado, no producen los resultados inconstitucionales cuestionados.

La inaplicabilidad, que surte efectos en un caso concreto, en una gestión y ante un tribunal determinados, no sirve para producir el resultado esperado por la requirente. Resulta, pues, que no es la aplicación de los preceptos impugnados en esta gestión pendiente sino que una aplicación futura e indeterminada de éstos -en especial



del artículo 4° de la ley 19.886- dentro de un proceso de contratación pública la que produciría los efectos inconstitucionales que reclama la requirente.

31°. Considerando lo anterior, y en relación al momento en que se presenta el requerimiento de inaplicabilidad, esta Magistratura señaló que *“no resulta, siempre y a todo evento, inocuo el momento en que esa gestión se encuentre para acudir ante esta Magistratura, ya que, en todos los casos, tienen que considerarse sus particularidades, desde que no cabe realizar, en esta sede, un juicio en abstracto de constitucionalidad del precepto legal (c. 9°, Rol N° 4.696), sino que debe analizarse su aplicación en el contexto de la causa judicial que se encuentra en curso al momento de ser deducida la acción y su devenir ordinario, en la eventualidad de que ésta no haya sido del todo suspendida por este Tribunal, ya que necesariamente la inaplicabilidad debe ser resuelta teniendo en cuenta los antecedentes que obran en el expediente constitucional, puesto que ha sido la propia parte requirente la que ha decidido la instancia procesal de la gestión pendiente para accionar en esta sede, o lo ha hecho el juez, de acuerdo a la atribución que le confiere la Carta Fundamental”* (STC Rol N° 5419 c. 30°).

Se agregó que *“para examinar las inconstitucionalidades a que da lugar la aplicación del precepto legal impugnado puede resultar relevante el momento que se elija para accionar, pues, si ello se realiza en etapas muy preliminares de la gestión pendiente, es probable que esta Magistratura deba emitir un pronunciamiento sobre bases más o menos probables, tanto en relación con la determinación de los hechos, como respecto de la aplicación del Derecho.”* (c. 31°).

32°. En definitiva, la afectación a los derechos del requirente con relación a la inhabilidad para contratar con el Estado sólo podría plantearse cuando el recurso pendiente se resuelva y únicamente en la etapa de ejecución del fallo, lo cual supone que exista una sentencia ya ejecutoriada. Por lo tanto, el problema que plantea el requirente no tiene efecto alguno en el inter de la relación laboral, sino que se vincula con el derecho administrativo, cual es la incorporación en el registro de proveedores del requirente en su calidad de condenado por infracción a derechos fundamentales del trabajador. Solo entonces el acto administrativo que inhabilite a la requirente para contratar con entidades públicas por dos años, podrá impugnarse por las administrativas y judiciales que correspondan.

VOTOS POR ACOGER

Los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, y el Suplente de Ministro señor MANUEL NÚÑEZ POBLETE, votaron por acoger el requerimiento, atendidas las siguientes razones:

1°. Que se ha requerido la inaplicabilidad del artículo 4° de la Ley N° 19.886, en la parte que excluye -por dos años- de contratar con el Estado a quienes hayan sido



condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador o por delitos concursales establecidos en el Código Penal, y del artículo 495 incisos final del Código del Trabajo que, para dar eficacia a dicha disposición, impone remitir copia de la respectiva sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, porque, a raíz de haber sido condenada, en sede laboral, por vulneración del artículo 19 N° 1° de la Constitución (actualmente, pendiente de unificación ante la Excelentísima Corte Suprema), contravendría el artículo 19 N° 2° de la Carta Fundamental, en cuanto dicha exclusión constituye una consecuencia altamente gravosa;

2°. Que, inicialmente, a partir del Rol N° 1.968, esta Magistratura desestimó los requerimientos de inaplicabilidad intentados en contra del artículo 4° de la Ley N° 19.886, fundamentalmente porque consideró que la inhabilidad allí contemplada “(...) resulta idónea para el logro de la finalidad de la Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y, particularmente, para el propósito perseguido por la Ley N° 20.283, en orden a lograr una efectiva protección de los derechos fundamentales de los trabajadores” (c. 33°);

3°. Que, posteriormente, a partir del Rol N° 3.570, dicha jurisprudencia cambió, acogiendo las acciones de inaplicabilidad intentadas, teniendo para ello en consideración que “(...) la disposición cuestionada desborda los límites que debe respetar el Legislador a la hora de perseguir y castigar a quienes cometen ilícitos, conforme a la Carta Fundamental. Por cuanto, cualquiera sea la naturaleza o entidad de la falta cometida, con prescindencia absoluta de su extensión o gravedad, siempre e ineluctablemente la disposición legal objetada da lugar a esa sanción única de obstrucción contractual durante el lapso inamovible e invariable de dos años (...)” (c. 9°), además que el precepto legal “(...) no contempla la oportunidad para discutir ante los tribunales laborales la procedencia o duración de esta pena de inhabilitación impuesta en virtud del inciso primero de su artículo 4°. De modo que si el afectado nunca tiene una posibilidad para discutir la procedencia o extensión de esta verdadera pena de bloqueo contractual, inexorable e indivisible, que impone directamente dicho precepto legal, entonces se consagra una sanción de interdicción con ejecución directa e inmediata, esto es que opera por el solo ministerio de la ley y sin más trámite, habida cuenta de que se valida y surte efectos con su sola comunicación, independientemente de la conducta del afectado (...)” (c. 14°);

4°. Que, nuevamente, a partir del Rol N° 12.264, en agosto de 2022, se retoma el rechazo de las acciones de inaplicabilidad, sin perjuicio de las que serán acogidas en los Roles N° 12.564, 13.017, 13.018 y 13.074 (en septiembre de 2022), por cuanto “[e]l establecimiento de incentivos a través de la ley, especialmente en el caso de la protección de los derechos de los trabajadores es legítimo y coherente con el principio protector del trabajo, asegurado en la Constitución y en toda la normativa laboral (...)” (c. 25°);

5°. Que, en consecuencia, como se advierte, la diferencia basal entre las dos posiciones que ha sostenido esta Magistratura, desde el Rol N° 1.968 y que han correspondido a mayoría y disidencia en distintos momentos, radica en que, para



quienes desestiman los requerimientos, la inhabilidad contenida en el artículo 4° resulta idónea para la protección de los derechos de los trabajadores, en tanto para los Ministros que hemos sustentado la decisión contraria, la cuestión constitucional radica en que ella no permite distinguir las muy variadas situaciones a las que cabe aplicarla, impidiendo a la parte hacer valer argumentaciones que justifiquen su procedencia o no o que ponderen la entidad de la inhabilidad, lo que tampoco se encuentra dentro del haz competencial del Juez del Fondo, limitando la función que le confiere el artículo 76 inciso primero de la Carta Fundamental;

6°. Que, en línea de principios, nuestros colegas que estuvieron por rechazar el requerimiento tienen razón cuando sostienen que los preceptos legales impugnados pueden considerarse idóneos para la protección de los derechos de los trabajadores (c. 13° del voto por rechazar), así como también cuando argumentan que factores como el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores o de la libertad sindical pueden ser considerados para contratar con el Estado (c. 6°).

No radica allí nuestra objeción a los preceptos legales impugnados;

7°. Que, la inconstitucionalidad del artículo 4° inciso primero, segunda oración, de la Ley N° 19.886 y de la regla de eficacia contenida en el artículo 495 del Código del Trabajo resulta de la falta de razonabilidad que deriva de su aplicación, en cuanto contempla un efecto de la sentencia laboral que condena a la demandada por vulneración de derechos fundamentales (como en la gestión pendiente) o por prácticas antisindicales, sin admitir que puedan considerarse circunstancias -fácticas o jurídicas, sean propias del caso o, incluso, vinculadas al interés general- de la gestión pendiente que permitan descartar ese efecto, si así lo admitiera el legislador, o, peor aún, que conduzcan a aplicarlo con justicia a cada caso, pues estas consideraciones no pueden ser siquiera planteadas por la parte afectada ni menos ponderadas por el Juez del Fondo;

8°. Que, por ello, vale la pena recordarlo, se encuentra en actual tramitación - en primer trámite constitucional- un proyecto de ley (Boletín N° 13.531-13), iniciado por las senadoras Adriana Muñoz y Carolina Goic y el senador Juan Pablo Letelier, que propone modificar la Ley N° 19.886 y el Código del Trabajo con el objeto de reforzar la aplicación de la disposición que resguarda los derechos de los trabajadores en la adquisición de bienes y servicios por parte del Estado, por cuanto, si bien "(...) los autores de este proyecto estimamos que la norma incorporada en la ley 20.238 resulta perfectamente racional y justa, en tanto se trata de sancionar una vulneración a normas de gran importancia social, como son aquéllas que resguardan los derechos fundamentales de los trabajadores y, particularmente, el derecho a la sindicalización y la negociación colectiva consecuente.

Sólo entendiendo estas infracciones como de menor entidad es que se llega a la conclusión de que la sanción establecida resulta excesiva o desproporcionada.



Sin embargo, creemos posible efectuar enmiendas al texto legal vigente con el objeto de recoger algunos cuestionamientos del Tribunal Constitucional, como también solucionar algunos aspectos operativos que la práctica demostró mientras la normativa ha estado en aplicación” (Moción, p. 4).

Por ello, proponen reemplazar el artículo 4° de la Ley N° 19.886 estableciendo que quedarán excluidos quienes hayan sido condenados dentro del año inmediatamente anterior, incrementándose a dos años con ocasión de la reincidencia en tales conductas y a tres años en caso de nuevas reiteraciones e incluyendo en la suspensión a las empresas relacionadas que integren una misma unidad económica, ordenada bajo una dirección común con la sancionada y a aquéllas que por efecto de una fusión o de cualquier otra forma de adquisición, hayan absorbido a la sancionada.

Asimismo, plantean agregar un numeral 5 al inciso primero del artículo 495 del Código del Trabajo, conforme al cual “[e]n caso de que el tribunal acredite la existencia de una lesión a los derechos fundamentales del trabajador, deberá, fundadamente, pronunciarse sobre si la gravedad y extensión de esta vulneración amerita la aplicación de la sanción accesoria de exclusión de contratar con la administración del Estado, a que se refiere la parte final del inciso primero del artículo 4° de la ley 19.886”;

9°. Que, en efecto, la medida que imponen los preceptos impugnados, por el solo ministerio de la ley, si bien surge de la causa laboral que constituye la gestión pendiente, sobre prácticas antisindicales o infracción de derechos fundamentales, no constituye una consecuencia que se atribuya por aquella conducta lesiva de los derechos de los trabajadores -cuyas sanciones o reparación serán adoptadas por el Juez del Fondo en el marco de aquella gestión-, sino que se trata de una medida que se añade, por imperativo legal necesario e ineludible, para contribuir o incentivar el respeto de la libertad sindical y de los derechos de las organizaciones de trabajadores, así como de los derechos de éstos;

10°. Que, en esta perspectiva, no se advierte la justificación y fundamento de una norma de efectos absolutos, como la ha previsto el legislador, que impone, como consecuencia legal y necesaria, la exclusión de contratar con el Estado, a partir de haber sido objeto de una determinada condena en sede laboral, con total prescindencia de considerar las circunstancias del caso concreto, tales como la naturaleza del empleador, según se trate de una persona natural o jurídica, estatal o privada, las características y alcances de su actividad, puesto que no importa, por ejemplo, si es o no lucrativa, si se sitúa en el ámbito comercial o de la cultura, la educación, la salud u otras materias orientadas a satisfacer necesidades colectivas, no importa el tamaño de la entidad ni del daño o lesión provocado, si es primerizo o reincidente ni cuál es su mercado relevante o la cuota o porcentaje que tiene en él o si obtuvo ventajas de orden patrimonial o de otra índole, si se trata de prestadores únicos o que intervienen en un ámbito donde concurren otros oferentes y si, en concreto, las alternativas de contratantes son pocas o muchas para la Administración Pública y tampoco si su exclusión dejará al Estado o a la población desprovista de ciertos bienes o servicios o



si los encarecerá o si tendrán acceso a unos y otros de menor calidad, duración o eficacia, si la medida se impone a una entidad que no solo contrata con el Estado o si lo hace solo con él, si con su aplicación afectará sus ingresos, incluso, forzando a aumentar el precio de otros bienes o servicios o, más grave aún, poniendo en riesgo la fuente laboral de sus propios trabajadores o el cumplimiento de las obligaciones asumidas con ellos o con sus proveedores o contrapartes o, en fin, tantas y tan variadas circunstancias que pueden derivarse de una decisión legislativa que, como señalamos, el interesado no puede cuestionar ni los tribunales ponderar;

11°. Que, así las cosas, aplicar los preceptos legales impugnados resulta contrario al artículo 19 N° 2° de la Constitución porque no son capaces de superar la exigencia de razonabilidad que emana de dicha regla constitucional, constituyendo una medida legal prohibitiva, que puede ser calificada de autotutela legal, que tampoco observa las garantías de un justo y racional procedimiento porque aparece inflexible ante la variedad de casos y circunstancias en que deberá ser aplicada, lo que la vuelve inadecuada e innecesaria o, en lenguaje constitucional, desproporcionada, pues, mientras el demandante queda indemne en el ámbito de las prácticas antisindicales o en la infracción de derechos fundamentales, cuya reparación se impondrá al empleador, sobre éste sobreviene una consecuencia adicional, consistente en la exclusión por dos años, sin más trámite y por el solo ministerio de la ley. De ahí, entre paréntesis, que nos encontramos, sin duda, frente a un conflicto de constitucionalidad en sede de inaplicabilidad;

12°. Que, como lo releva el profesor Juan Carlos Flores, “(...) la aplicación de la contratación estratégica sin una clara orientación teleológica y sin una depuración precisa de su relación con el contrato administrativo puede generar un efecto contrario, tales como inhibir ofertas beneficiosas para el Estado desde el punto de vista técnico por no cumplir obligaciones anexas, como en el caso de las sentencias comentadas” (*Aspectos Críticos de la Contratación Administrativa*, Santiago, Thomson Reuters, 2021, p. 59).

13°. Que, por ello, “(...) la inhabilidad de contratar con el Estado por un período de dos años ininterrumpidos no guarda armonía con la condena laboral de prácticas antisindicales o infracciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, por cuanto no incorpora criterios que le permitan al Estado revisar los supuestos fácticos en que se sustenta la condena laboral, por cuanto los hechos que sirven de sustento a la condena laboral pueden ser de baja entidad para aplicar una medida tan drástica como la prohibición de contratar con el Estado.

En este sentido, el precepto tampoco distingue la gravedad de los hechos que le sirven de sustento a la inhabilidad, no comulgando con otras normas que establecen inhabilidades similares, como por ejemplo, la “prohibición temporal de celebrar actos y contratos con los organismos del Estado”, que establece el artículo 8° de la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, ni con el artículo 10 del mismo cuerpo legal que dispone que la pena consistente en la prohibición temporal de contratar con el Estado admite graduaciones desde los dos años a los cinco años dependiendo de la gravedad de la sentencia penal” (pp. 65 y 66);



14°. Que, como recuerda Barak, a propósito del caso United Mizrahi Bank, “[u]na ley restringe un derecho fundamental en una magnitud no mayor a la requerida sólo si el legislador ha escogido -de todos los medios posibles- aquel que menos restringe el derecho humano protegido. En consecuencia, el legislador debe empezar por el “escalón” más bajo posible y luego proceder lentamente hacia arriba hasta alcanzar aquel punto donde es posible alcanzar el fin adecuado sin una mayor restricción que la requerida respecto del derecho humano en cuestión” (Aharon Barak: *Proporcionalidad*, Lima, Palestra, 2017, p. 351);

15°. Que, entonces, sin poner en duda la competencia del legislador para estimar que la infracción de derechos fundamentales del trabajador o incurrir en prácticas antisindicales sea vinculada con la normativa de contratación pública para incentivar su respeto, como finalidad legítima con evidente base constitucional en el artículo 19 numerales 16° y 19°, lo que se reprocha en este caso es la inevitabilidad y rigidez de la medida, dado que el bienio de exclusión contractual se aplica como consecuencia automática e inmodificable por el juez cualesquiera sean los hechos o circunstancias concretos de la causa que ni siquiera puedan ser planteados y acreditados por el afectado, incluyendo el perjuicio que de su imposición se puede derivar no sólo para él, sino para sus trabajadores, proveedores, consumidores y contrapartes o, más aún, para el propio Estado y el interés general, puesto que se trata de una medida legislativa desfavorable, que excluye al requirente de contratar con el Estado, sin considerar en la ley o habilitar al juez para que lo haga una multiplicidad de circunstancias que emanan de una casuística extraordinariamente rica, debiendo aplicarse siempre la misma e inamovible consecuencia;

16°. Que, es más, bien puede la ley acudir a la contratación pública como ámbito que incentive, entre otros objetivos legítimos, el respeto de la libertad sindical o los derechos fundamentales de los trabajadores, como bien lo expresan nuestros colegas de la mayoría. Empero, esta contratación responsable, sostenible o estratégica, lejos de admitir reglas inamovibles y carentes de la flexibilidad que exigen las diferencias de cada caso, requiere una legislación más precisa y de contornos delicados para que sea verdaderamente conducente al objetivo que se persigue, pues “[s]i bien existen voces doctrinales que comienzan a hablar de una contratación pública estratégica (Gimeno Feliu, 2013; Rodríguez Martín Retortillo, 2014) y destacan este cambio de paradigma que coloca al contrato público como un instrumento al servicio del Estado para alcanzar fines sociales, ambientales o de innovación, cabe advertir al lector, como se hace en el presente escrito, que no basta con incorporar alguna que otra cláusula social en el contrato público ni con incluir ciertos aspectos ambientales en el proceso de adjudicación para dotarlo de un valor estratégico. Para ello, se requiere que dichas incorporaciones se realicen y respondan a objetivos estratégicos previamente definidos; aquellos de los cuales se desprenden, justamente, las diferentes políticas públicas (...).

Por tal razón, será posible exigir una determinada capacidad en materia social o medioambiental al licitador u oferente, en la medida que esta sirva para comprobar su aptitud técnica para realizar un contrato en particular. No obstante, como expresa Lesmes Zabalegui



(2009), esta capacidad técnica en materia social no puede exigirse para todos los contratos, sino tan solo “en aquellos cuya especificidad y contenido contemplen dicha temática social” (p. 44). Lo contrario atentaría contra “los principios de igualdad, no discriminación y libre concurrencia” (p. 44).

Es importante aclarar que únicamente deberá admitirse la posibilidad de utilizar criterios sociales o medioambientales para la adjudicación de un contrato público si dichos criterios: a) están vinculados al objeto del contrato (o a sus condiciones de ejecución), b) han sido expresamente mencionados en las bases de licitación o documentación preparatoria del contrato, c) no otorgan a la dependencia o entidad adjudicadora una libertad de elección ilimitada (deben ser objetivos y cuantificables) y d) respetan los principios de igualdad de trato, no discriminación y transparencia” (Bruno Ariel Rezzoagli: “Contratación Pública para Objetivos y Resultados: Aproximación y Discusión Teórica”, *Revista de Derecho Público* N° 37, Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, 2016, pp. 4, 13 y 14);

17°. Que, por último, la desproporción y discriminación que manifiesta el precepto legal contenido en el artículo 4° de la Ley N° 19.886, en relación con el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se ve agravada porque se añade “[l]a infracción a la garantía constitucional del artículo 19, número 3, inciso 6°, que conlleva la aplicación de la norma impugnada, se produce en tanto la Ley N° 19.886 no contempla una oportunidad en que el afectado pueda discutir, ante los tribunales laborales, la procedencia o bien la duración de la pena de inhabilitación que se le impone en virtud del inciso primero de su artículo 4°. De esta suerte, el afectado no tiene una posibilidad de discutir la procedencia o extensión de la sanción que en virtud de la norma reprochada se le impone, coartando en definitiva toda posible intervención suya, en defensa de sus intereses, al no arbitrar el legislador oportunidad alguna que resulte idónea al efecto, lo que equivale lisa y llanamente a negarle toda posibilidad de defensa” (STC 9840-20 c. 19°);

18°. Que, en definitiva, la determinación legislativa no permite plantear ni considerar ninguna circunstancia, condición o elemento de naturaleza alguna al Juez del Fondo, de tal manera que no puede ejercerse control acerca de la decisión de excluir de la contratación con el Estado por dos años en cada caso concreto porque no hay parámetro, baremo o estándar fijado en la ley, la que, en cambio, impone siempre, inevitablemente, la misma secuela de la condena laboral por prácticas antisindicales o infracción de derechos fundamentales del trabajador y como tampoco compete a esta Magistratura efectuar esa evaluación -que es propia de aquel Juez del Fondo- indefectiblemente la aplicación de los preceptos legales impugnados resulta contraria a los numerales 2° y 3° incisos segundo y sexto de la Constitución porque no hay autoridad, sea judicial o incluso administrativa, que pueda realizar esa adecuación ni menos el examen de cómo ella ha sido aplicada;

19°. Que, por lo mismo, no es sino ante esta Magistratura que debe plantearse el control de constitucionalidad de los artículos 4° inciso primero, en la frase impugnada, de la Ley N° 19.886 y 495 inciso final del Código del Trabajo, sin que pueda evadirse este control y, en definitiva, a nuestro juicio, pronunciar la



inaplicabilidad, sea que el asunto se encuentre todavía en sede laboral, porque ya se impuso la sanción en una sentencia y se encuentra en la etapa administrativa de cumplimiento o, en fin, sea que la gestión se encuentre radicada ante la Judicatura del Trabajo, pendiente el recurso de nulidad o en unificación de jurisprudencia o atacada su materialización mediante acciones o recursos que impugnen la actuación de la autoridad administrativa que concreta la exclusión. En ninguno de esos ámbitos o momentos y en ninguna de esas sedes es posible realizar el necesario juicio que pondere las circunstancias del caso frente a la exclusión, pues en todos ellos -por imperativo legal inexorable- se terminará aplicando.

Sólo queda acoger la inaplicabilidad para precaver la consumación de una medida que puede ser desproporcionada porque no hay autoridad alguna que pueda revisar que ello no sucede en el caso concreto;

20°. Que, en consecuencia, estuvimos por acoger el requerimiento respecto del artículo 4° inciso primero, segunda oración, de la Ley N° 19.886, en relación con el artículo 495 del Código del Trabajo.

El Ministro señor RODRIGO PICA FLORES estuvo por acoger el requerimiento, solamente en los siguientes términos y teniendo únicamente teniendo presente:

1°. Las notarías son oficios servidos por un notario, prestando una función que el Código Orgánico de Tribunales regula expresa y especialmente, declarándolos "AUXILIARES DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA", y disponiendo en su artículo 399 que "son ministros de fe pública encargados de autorizar y guardar en su archivo los instrumentos que ante ellos se otorgaren, de dar a las partes interesadas los testimonios que pidieren, y de practicar las demás diligencias que la ley les encomiende", regulando en los artículos siguientes sus funciones, deberes, prohibiciones y atribuciones, además de establece su régimen de sanciones, prohibiciones y disciplina.

2°. En tal sentido, es claro que la función aludida es en sí misma de servicio público, siendo el notario, en una cierta medida, un agente del Estado en el cumplimiento de sus funciones, pues es el poder estatal el que determina la fe pública administrada por el servicio notarial.

3°. Que no obsta a lo antes expuesto que la arcaica regulación del oficio notarial en el Código Orgánico de Tribunales delegue tales funciones en auxiliares de la Administración de Justicia tales funciones, siendo la fe pública un servicio de relevancia social y de necesidad pública, siendo tales auxiliares agentes de un poder estatal, regidos por principio de oficialidad y sujetos a responsabilidad disciplinaria, no olvidándose que el derecho procesal orgánico es en sí mismo derecho público.



4°. En tal sentido, resulta un contrasentido que la prestación de una función de servicio público como la notarial, le sea vedada a la Administración del propio Estado por medio de una sentencia que es también actividad del poder estatal.

5°. Así, por motivos de caso concreto y en referencia a la naturaleza de las funciones, el requerimiento debe ser acogido respecto de los artículos 4°, inciso primero, segunda oración, de la Ley N° 19.886, y 495 del Código del Trabajo.

6°. A la vez, siendo el derecho procesal orgánico una especie de derecho público, no puede preterirse que dentro de él está la regulación estatutaria de los auxiliares de la Administración de justicia, motivo por el cual durante décadas se entendió que quienes laboraran en los oficios notariales se encontraban regidos por lo pertinente del Código Orgánico de Tribunales y no por otras normas, siendo pagadas las contraprestaciones de quienes en ellos laboraran bajo forma de honorarios, hasta que se dictan leyes sobre la materia, debiendo reconocerse que recién en el año 2001, con la dictación de la Ley N° 19.759, esta temática es incluida de forma expresa en el Código del Trabajo, al modificarse el artículo 1 de dicho Código agregando un inciso que dispone que “Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”.

7°. En términos ilustrativos, a tal norma la Ley N° 19.945, que contiene la norma cuestionada y que declara interpretada la norma introducida por la primera de ellas respecto de notarios y conservadores, dictándose posteriormente la Ley N° 20.510 en el año 2011, agregando un artículo que dispone que “en el caso de los trabajadores mencionados en el inciso final del artículo 1°, no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador”.

8°. En el presente caso nos encontramos frente a una hipótesis particular: una persona que prestaba funciones desde antes de la dictación de tal norma introducida por la Ley N° 19.759, por lo que, más allá de ser de tipo interpretativo la Ley N° 19.945, y de los efectos en el tiempo que tales leyes pueden tener, no puede desconocerse en el caso concreto que existe una cuestión de efectos de la ley en el tiempo, que ha de ser resuelta por los tribunales del fondo, en el marco de lo que constituye el principio de buena fe en la ejecución de contratos y de lo que el artículo 22 de la Ley sobre efecto retroactivo de las leyes dispone acerca de los contratos, los efectos en el tiempo de la ley laboral y los cambios legislativos posteriores, todo ello en el marco del caso concreto, en cuyos antecedentes obran además anexos de contratos y cláusulas especiales, todos antecedentes que deberán ser ponderados por el tribunal de la gestión pendiente, al igual que las cuestiones penales involucradas, en investigaciones abiertas por falso testimonio, que son parte de lo invocado y litigado dentro de los antecedentes de la gestión pendiente. Es por ello que este sentenciador estuvo por entrar al fondo del examen de constitucionalidad concreto del artículo 4°,



inciso final, del Código del Trabajo, en relación al artículo 2° de la ley n° 19.945, pues la aplicación retroactiva de la ley puede tener además una dimensión constitucional cuando se refiere a temas contractuales, no compartiendo que su abordaje sea solamente una cuestión de mera legalidad.

9°. A pesar de lo expuesto precedentemente, no puede preterirse que siendo el proceso de tutela de derechos fundamentales una acción de contenido constitucional, el tribunal del fondo, y los que conozcan por vía recursiva, están dotados de plena competencia para determinar si la aplicación retroactiva -propia o impropia- de la ley se ajusta o no a la Constitución.

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

SE RESUELVE:

- I. **QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1 RESPECTO DE LA IMPUGNACIÓN AL ARTÍCULO 4°, INCISO FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN RELACIÓN AL ARTÍCULO 2° DE LA LEY N° 19.945. OFÍCIESE.**
- II. **QUE, HABIÉNDOSE PRODUCIDO EMPATE DE VOTOS, NO SE HA OBTENIDO LA MAYORÍA EXIGIDA POR EL ARTÍCULO 93, INCISO PRIMERO, NUMERAL 6° DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA PARA DECLARAR LA INAPLICABILIDAD REQUERIDA A LOS ARTÍCULOS 4°, INCISO PRIMERO, SEGUNDA PARTE, DE LA LEY N° 19.886, Y 495, INCISO FINAL, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, POR LO QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A DICHO RESPECTO.**
- III. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**

Redactó la primera parte de la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ. En la segunda parte, escribieron el voto por rechazar la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, y los votos por acoger, los Ministros señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y RODRIGO PICA FLORES, respectivamente.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

0000387

TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE



Rol N° 12.583-21-INA

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, y por sus Ministros señor Cristian Omar Letelier Aguilar, señor Nelson Roberto Pozo Silva, señora María Pía Silva Gallinato, señor Miguel Ángel Fernández González, señor Rodrigo Patricio Pica Flores, señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz y Suplente de Ministro señor Manuel Antonio Nuñez Poblete.

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



0B382F59-73B3-4D5F-88BF-6AAD84E1C9CD

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.