

0000616

SEISCIENTOS DIECISEIS



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.740-2022

[23 de noviembre de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 4º, INCISO PRIMERO,
SEGUNDA FRASE, DE LA LEY N° 19.886, DE BASES SOBRE
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SUMINISTRO Y PRESTACIÓN
DE SERVICIOS

TRESUR SPA

EN EL PROCESO ROL C-2744-2022, SEGUIDO ANTE EL DECIMOQUINTO
JUZGADO DE LETRAS EN LO CIVIL DE SANTIAGO

VISTOS:

Que, con fecha 19 de octubre de 2022, Tresur SpA, representada convencionalmente por José Luis Castro Fuentes, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 4º, inciso primero, segunda frase, de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, en el proceso Rol C-2744-2022, seguido ante el Decimoquinto Juzgado de Letras en lo Civil de Santiago.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

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

“ Ley N°19.886.

Artículo 4º.- Podrán contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga el reglamento, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común. **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

A fojas 1, la parte requirente solicita la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del precepto legal ya ha señalado en el marco de una demanda de nulidad de derecho público deducida ante el 15° Juzgado de Letras en lo civil de Santiago caratulada “Tresur SpA. con Dirección de Compras y Contratación Pública”, Rol C-2744-2022.

En dicha acción se explica que el 24 de noviembre de 2020, el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos T-1458-2018, caratulados “Molina con Tresur SpA”, dictó sentencia acogiendo la denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de Tresur, decisión que quedó firme y ejecutoriada luego de rechazarse el recurso de nulidad interpuesto contra dicha decisión.

Señala que la sentencia del tribunal laboral acogió la demanda de tutela laboral interpuesta por doña Rosa Molina Rivas, y declaró que la empresa denunciada incurrió en actos discriminatorios respecto de la actora, condenándola a pagar Indemnización especial del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo. Agrega que se ordenó la remisión del fallo a la Dirección del Trabajo, una vez ejecutoriada.

Agrega que los autos fueron remitidos para su cumplimiento al Juzgado de Cobranza Laboral de Santiago, en autos RIT C-3737-2021. Dicho proceso se encuentra concluido, atendido el pago de las obligaciones contenidas en la sentencia por parte de Tresur.

En lo pertinente, la actora relata que el 18 de diciembre de 2021 a Dirección del Trabajo remitió a la Dirección de Compras y Contratación la sentencia señalada precedentemente, disponiendo esta última dejar sin efecto la habilidad de Tresur en el Registro, y que dicha decisión fue comunicada el día 9 de febrero de 2022.

Indica que contra dicha decisión se dedujo la demanda de nulidad de derecho público que da origen a la gestión pendiente, en la cual se denuncia, en síntesis, que la Dirección ha incurrido en las siguientes ilegalidades:

- a) En lo principal, la falta de sentencia jurisdiccional que decretare la sanción.
- b) En subsidio, se expone la falta de un acto administrativo formal y motivado.

Respecto de la primera causal de nulidad, se sostiene que la exclusión del Registro constituye una sanción que importa una prohibición para celebrar actos y contratos con los órganos de la Administración del Estado. Bajo tal contexto, el reproche que se formula a la legalidad de la decisión de la Dirección de Compras y Contratación es la ausencia de una sentencia previa que imponga el castigo.

Enfatiza que la sentencia emitida por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos T-1458-2018, caratulados “Molina con Tresur SpA”, no se



dispuso expresamente la exclusión de Tresur del Registro así como tampoco declaró su exclusión para contratar con los de la Administración del Estado ni participar en los procedimientos de contratación reguladas por la Ley N° 19.886, limitándose solamente a acoger las denuncias por vulneración de derechos fundamentales.

De manera subsidiaria, se argumenta la ausencia de un acto administrativo formal y motivado. Para el evento de estimarse que la demandada podía imponer la sanción a Tresur, se sostiene que la Dirección, en ejercicio de una potestad legal claramente identificada, debió emitir un acto administrativo fundado, por el cual, conforme a lo previsto en las leyes N°s. 19.886 y 19.880, se dispusiera la exclusión de Tresur del Registro.

Señala que en el presente caso, la actuación material de la Dirección, consistente en la simple constancia de “inhabilitación” en el Registro, sin previo procedimiento ni acto administrativo decisorio de tal determinación, carece de toda racionalidad o fundamento, tornándola ilegal.

Agrega que en el primer otrosí de la presentación se solicita que, en el evento de estimarse que la exclusión o suspensión de Tresur del Registro no es más que el válido cumplimiento de lo resuelto con por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos T-1458-2018, caratulados “Molina con Tresur SpA”, que el Tribunal decrete que la exclusión o suspensión es nula y carece de toda eficacia jurídica.

Seguidamente, la parte requirente analiza la naturaleza jurídica de la norma cuestionada, la cual establece la exclusión por dos años al condenado por vulneración de derechos fundamentales, de celebrar actos y contratos con organismos del Estado, sosteniendo que se trata de una pena o sanción.

Para ello indica que la intención del legislador de sancionar el incumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores queda de manifiesto en la moción que dio origen a la Ley N° 20.238 - que modificó el artículo 4° de la ley N° 19.886 -, al señalarse en ella que “[...] ocasiona gran desazón en los trabajadores que muchas veces ven cómo empresas que abusan reiteradamente, infringen la ley, no reciben sanción alguna y, peor aún, mantienen una fluida relación con el Fisco”.

En este sentido, asevera que la exclusión establecida en la segunda parte del inciso primero del artículo 4° de la ley N° 19.886, tiene el carácter de una pena impuesta por el ius puniendi estatal.

Luego, la actora argumenta que la norma recurrida es una sanción accesoria, y hace presente lo dispuesto en los artículos 22 y 76 del Código Penal.

Así, señala que en materia penal, la ley establece que las sentencias que condenan al acusado a cumplir una pena accesoria lo deben contemplar expresamente.

En el caso concreto, refiere que es precisamente la falta de dicha referencia expresa a la sanción accesoria de exclusión del Registro, la que ha generado la gestión judicial de nulidad de derecho público.

Afirma que la segunda oración del inciso primero del artículo 4° de la ley N° 19.886 contempla una pena accesoria, toda vez que la exclusión de la posibilidad de contratar, con la Administración que ella contempla, es el resultado de otra pena, a saber, la que se impone como consecuencia de haber sido objeto de una condena por



prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal.

Sin embargo, añade que esta norma no establece la obligación del juez laboral de disponer expresamente la sanción accesoria de exclusión en la sentencia que condene al empleador, así como tampoco mandata a la Dirección a imponerla en sede administrativa.

Como conflicto constitucional en primer lugar la parte requirente sostiene que la norma cuestionada vulnera el principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 19 N° 2 de la Carta Fundamental.

Manifiesta que en el caso concreto la inconstitucionalidad del precepto cuestionado se materializa fundamentalmente, en tanto que dicha norma brinda el mismo tratamiento a todos los empleadores condenados por algunas de las conductas allí referidas, con independencia de su comportamiento individual y sin atender a que puedan haber cumplido el respectivo fallo condenatorio, en su oportunidad.

De esta forma, la disposición opera con absoluta independencia a las particulares circunstancias, que pueden constituir como diverso un caso respecto de otro, imponiendo un tratamiento idéntico en todo evento, no obstante puedan cometerse infracciones que no son iguales o desiguales, según sea el caso.

Agrega que la ausencia de criterios o parámetros de determinación de la sanción, que permitan adaptarla frente a las diversas circunstancias fácticas presentes en la comisión de la conducta que constituye el supuesto de hecho de la norma recurrida genera el efecto inconstitucional de infracción al principio de proporcionalidad.

En segundo lugar, la actora refiere que la disposición legal en examen vulnera la garantía de debido proceso establecido en el numeral 3 del señalado artículo 19, toda vez no contempla una oportunidad en que el afectado pueda discutir, ante los tribunales laborales o la Dirección, la procedencia o la duración de la sanción de exclusión del Registro.

De este modo, afirma que el afectado no tiene ninguna 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, 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.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por resolución de la Segunda Sala, el 27 de octubre de 2022, a fojas 266, ordenándose la suspensión del procedimiento. Fue declarado admisible por resolución de la misma sala de 6 de febrero de 2023 a fojas 572.

Conferidos los traslados de fondo a las partes de la gestión pendiente, y a los órganos constitucionales interesados, a fojas 583, con fecha 2 de marzo de 2023, formuló observaciones el Consejo de Defensa del Estado, abogando por el rechazo del requerimiento.



En primer lugar, la requerida relata circunstancias de hecho respecto de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales que dio origen a la causa laboral por la cual fue condenada la parte requirente.

Seguidamente, el Consejo señala que la pretensión de inaplicabilidad del precepto legal en examen ha sido rechazada en numerosas sentencias dictadas por este Tribunal Constitucional, a partir del 2 de agosto de 2022 en STC N° 12.882.

Luego, el Consejo argumenta que el requerimiento confunde inhabilidad o requisito con sanción.

Señala que toda la estructura argumental del requerimiento descansa sobre un grave error conceptual que al quedar al descubierto priva de mérito a la acción intentada. Se refiere al hecho de plantear que el artículo 4° en cuestión establecería una “sanción”, lo que a su juicio no es efectivo.

Expresa que la exclusión para celebrar contratos con organismos del Estado deriva de una norma que pone como exigencia para la referida contratación el no haber sido condenado en procedimiento de tutela laboral.

De esta forma, señala que es la legislación sobre contratos administrativos la que ha dispuesto como una exigencia, como un requisito para la contratación con el Estado, el que el contratante no haya sido previamente condenado por prácticas antisindicales, por infracción a los derechos fundamentales del trabajador o por delitos concursales.

Un “requisito”, indica, es un hecho o una omisión que es exigido como elemento para que se den determinados efectos jurídicos. El derecho, así, reconoce una situación fáctica como jurídica si y sólo si, acaecen aquellos elementos.

Pues bien, añade que estar en una situación de exclusión de contratar por no cumplir los requisitos para aquello al no encontrarse en la situación fáctica o normativa exigida por la norma no es en caso alguno una sanción. No poder ejercer determinados derechos por no cumplir con los requisitos legales para ello, no puede verse como una sanción o como una manifestación del llamado *ius puniendi*. En efecto, todo requisito es una herramienta de exclusión de opciones contenidas en un grupo de mayor amplitud.

En este punto, afirma que no puede desatenderse el hecho que la exclusión se deriva de la propia conducta del afectado, al colocarse en la situación prevista en la norma jurídica, generada por el incumplimiento de un requisito previo.

Luego, argumenta que el requisito impugnado ha sido deliberadamente impuesto por el Legislador para favorecer la competitividad y asegurar la lealtad económica entre oferentes.

Agrega que resulta innegable que la norma impugnada resguarda directamente el principio de la igualdad de los oferentes, regulado en el artículo 8° bis de la ley N° 18.575 sobre Bases Generales de la Administración del Estado – principio básico dentro del sistema de contratación pública – que garantiza la igualdad de condiciones de todos los oponentes en un procedimiento de licitación pública (desde el inicio del proceso de la licitación hasta la formación del contrato). Conforme este principio, resulta imprescindible que ninguno de los oferentes detente una condición que – no amparada legítimamente – le otorgue o asigne elementos favorables que puedan influir en una eventual adjudicación de la licitación, en desmedro del resto de los oferentes.



Este principio se configura en términos de recibir un igual trato pero, además, implica una igualdad horizontal entre los mismos proponentes. Siendo así, el principio de igualdad de los oferentes no es más que la aplicación de la garantía constitucional de igualdad ante la ley, prevista en el N° 2 del artículo 19 de la Constitución, en su extensión a los oferentes de una licitación pública.

Para el caso puntual, añade que una igualdad que se traduce en un equilibrio económico financiero de los oferentes, donde ninguno de ellos puede utilizar medios ilícitos que incidan, finalmente, en una minimización de costos que conlleve la factibilidad de efectuar una oferta económica más conveniente para la Administración. Y con ello, adjudicarse, finalmente, una licitación pública.

Enfatiza que la corrección de esa anomalía, la promoción decidida del respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y la decisión de política pública en cuanto a que los recursos fiscales no pueden ser traspasados a aquellos a los que el mismo Estado ha reprochado su conducta laboral desleal, fue el motivo que dio lugar a la preparación y presentación del proyecto de ley que finalmente culminaría en el actual artículo 4° de la ley N° 19.886.

Luego, indica que el requisito impugnado ha sido también, impuesto por el Legislador, para resguardar principios básicos que regulan la contratación pública.

En el ámbito de contratación pública, se ha desarrollado a nivel nacional e internacional el concepto de Políticas Horizontales de Contratación Pública.

Dicha noción está relacionada con la circunstancia que la contratación del Estado y sus organismos no solo debe analizarse como una simple vía de adquisición de bienes y servicios conforme la mayor conveniencia de los entes públicos. En este sentido, la contratación pública debe ser analizada también, en lo que concierne a sus externalidades sociales y como una herramienta para promover políticas públicas y cumplir objetivos de naturaleza económica, ambiental y social.

Esta lógica incorpora a la contratación pública un aspecto, hasta antes, olvidado, y que consiste en reconocer el rol esencial del Estado como ente que en todas sus acciones debe tener en miras el bien común.

A partir de aquel análisis, las compras públicas pasan accesoriamente a constituirse como herramientas que garantizan el cumplimiento de determinados contenidos legales (como el estatuto laboral), o que, incluso, incentivan la superación del contenido mínimo.

Agrega que otra órbita de estas políticas horizontales, está referida a la contratación pública como vía de implementación de políticas de fomento a determinados sectores (como las pequeñas y medianas empresas, empresas con sello ambiental, mujeres jefas de hogar, etc); ello, por la fórmula de reservar determinadas áreas de compras para ciertos grupos o por la fórmula de establecer obligatoriamente en las bases de licitación determinados criterios de evaluación de ofertas que favorezcan a determinados sectores.

Indica que la inhabilidad refutada por la demandante, es solo una parte de la estructura normativa que protege la igualdad de oferentes y de condiciones para ofertar y por otra parte, canaliza los principios que regulan las Políticas Horizontales en materia de Contratación Pública y el rol del Estado como garante del bien común.



Argumenta que el requisito en cuestión es un elemento temporal, que se encuentra sujeta a un plazo de dos años, y que genera una exclusión sólo en caso de infracciones graves.

Añade que este requisito tiene un margen de operatividad bastante acotado. Este, en efecto, no opera ante el acaecimiento de cualquier infracción jurídica de las personas que aspiran a contratar con la Administración Pública. Por el contrario, la exclusión opera sólo ante tres circunstancias tasadas expresa y suficientemente graves como son condenas por prácticas antisindicales, infracción a derechos fundamentales del trabajador o condenas por delitos concursales.

Concluye señalando que la inhabilidad que genera el incumplimiento de un requisito legal se enmarca dentro de la regulación del orden público económico, y que es plenamente constitucional.

A fojas 600, con fecha 6 de marzo de 2023, se ordenó traer los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 16 de junio de 2023 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y los alegatos de los abogados José Luis Castro Fuentes, por la parte requirente, y Leonardo Corral Arancibia, por la parte requerida. Se adoptó acuerdo en igual sesión, conforme fue certificado por la relatora de la causa.

Y CONSIDERANDO:

I. GESTIÓN JUDICIAL PENDIENTE Y GARANTÍAS ADUCIDAS COMO SUSTENTO PRINCIPAL DE LA ACCIÓN

PRIMERO: La gestión judicial pendiente que da origen al requerimiento de estos autos recae en una demanda civil de nulidad de derecho público, seguido ante el 15° Juzgado de Letras en lo Civil de Santiago, en el que la requirente Tresur SpA solicita que se declare que la exclusión del Registro de Proveedores del Estado, efectuada por la Dirección de Compras Públicas mediante resolución exenta N° 0048-B de 7 de febrero de 2022, es nula y carece de todo valor y efectos jurídicos, encontrándose dicha gestión en etapa de discusión.

SEGUNDO: En relación con tal gestión, la sociedad requirente dedujo ante esta Magistratura un requerimiento de inaplicabilidad respecto del artículo 4°, inciso primero, segunda parte, de la Ley N° 19.886, que señala lo siguiente:

*“Artículo 4°.- Podrán contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga el reglamento, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común. **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**”.*

TERCERO: La requirente señala que la aplicación de la norma impugnada por la Dirección de Compras Públicas, en cuanto impide a la requirente contratar con



el Estado o participar en licitaciones públicas por dos años, resulta contraria a la Constitución por vulnerar el derecho de igualdad ante la ley y el debido proceso.

Por una parte, en relación con el principio de igualdad, indica que la norma brinda el mismo tratamiento a todos los empleadores condenados por algunas de las conductas allí referidas, con independencia de su comportamiento individual y sin atender a que puedan haber cumplido el respectivo fallo condenatorio.

Por otra parte, sostiene que se infringe el debido proceso toda vez que el precepto impugnado no contempla una oportunidad en que el afectado pueda discutir, ante los tribunales laborales o ante la propia Dirección, la procedencia o la duración de la sanción de exclusión del Registro.

CUARTO: Esta sentencia desestimaré la inaplicabilidad solicitada, recogiendo al efecto la doctrina emanada de las últimas sentencias dictadas por esta Magistratura (entre ellas, las roles N°s 12382, 12264, 12319, 12595, 12635, 12750, 12782, 12882, 13.111, 13.194, 13.404 y 13.447), la cual, a su vez, retoma en gran parte la que provenía de las sentencias roles N°s 1968, 2133, 2722, según se argumentará a continuación.

II. IMPLEMENTACION DE POLÍTICAS HORIZONTALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

QUINTO: Como la materia de que tratan los preceptos legales impugnados se vincula a la participación en licitaciones públicas a fin de poder contratar con el Estado, conviene partir por 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, eficiencia 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.

SEXTO: 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>

SÉPTIMO: 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.



OCTAVO: 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).

NOVENO: Desde 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).

DÉCIMO: En cuanto a las directrices que provengan de organismos internacionales que vinculan a nuestro país, no puede obviarse que la Asamblea General de 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.

DÉCIMO PRIMERO: 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.

DÉCIMO SEGUNDO: 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).

DÉCIMO TERCERO: 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 N° 20.238, que incluyó este artículo a la Ley N° 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.

DÉCIMO CUARTO: 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, N° 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 N°s 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°).

III. LA INHABILIDAD ESTABLECIDA POR EL ART. 4° INCISO 1° DE LA LEY 19.886 NO CONFIGURA UNA DIFERENCIA ARBITRARIA NI VULNERA EL DEBIDO PROCESO

DÉCIMO QUINTO: 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°).

DÉCIMO SEXTO: 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 consecencial 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.”

DÉCIMO SÉPTIMO: 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°).

DÉCIMO OCTAVO: 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).

Como existe una presunción de derecho sobre el conocimiento de la ley, de acuerdo con lo que establece el artículo 8 del Código Civil, constituye un requisito para acceder a la contratación pública que no puede ser ignorada por el interesado en ella el no haber sido condenado en un procedimiento laboral por prácticas



antisindicales o vulneración de derechos fundamentales. Es decir, es una exigencia para tener derecho a ejercer un derecho, como es el de contratar con el Estado.

IV. APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS ANTES EXPUESTOS EN RELACIÓN CON EL FONDO DE LOS CUESTIONAMIENTOS

DÉCIMO NOVENO: 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, consecuentemente, 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°).

VIGÉSIMO: 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.

VIGÉSIMO PRIMERO: 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°).

VIGÉSIMO SEGUNDO: Lo objetado por la requirente es que el precepto impugnado se aplica de manera única e irrestricta, sin considerar las circunstancias del caso concreto.

VIGÉSIMO TERCERO: 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 5º, inciso segundo, de la Constitución; iii) el artículo 4º 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 inhabilitación sólo dura dos años (STC Roles N°s 1968, c.37).

VIGÉSIMO CUARTO: En segundo lugar, la requirente alega que se vulnera el debido proceso en la medida en que la Ley N° 19.886 no contempla la oportunidad para discutir la procedencia o duración de la pena de inhabilitación impuesta.

VIGÉSIMO QUINTO: No obstante, como ya se afirmó, aquí no nos encontramos frente a una sanción, frente a la manifestación del ius puniendi estatal, sino ante la inhabilitación que es 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 inhabilitación constituye sólo una medida accesoria que resulta de la sentencia condenatoria.

Recordemos que la norma reprochada excluye del Registro de Proveedores a aquellos que *hayan sido condenados*. Es decir, la exclusión lleva implícita la dictación de una sentencia judicial, fruto de un proceso legalmente tramitado, en el que se ha condenado por infracción a los derechos fundamentales del trabajador, por prácticas antisindicales o por delitos concursales establecidos en el Código Penal.

En este caso, con fecha 24 de noviembre de 2020, el 2º Juzgado del Trabajo de Santiago, bajo el RIT T-1458-2018 acogió la demanda de tutela laboral interpuesta por doña Rosa Adelia Molina Rivas en contra de la requirente. Cabe tener presente que dicha sentencia señaló lo siguiente:

“DECIMO OCTAVO: *Que todo lo anterior permite tener por establecido que la empresa TRESUR SPA, aprovechándose de la falta de comprensión, analfabetismo, precariedad social y cultural de la trabajadora incurrió en actos que dejan de manifiesto su total falta de respeto por los derechos de la trabajadora para desvincularla, es decir sólo frente a una trabajadora, que ha realizado un trabajo que es de la mínima calificación, pero de la máxima exigencia, como es recoger las basuras y deshechos dejados por otros en forma indiscriminada después de las ferias libres, trabajo que solo la gran necesidad la obligaba a realizar, soportado por casi dos años los malos tratos de parte de su jefe directo, insultos, faltas de respeto, que ha sido obligada a hacer labores que no corresponden a su contrato, podía ser despedida sin una causal real y fundada. Más aún cuando el contrato con la Municipalidad de Renca se encontraba plenamente vigente. Es decir, se prefirieron a otros trabajadores frente a la señora Rosa. Su despido no fue más que la culminación de toda la discriminación sufrida durante toda la relación laboral”.*



VIGÉSIMO SEXTO: Se trata, entonces de una inhabilidad que operó previo a la demanda de nulidad de derecho público, como consecuencia de la sola ejecutoriedad del fallo laboral. Por lo demás, la norma impugnada de la Ley de Compras Públicas que la contiene habrá de ser aplicada por el juez al resolver la demanda de nulidad a efectos de determinar si el ente público, al adoptar la resolución que excluyó del registro oficial de contratistas, incurrió o no en un vicio susceptible de llevar a su anulación. Lo anterior, sin embargo, no puede llevar a esta Magistratura a determinar cuál es la correcta interpretación y efectos de una sentencia laboral que se encuentra firme y ejecutoriada en materia laboral.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Por todo lo expuesto, se rechaza el requerimiento de autos.

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

SE RESUELVE:

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

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra de los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ y MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, quienes estuvieron por acoger el requerimiento, por las siguientes razones:

1°. Que **Tresur SpA**, representada convencionalmente por el abogado señor **José Luis Castro Fuentes**, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 4°, inciso primero, segunda frase, de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, en el proceso Rol C-2744-2022, demanda de nulidad de derecho público, seguido ante el Decimoquinto Juzgado de Letras en lo Civil de Santiago.

El origen de dicha demanda es la sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos T-1458-2018, caratulados “Molina con Tresur SpA”, que acogió la denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de dicha empresa, condenándola a pagar indemnización especial del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo y ordenando la remisión del fallo a la Dirección del Trabajo, una vez firme y ejecutoriada, luego de rechazarse el recurso de nulidad interpuesto en contra dicha decisión. Los autos laborales fueron remitidos para su cumplimiento al Juzgado de Cobranza Laboral de Santiago, en autos RIT C-



3737-2021, proceso que se encuentra concluido, atendido el pago de las obligaciones contenidas en la sentencia por parte de Tesur.

La Dirección del Trabajo remitió a la Dirección de Compras y Contratación la sentencia señalada precedentemente, disponiendo esta última dejar sin efecto la habilidad de Tesur en el Registro correspondiente. Contra esta decisión se dedujo la demanda de nulidad de derecho público que da origen a la gestión pendiente,

2°. Que la controversia planteada a estos jueces constitucionales una vez más nos enfrenta a las objeciones de constitucionalidad derivadas de la aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 4° de la Ley N° 19.886 y 495 del Código del Trabajo a casos concretos de condenas en sede laboral por vulneración de derechos del trabajador. Sin duda que esta problemática se ha reiterado frente a esta Magistratura dando origen a una clara jurisprudencia, tanto de parte de quienes han estado por desestimar las objeciones de constitucionalidad, como de parte de quienes hemos estimado que cuando se han aplicado estos preceptos legales a casos particulares en que se deriva una respuesta sancionatoria desproporcionada y carente del fundamento de razonabilidad que las justifique, cabe pronunciarse favorablemente al requerimiento de inaplicabilidad, tal como estimamos ocurre en el presente caso, de manera que los antecedentes jurisprudenciales a que hemos hecho referencia constituirán el fundamento del presente voto estimatorio.

3°. Que el cuestionamiento planteado por la requirente guarda relación con una consecuencia diversa a la eventual condena de que puede ser objeto en el proceso judicial laboral de la especie, sino que alude a una sanción anexa a dicha respuesta punitiva del orden jurídico laboral, la que se produce por la aplicación de ambos preceptos legales objetados en este requerimiento y que a su vez son el resultado automático e ineludible del solo hecho de haber sido condenado, sin importar la entidad de la pena impuesta o la gravedad de la conducta imputada.

4°. Que, en efecto, sin perjuicio de la consideración a las circunstancias específicas del caso concreto, los preceptos legales cuya inaplicabilidad se solicita, imponen como consecuencia forzosa de la condena en sede laboral, la prohibición o imposibilidad de contratar con la Administración del Estado, específicamente a 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 corresponda-, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador (artículo 4 de la Ley N° 19.886), mientras que el artículo 495 del Código Laboral en su inciso final, impone el deber de enviar una copia de la sentencia dictada en un proceso de tutela laboral a la Dirección del Trabajo, para su registro, el cual tiene directa relación con la inhabilitación para contratar a que hemos hecho mención.

5°. Que el conflicto constitucional se origina a consecuencia de la imposición por vía legal de una medida de prohibición de ingentes consecuencias. En efecto, establecida una conducta atentatoria al ordenamiento jurídico laboral e impuesta la condena correspondiente por la jurisdicción competente, por el solo ministerio de la ley se aplica automáticamente otra sanción consistente en la inhabilitación para contratar con el Estado como reproche a una conducta que ya ha sido debidamente castigada.

6°. Que tal como ha señalado la jurisprudencia constitucional sobre la materia, “la exclusión a priori instituida por el inciso primero del artículo 4° impugnado, no puede reconducirse a algún requisito de aptitud o idoneidad exigible



a quienes contratan con el Estado, atinente a que las empresas infractoras de los derechos laborales -por ello- se granjearían ahorros y distorsionarían sus costos reales, lo que les permitiría postular con ventajas en los procesos de contratación pública regidos por la Ley N° 19.886. En efecto, el texto original de la Ley N° 19.886 (30.7.2003), siendo ya plenamente eficaz en la consecución de los objetivos públicos llamada a cautelar, no contempló la norma objetada. Sin que en el intertanto se conozcan casos en que la supuesta falta de idoneidad de los proveedores -por este concepto- haya afectado el buen funcionamiento del sistema de compras del Estado, dicho inciso primero del artículo 4° fue introducido varios años después, por la Ley N° 20.238 (19.1.2008), cuyo título declara un objetivo diverso a aquél, cual es asegurar ahora “la protección de los trabajadores y la libre competencia en la provisión de bienes y servicios a la administración del Estado” (STC 3570-17 c. tercero).

7°. Que tratándose de un cuerpo legal -el de la Ley N° 19.886- cuya regulación se vincula con el establecimiento de un estándar de requisitos objetivos de índole técnico, económico y de probidad que deben estar presente en todos quienes pretendan contratar con la Administración del Estado, de modo de asegurar un tratamiento igualitario de acceso a todos los potenciales oferentes, no se advierte la justificación y fundamento de una norma de efectos absolutos en la exclusión de contratantes, a partir de haber sido objeto de una determinada condena, con prescindencia de considerar la entidad de la sanción impuesta, el cumplimiento de la misma o las características particulares del reproche efectuado, cuestión que, además y necesariamente genera un cuestionamiento desde la proporcionalidad y la racionalidad de la sanción prohibitiva. En este caso basta haber sido objeto de una sentencia condenatoria en materia laboral por infracción a derechos fundamentales del trabajador o práctica antisindical, sin consideración alguna a su entidad para quedar excluido de inmediato, ipso facto -y sin que se pueda revisar, impugnar o siquiera ponderar la extensión- de la posibilidad de contratar con el Estado.

8°. Que siendo de este modo, no se logra advertir el fundamento -desde la lógica de la contratación pública- que haga merecedor a un potencial oferente de una sanción o medida prohibitiva tan gravosa como es la imposibilidad siquiera de optar a contratar con la Administración del Estado por el solo hecho de haber sido condenado en sede laboral, en los términos descritos. Y no se entiende la justificación racional ni la razonabilidad o la proporcionalidad de una medida como la descrita cuando, tal como ha señalado la jurisprudencia constitucional “el propósito de asegurar que el Estado no contrate con aquellos oferentes que falsean sus costos por mantener deudas laborales o previsionales actualmente impagas, afectando con ello la competencia legítima, se encuentra cautelado en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.886” (STC 3570-17 c. cuarto)

9°. Que para comprobar la razonabilidad de un acto o decisión autoritativa, sea administrativa, jurisdiccional o legislativa (como el mandato legal impugnado en autos), es preciso verificar que aquel tenga validez, para cuyo efecto deben observarse determinados procedimientos y reglas propias de un Estado constitucional de derecho, consagrados en los artículos 6° (supremacía constitucional), 7° (juridicidad) y 8° (probidad y publicidad) de la Constitución Política de la República, así como también, los límites contemplados en el artículo 1° y 5°, respecto de la consecución del bien común y al ejercicio de la soberanía (pleno respeto de los derechos y garantías constitucionales y de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, respectivamente).



10°. Que, asimismo, cabe tener especialmente presente que la exigencia de razonabilidad tiene un reconocimiento constitucional en forma de límite, dispuesto en el inciso final artículo 19 N° 2, el cual dispone la prohibición a la ley y a toda autoridad para establecer discriminaciones arbitrarias, debiendo advertirse que el principio de razonabilidad, aun cuando se relaciona con la garantía de la igualdad ante la ley - como se comprueba de su ubicación en el mismo precepto constitucional citado-, sin embargo, guardan diferencias. La igualdad ante la ley exige para verificar su vulneración o no en el ejercicio de un derecho, la existencia de situaciones que sean comparables entre sí, o como señala el Tribunal Constitucional español “...para que su examen pueda ser realizado, [necesita] de un tertium comparationis, frente al que la desigualación se produzca...(STCE rol 209/1985). En cambio, el principio o juicio de razonabilidad no requiere esa comparación, sino, más bien, corresponde a un parámetro de control jurisdiccional de la regulación legal o administrativa de los derechos, que normalmente se utiliza para analizar desde el caso concreto y, en forma de testeo, la idoneidad, necesidad y ponderación de aquella y, en consecuencia, la justicia o no de su aplicación particular, esto es, el equilibrio entre los intereses contrapuestos.

11°. Que de este modo, para verificar que una regulación legal que discrimina en el ejercicio de un derecho fundamental, no exceda los límites constitucionales de la discrecionalidad otorgada al legislador o no vulnere la prohibición de arbitrariedad a la que está obligado constitucionalmente aquél, será necesario examinar si tal regulación está debidamente motivada, justificada y fundada, de manera que resulte idónea y necesaria para el fin perseguido por el legislador, línea argumental que viene suficientemente desarrollada por la doctrina constitucional alemana, Así lo formula el ex ministro del Tribunal Constitucional alemán, Gerhard Leibholz, como el jurista Heinrich Triepel (véase en Juan Carlos Gavara de Cara, Derechos Fundamentales y Desarrollo Legislativo, Centro de Estudios Constitucionales, 1994, pp. 318-319).

12°. Que a lo ya consignado cabe agregar que en el derecho comparado, tanto en Estados Unidos y Europa así como en Iberoamérica, la jurisprudencia ha considerado a la razonabilidad como límite a las restricciones que se impongan a los derechos fundamentales y como un principio inherente al Estado de Derecho, vinculado tanto a la garantía de la igualdad ante la ley como al derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto este último permita la revisión judicial de los actos y resoluciones públicos de naturaleza autoritativa, ya sean de carácter general o particular.

13°. Que ahondando en el análisis de la razonabilidad de la medida legal prohibitiva que se impugna, importa advertir que no se advierte la naturaleza de la prohibición dispuesta en el artículo 4°, resultando anómala e indeterminada, pues, en estricto rigor no se está frente a lo que la doctrina nacional ha entendido como sanción administrativa, esto es, “[...] un acto decisorio desfavorable, que se emita por un sujeto dotado de potestades públicas administrativas, que la medida esté antecedida de un procedimiento previo, y que su finalidad sea la represión de una contravención normativa” (Enteiche, Nicolás, Las Sanciones Administrativas: el problema de la proporcionalidad, Tirant Lo Blanch, 2017,).

14°. Que, de acuerdo a lo anterior y siguiendo al mismo autor, la sanción, medida o castigo que no es impuesto por acto alguno, ni por órgano de la Administración, que emana del mismo precepto legal impugnado y que se impone ipso facto -salvo el mero registro por la Dirección del Trabajo-, sin que se contemple



un procedimiento de impugnación que permita, al menos, revisar la entidad de la infracción laboral y, en consecuencia, graduar el tiempo de prohibición para contratar con el Estado, no es más que una “autotutela ejecutiva”. y agrega a continuación “Sabemos que el Tribunal Constitucional chileno ha establecido que un castigo administrativo debe someterse al debido proceso, ínsito en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política, en cuanto a la formulación legal de una atribución castigadora. El elemento del debido proceso que radica como esencial respecto de las sanciones administrativas es aquel que obliga a que el castigo esté precedido de un procedimiento administrativo y judicial, previo a su aplicación práctica. De omitirse un debido procedimiento, la norma que establezca la sanción será únicamente una manifestación de la excepcional autotutela ejecutiva de la Administración” (Enteiche, “Acerca de las sanciones administrativas”, en Actualidad Jurídica N° 29, 2014, p.234-235).

15°. Que de acuerdo a lo anterior, de entenderse que no se trata de una sanción impuesta por la Administración, sino de una medida legal prohibitiva y, por tanto, de castigo, que no observa las garantías constitucionales de un justo y racional procedimiento, judicial o incluso administrativo, se llegará a la misma conclusión de lo expuesto precedentemente, en cuanto a calificarla como una excepcional y anómala “autotutela legal” y cuyo efecto es la vulneración del principio de razonabilidad, es decir, de la prohibición de arbitrariedad y del criterio de proporcionalidad, en relación a la pretensión del legislador de proteger los derechos de los trabajadores o la libertad sindical.

16°. Que en efecto, desde la perspectiva judicial en general y de justicia constitucional en el presente caso, en el cual la jurisdicción laboral resuelve de acuerdo a su propia regulación las infracciones propias del ramo, ya sea aplicando multas o condenando al pago de las indemnizaciones que correspondan y, en todo caso, observando las reglas de un debido proceso laboral, no se logra justificar la razonabilidad ni la proporcionalidad de la medida prohibitiva del artículo 4° de la Ley 19.886 sobre contratación pública. Porque, sin perjuicio de que pueda ser pertinente la procedencia de una regulación laboral específica que promueva la observancia de los derechos de los trabajadores, ella debe encontrarse en la propia normativa laboral y no en la legislación administrativa, por imperativos derivados tanto de la certeza jurídica, así como de la garantía de un justo y racional procedimiento.

17°. Que a mayor abundamiento, el establecimiento de la medida legal prohibitiva en cuestión, que opera como un mecanismo de castigo, una vez que se ha condenado judicialmente al infractor, resulta inadecuada, innecesaria y, principalmente, desproporcionada, pues, el equilibrio jurídico entre los intereses en el conflicto correspondientes a las partes empleadora y trabajadora, que puede reestablecerse a través de la respectiva condena en sede laboral, resulta alterado y roto por la imposición al empleador de la prohibición de contratar con el Estado, generándole una evidente conculcación de derechos fundamentales, es decir, la ley excede todos sus límites constitucionales ya señalados anteriormente.

18°. Que así la aplicación de la medida prohibitiva o de castigo, al no encontrar una justificación en los fundamentos que sustentan la regulación contenida en dicho cuerpo legal, aparece como contraria a la garantía de igualdad ante la ley y de prohibición de toda arbitrariedad por parte de la ley y las autoridades, según se dispone en el artículo 19 N° 2 de la Constitución. Ello, por cuanto como ha señalado esta Magistratura “La igualdad ante la ley consiste en que las normas



jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y, consecuentemente, diversas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes. No se trata, por consiguiente, de una igualdad absoluta 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 784 c. 19). Entendiendo la garantía de igualdad ante la ley en los términos descritos, se debe tener especial consideración a que la Carta Fundamental se proyecta en el artículo 9° de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional sobre Bases Generales de la Administración del Estado, al señalar que, en lo administrativo contractual, “El procedimiento concursal se regirá por los principios de libre concurrencia de los oferentes al llamado administrativo y de igualdad ante las bases que rigen el contrato” (inciso segundo). Tal disposición, concreta los principios por los cuales debe regirse la Administración del Estado, según el artículo 38, inciso primero, constitucional, además de abreviar del derecho de igualdad ante la ley que asegura la misma Carta Fundamental, en su artículo 19, N° 2°”. (STC 3570-17 c. octavo)

19°. Que por ende, una diferenciación y discriminación arbitraria, como la que realiza el precepto legal contenido en el artículo 4° de la Ley N° 19.886 respecto de un potencial condenado en sede laboral, como ocurre con la requirente, excluyéndola de toda posibilidad de contratar con el Estado, en forma anticipada y sin considerar siquiera las circunstancias de la condena que le pueda ser impuesta, la gravedad de la conducta reprochada o si estas últimas se relacionan efectivamente con los presupuestos exigibles a todo oferente que desee contratar con la Administración del Estado, al amparo de la Ley de Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, constituye una afectación a la garantía contenida en el artículo 19 N° 2 constitucional.

20°. Que por lo demás, y tal como lo ha señalado anteriormente este Tribunal Constitucional “[l]a inconstitucionalidad del precepto contenido en el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N° 19.886 se manifiesta, fundamentalmente, en tanto aquel obsta participar a todos los empleadores condenados por igual, con independencia de su comportamiento individual y sin atender a que puedan haber cumplido el respectivo fallo condenatorio, en su oportunidad. La disposición, entonces, opera con desaprensión a las particulares circunstancias, que pueden constituir como diverso un caso respecto de otro, imponiendo un tratamiento idéntico en todo evento. Pese a que pueden cometerse infracciones no iguales –desiguales - la respuesta del legislador, materializada en la norma impugnada, es y será siempre la misma”. (STC 10018-20 c. décimo séptimo) Asimismo, esta Magistratura ha entendido 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” (STC 3750-17, c. noveno).

21°. Que la falta de razonabilidad del precepto legal en cuestión deriva no sólo del hecho de la aplicación de una suerte de segunda de sanción legal mediante la prohibición de contratar, que, en todo caso, bien puede ser considerada una especie de vulneración del principio del *non bis in idem*, sino, además, y de manera aún más flagrante, de la forma en que ella se ejecuta y que la propia requirente describe como fundamento de su acción. Porque en la imposición de penas y sanciones emanadas



del ius puniendi estatal, como este Tribunal y la propia jurisprudencia emanada de los tribunales ordinarios de justicia lo reconocen, deben respetarse las garantías del debido proceso, como lo exige la Constitución en el artículo 19 N° 3 inciso sexto.

22°. Que para el caso concreto la requirente plantea una infracción al artículo 19 N° 3 de la Constitución, en forma particular en lo referente a la garantía de un debido proceso. Sobre este punto, cabe indicar que tal como ha señalado esta Magistratura, “[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. decimonoveno).

23°. Que los términos en que se encuentran establecidos los preceptos legales impugnados determinan la imposición de una verdadera sanción de plano, con grave trasgresión al mandato que le impone la Constitución al legislador, de establecer siempre las garantías de un justo y racional procedimiento (19 N° 3 inciso sexto), lo que importa la existencia de un debido proceso que requiere toda respuesta punitiva estatal. Tal restricción se refleja en la imposición de la medida misma de exclusión, la que no puede ser discutida en su procedencia, así como tampoco puede ser objeto de ponderación en su extensión. Ello en contrapartida a la condena que en sede laboral se puede llegar a imponer por el ilícito reprochado, la cual si deberá observar dicho estándar constitucional. De este modo, la imposición por el legislador de una medida en los términos descritos -auténtica sanción prohibitiva-, no resulta conciliable con la exigencia constitucional de un debido proceso. Tanto más si se considera que el artículo 495 del Código del Trabajo, impone una sanción accesoria o adicional, de modo automático, por el sólo mandato de la ley, sin forma de juicio ni discusión y cuya cuantía excederá desproporcionadamente la indemnización especial prevista en el artículo 489 de dicho código.

24°. Que la conclusión anterior ha sido ya recogida en nuestra jurisprudencia constitucional que expresamente ha señalado que “la Ley N° 19.886 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. En circunstancias que, con arreglo al derecho escrito y natural, no hay sanción válida sin juzgamiento previo. A partir del artículo 19, N° 3°, inciso sexto, constitucional, la cuantiosa jurisprudencia que avala este aserto es demasiado conocida para que sea necesaria otra cosa que reiterarla nuevamente, ante una ley que hace de la aplicación de cierta sanción un hecho puramente maquinal”. (STC 3570-17 c. decimocuarto).

25°. Que, por los argumentos reseñados, los que tal como se indicó forman parte de la numerosa y consolidada jurisprudencia constitucional dictada sobre la



materia, unido a que los defectos de constitucionalidad que hemos ilustrado se verificarían en el caso concreto, y por entender que tales defectos de constitucionalidad constituyen fundamento suficiente para el razonamiento expuesto por estos magistrados disidentes, consideramos que resulta acorde al orden jurídico constitucional una decisión estimatoria del presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, respecto del precepto legal objetado.

Redactó la sentencia la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y la disidencia el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 13.740-22-INA

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

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



7A6B536F-53BA-44CA-B199-CA5B26B47C8D

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.