



2023

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 13.467-2022

[9 de mayo de 2023]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 162,
INCISO QUINTO, SEXTO Y SÉPTIMO, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

I. MUNICIPALIDAD DE LUMACO

EN EL PROCESO RIT C-2-2018, RUC 17-4-0013716-1, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS, GARANTÍA Y FAMILIA DE TRAIQUÉN

VISTOS:

A fojas 1, con fecha 18 de julio de 2022, la I. Municipalidad de Lumaco acciona de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT C-2-2018, RUC 17-4-0013716-1, seguido ante el Juzgado de Letras, Garantía y Familia de Traiguén.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto de los preceptos impugnados dispone:

“Código del Trabajo

(...)

“Artículo 162.- (...)



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

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

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

(...)

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

Indica la requirente que acciona en el contexto de un proceso judicial de cobranza laboral, originado en una sentencia definitiva dictada con fecha 21 de agosto de 2017 por el Juzgado de Letras de Traiguén, la que declaró la existencia de una relación laboral entre la requirente y los demandantes en sede laboral. Se acogió la demanda de despido injustificado y declaró la nulidad del mismo.

Según se indica, con fecha 29 de mayo de 2018, se dio inicio la causa de cobranza laboral, en donde se solicitó practicar la liquidación del crédito, el cual se determinó que ascendía a \$132.591.600. Refiere el requerimiento que dicho monto fue pagado dificultosamente por la municipalidad en diferentes pagos. Sin embargo, manifiesta la actora, se han emitido nuevas liquidaciones, que han originado que la municipalidad a la fecha del requerimiento haya pagado más de \$357.580.565.- por concepto de remuneraciones y más de \$160.000.000.- por concepto de cotizaciones previsionales de los demandantes.

Como infracción a las normas constitucionales, en primer término, indica que se vulneran los artículos 6 y 7 de nuestra Constitución, que consagran los principios de supremacía constitucional y de legalidad. Lo anterior, pues – según sostiene – una municipalidad solo puede contratar funcionarios en calidad de planta, contrata y a



honorarios. En ese sentido, el municipio no tiene la opción legal de retener, declarar y pagar las cotizaciones previsionales de aquellos funcionarios a honorarios, como justamente eran las personas demandantes. Así, la aplicación de los preceptos impugnados exige a la municipalidad salir de su marco legal transgrediendo los principios consagrados en las normas constitucionales ya indicadas.

En segundo término, manifiesta que se vulnera el principio de proporcionalidad, pues la aplicación de las normas cuestionadas ha provocado una carga patrimonial inmensurable a la municipalidad. Al respecto señala que entre los factores o criterios que permiten determinar la desproporcionalidad de la aplicación de la preceptiva impugnada se encuentran la etapa procesal del procedimiento laboral, pues la aplicación de la norma cuestionada incide en un procedimiento laboral que se encuentra en etapa de cobranza laboral hace varios años. Indica que en etapa de cumplimiento se han pagado más de \$357.580.565.- por prestaciones laborales y por cotizaciones previsionales más de \$166.786.014.- sin contar intereses y multas.

Luego, añade, en relación al tiempo de vigencia de la medida, refiere que ha pagado las remuneraciones de los cuatro demandantes, sus cotizaciones previsionales y feriado legal durante más de 40 meses.

A continuación, en cuanto a la época en que cesarían los efectos de la nulidad del despido, señala que si se continúa aplicando la norma impugnada sus efectos se extenderán indefinidamente. Lo anterior, ya que la legislación laboral prohíbe la aplicación del abandono del procedimiento; además, la sanción de nulidad de despido no tiene un límite temporal establecido para cesar sus efectos; por otra parte, el derecho de los ejecutantes no precluye bajo ningún aspecto; la nulidad no prescribe extintivamente y, por último la sanción es impuesta por una sentencia definitiva que ya no es posible ser revisada, siendo la inaplicabilidad la única posibilidad de alcanzar la justicia requerida en este caso.

En último lugar, relacionado con las posibilidades ciertas de cesar sus efectos, indica que la municipalidad tiene escasa y compleja disponibilidad financiera, siendo imposible realizar el pago de cotizaciones previsionales, remuneraciones y prestaciones laborales libremente para lograr convalidar el despido. Por otro lado, el tribunal exige que se notifique y se acredite judicialmente el pago de todo lo adeudado pero administrativamente se hace muy difícil, pues las visaciones y firmas de las diferentes unidades dilatan los procesos y los acuerdos de concejo hacen que tarde aún más la autorización del pago. Sumado a ello, las instituciones previsionales no emiten certificados inmediatamente hecho el pago, por ende casi habría que pagar 2 meses anticipados para tener la holgura suficiente para realizar los trámites posteriores al pago para acreditarle al tribunal la convalidación del despido.

Por todo lo expuesto, afirma que se genera una sanción desproporcionada, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone, ni encuentra una justificación suficiente en los hechos castigados, por lo que vulneraría el principio de



no discriminación arbitraria y la igual protección de la ley en el ejercicio de os derechos.

Por último, alega que se vulnera el artículo 19 N° 24 de la Constitución, pues la aplicación de las normas impugnadas acarrea una transgresión ilegítima a su patrimonio, toda vez que, mediante la ficción legal que impone el precepto impugnado se obliga a la municipalidad a pagar sumas millonarias. Asimismo, se verificaría un enriquecimiento sin causa pues no existe argumento que legitime los ingresos que perciben los demandantes de la causa judicial en la que incide la gestión judicial pendiente.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala, con fecha 26 de julio de 2022, a fojas 49, disponiéndose la suspensión del procedimiento.

La parte requerida evacuó traslado según rola a fojas 54 solicitando la inadmisibilidad de la acción deducida. Indica que el procedimiento de cobranza laboral ha estado desde su inicio en permanente tramitación, no existiendo nunca inacción de la parte para lograr así liquidaciones abultadas. Expone que la larga tramitación que ha tenido la causa de cobranza ha sido exclusivamente responsabilidad de la requirente, la Municipalidad de Lumaco, la cual ha dilatado esta causa mediante diversos incidentes e interposición de recursos, sin que haya tratado de cancelar las cotizaciones previsionales. De tal modo, manifiesta que los montos que ha debido cancelar hasta el día de hoy son única y exclusivamente de su responsabilidad. Por ello, solicitó se declare inadmisibile el requerimiento y, en subsidio, se rechace en todas sus partes, con costas.

En resolución de fecha 22 de agosto de 2022, a fojas 56, se declaró admisible. Habiéndose conferido los traslados de fondo a las partes de la gestión pendiente y a los órganos constitucionales interesados, no se efectuaron presentaciones.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 30 de noviembre de 2022 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública, y alegatos de la parte requirente, del abogado Gianfranco Montenegro Leonelli y, de la parte requerida, del abogado Armin Enrique Stappung Schwarzlose.

Se adoptó acuerdo el día 27 de diciembre de 2022, conforme fue certificado por el relator de la causa.

Y CONSIDERANDO:



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

La Presidenta del Tribunal, Ministra señora NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA, el Ministro señor NELSON POZO SILVA, y las Ministras señoras MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y DANIELA MARZI MUÑOZ, votaron por rechazar la acción deducida.

Por su parte, los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, y RODRIGO PICA FLORES, y la Suplente de Ministro señora NATALIA MUÑOZ CHIU, estuvieron por acoger el requerimiento.

SEGUNDO: Que, en esas condiciones se ha producido empate de votos, con lo cual, atendido el quorum exigido por el artículo 93, inciso primero, N° 6, de la Carta Fundamental para acoger un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, y teniendo en cuenta, de la misma forma, que por mandato del literal g) del artículo 8° de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, el voto de la Presidenta de esta Magistratura no dirime un empate, como el ocurrido en el caso *sub-lite*, y, no habiéndose alcanzado la mayoría para acoger el presente requerimiento de inaplicabilidad, éste deberá ser necesariamente desestimado.

VOTO POR RECHAZAR

La Presidenta del Tribunal, Ministra señora NANCY YÁÑEZ FUENZALIDA, el Ministro señor NELSON POZO SILVA, y las Ministras señoras MARÍA PÍA SILVA GALLINATO y DANIELA MARZI MUÑOZ, votaron por rechazar el requerimiento, dados los fundamentos que a continuación se señalan:

I. ANTECEDENTES DE HECHO Y CONFLICTO CONSTITUCIONAL PLANTEADO

1°. La Ilustre Municipalidad de Lumaco presenta una acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, en relación con el procedimiento de cobranza laboral que se inició fundado en la sentencia definitiva del 21 de agosto de 2017, dictada por el Juzgado de Letras de Traiguén, que declaró la existencia de una relación laboral entre los demandantes Nancy Uribe, Segundo Marchant, Emilio Pihan y Héctor Paillaleo y la requirente, acogiendo la demanda de despido injustificado y de nulidad del despido.

2° En cuanto al conflicto constitucional planteado, la requirente sostiene que la aplicación del precepto legal impugnado vulnera los principios de supremacía



constitucional y de legalidad, toda vez que la municipalidad se encontraría vedada de contratar funcionarios bajo la modalidad del Código del Trabajo, por lo que la aplicación de la norma le exigiría actuar en forma ajena a la ley.

Por otra parte, manifiesta que se transgrede el principio de proporcionalidad por aplicársele gravámenes desproporcionados que no guardan relación con la conducta a partir de la cual se impone ni encuentra una justificación suficiente en los hechos castigados.

Finalmente, expone que se vulnera el derecho de propiedad consagrado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución, puesto que mediante la aplicación de la norma impugnada se impone una ficción legal que la obliga a pagar remuneraciones y cotizaciones previsionales que suman cantidades millonarias.

II. SOBRE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

3°. Como ha señalado nuestra jurisprudencia, la cotización previsional “tiene incidencia en el derecho a la seguridad social, tutelado en el artículo 19 N° 18 de la Carta Fundamental, conforme al cual se otorga un mandato especial al Estado para garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas” (STC 519, c. 13°).

En tal sentido, se define la cotización previsional como “un acto mediante el cual de manera imperativa, por mandato de la ley, el empleador debe descontar determinadas sumas de dinero, de propiedad del trabajador, para garantizar efectiva y adecuadamente prestaciones de seguridad social vinculadas a estados de necesidad que son consecuencia de la vejez y sobrevivencia, esto es, jubilaciones y montepíos” (SCT 519, c. 14°)” (STC 3722, c. 19°).

4°. En cuanto a la titularidad de las cotizaciones, nos encontramos “en presencia de dineros pertenecientes o de propiedad del trabajador, tutelados por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, habida consideración que tales cotizaciones se extraen de la remuneración devengada a favor del afiliado. En efecto, en el sistema de pensiones establecido por el Decreto Ley N° 3.500, “cada afiliado es dueño de los fondos que ingresen a su cuenta de capitalización individual y que el conjunto de éstos constituye un patrimonio independiente y diferente del patrimonio de la sociedad administradora de esos fondos”; de modo que la propiedad que tiene el afiliado sobre los fondos previsionales que conforman su cuenta individual, aunque presenta características especiales, se encuentra plenamente protegida por el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República que reconoce el derecho de propiedad no sólo sobre los bienes corporales sino también respecto de los incorporales” (STC 519, c. 15°)” (STC 3722, c. 20°).

5°. La jurisprudencia de este Tribunal también ha reiterado que el pago de cotizaciones tiene naturaleza alimentaria: “No puede desconocerse que el deber legal



que le asiste al empleador de enterar en las instituciones de previsión social los dineros que previamente ha descontado a sus trabajadores para tal propósito, tiene cierta analogía o similitud con el cumplimiento de ciertos “deberes alimentarios”. Dicha semejanza se observa al constatar que el arresto del empleador es consecuencia, en primer término, de la desobediencia de una orden judicial, como es el requerimiento de pagar las cotizaciones dentro de un determinado plazo. Además, como ya se ha razonado, se trata de una privación de libertad por deudas con fuente directa en la ley. A lo que debe agregarse que corresponde a un apremio con un claro interés social y público involucrado, toda vez que del pago de las respectivas cotizaciones pende en buena medida un correcto funcionamiento del sistema de seguridad social, que tiene como consecuencia asegurar pensiones dignas para los trabajadores del país, deber que además se impone especialmente al Estado supervigilar en el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República” (SCT 576, c. 29°)” (STC 3722, c. 21°).

6°. Finalmente, el objeto del derecho a la seguridad social se relaciona con la dignidad, pues “en la visión que ha sustentado la doctrina más reciente, tiene su razón de ser en que los administrados están sujetos a contingencias sociales. La necesidad de proteger de estas contingencias al ser humano y a los que de él dependen emana de su derecho a la existencia; de la obligación de conservar su vida y hacerlo en un nivel digno y acorde con su condición de tal. (Héctor Humeres Noguer. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2005, p. 23). Así, el derecho a la seguridad social constituye una directa y estrecha proyección de la dignidad humana a que alude el artículo 1°, inciso primero, de la Carta Fundamental” (STC 790, c. 31°)” (STC 3722, c. 22°).

III. LA NULIDAD DEL DESPIDO

7°. El 28 de septiembre de 1999 se publicó en el Diario Oficial la Ley N°19.631, conocida como “Ley Bustos”, cuyo objetivo fue resolver la cuantiosa deuda de los empleadores por no pago de cotizaciones previsionales, siendo de cargo de la parte empleadora realizar este descuento y pago en el organismo de seguridad social. Esta ley introdujo los incisos 5° al 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, que han sido impugnados por la requirente de inaplicabilidad, con el siguiente tenor:

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

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará éste mediante carta certificada



acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

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

8°. Como explica la profesora Irene Rojas Miño *“esta nulidad de la terminación del contrato por cotizaciones impagas se estableció como instrumento jurídico destinado a presionar por dicho pago o, como lo ha sostenido la Corte Suprema ‘...la intención del legislador fue la de incentivar el pago de las cotizaciones previsionales que los empleadores habían descontado de las remuneraciones de sus trabajadores”* (Rojas Irene (2004), *Manual de Derecho del trabajo. Derecho Individual del Trabajo*, Thomson Reuters, pp. 472 y 273).

Esta forma de entender la institución del artículo 162, incisos 5° y siguientes, tiene un amplio respaldo en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que ha considerado que la figura que determina que mientras no se paguen las cotizaciones morosas no se convalida el despido es equivalente a un “apremio”: “El objetivo protector originario de la sanción de nulidad del despido es configurar un medio de apremio legítimo para que los empleadores enteren el pago de las cotizaciones sociales de sus trabajadores”. En ese sentido, la Ley N°19.631 tuvo como objeto “que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.” (Historia de la Ley N°19.631, p. 3). El diputado Bustos afirmó que “junto con resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el período de cesantía, se incentiva el pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.” (Historia de la Ley N°19.361, p. 10)” (STC 3722, c. 12°). Es este objetivo finalista el que delimita el sentido de la protección laboral” (STC Rol N°8709-2020, c. 11°).

Pese a que lo que el legislador perseguía era incentivar el cumplimiento, este instrumento fue llamado nulidad, ya que consiste en que el despido no ponga término a la relación laboral, debido a que se mantendrán vigentes las obligaciones del empleador, desde el punto de vista de sus efectos patrimoniales, en favor del



trabajador. Sin duda, la ley crea una nulidad con efectos determinados, por lo que debe analizarse la razonabilidad del diseño.

9°. Los sistemas de terminación del contrato de trabajo han conocido diversos modelos que pueden catalogarse de acuerdo a sus niveles de protección contra el despido. El principio de protección del trabajo, consagrado en la Constitución en el artículo 19 N°16, tiene un principio conexo y de refuerzo en materia de protección contra el despido, que se denomina de estabilidad o continuidad. A lo largo de la historia del Derecho del trabajo han existido diversos modelos que surgen a partir de una determinada idea de protección y de orden público. Así, una de las primeras cargas para el empleador que quisiera poner término al contrato fue el aviso o la opción de indemnizar por el no aviso (Schnorr, Gerard, *La protección contra el despido en Alemania*, Revista de Política Social N°18, 1953, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, España). En forma posterior, se fueron incorporando reparaciones como la readmisión o indemnización del trabajador. Han existido modelos llamados de estabilidad absoluta, lo que significa que el trabajador injustamente despedido es efectivamente reincorporado a sus labores una vez declarado nulo el despido; de estabilidad relativa propia, que califica de nulo el despido injustificado, por lo que se sigue considerando al trabajador empleado de la empresa, percibiendo su salario, sin contraprestación laboral; y, de estabilidad relativa impropia, esto es, que no produce la ineficacia del despido sino la obligación de indemnizar. Dentro de esta última categoría, los subsistemas dependerán, en sus niveles de protección, de las tarifas que se establezcan en relación con el despido. El sistema laboral chileno ha sido calificado de “estabilidad laboral precaria”, ya que, de forma prácticamente inexorable, el trabajador despedido ilegal o inconstitucionalmente nunca vuelve a la empresa (Rojas Miño, Irene, *Manual de Derecho del trabajo. Derecho individual*. LexisNexis, Santiago de Chile, 2004, pp. 232 y siguientes). La estabilidad laboral precaria se opone al sistema de estabilidad real, según el cual debe considerarse estable toda relación que subordine la legitimidad y eficacia de la resolución del contrato de trabajo a la existencia de circunstancias objetivas y predeterminadas y, en el plano procesal, que confíe al juez la calificación de tales circunstancias y la posibilidad de remover los efectos del despido ilegítimo (Sentencia de Casación N°1268, del 12 de abril de 1976, Corte Suprema de Casación italiana). Todo esto para decir que el legislador laboral, ante el término del contrato y los diversos aspectos que integran esta institución central del Derecho laboral, ha diseñado respuestas usando la nulidad del acto o distintos costos del despido, que no es otra cosa que el deber de dar sumas de dinero.

10°. En síntesis, el legislador decidió abordar el problema de aquel despido en que no se hubiesen descontado y pagado las cotizaciones previsionales, cuyo fundamento constitucional se encuentra, entonces, en el artículo 19 N°16, derecho a la protección del trabajo, y N°18, derecho a la seguridad social. Respecto de este último, el Estado tiene el deber de garantizar el acceso y de supervigilar su ejercicio. Es sobre tales pilares constitucionales que se define esta especial nulidad, en que perduran las obligaciones patrimoniales del empleador respecto al trabajador, no existe el deber de



realizar la contraprestación laboral y en que la situación descrita termina por medio de la convalidación.

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

IV. PROPORCIONALIDAD DE LA NORMA

11°. La requirente estima que se transgrede el principio de proporcionalidad, sustentando su argumento en que “se genera una sanción desproporcionada, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone, ni encuentra una justificación suficiente en los hechos castigados, lo que en definitiva vulnera el principio de no discriminación arbitraria y la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos” (fs. 13).

12°. Al calificarse la nulidad del despido como sanción, el propósito es intentar llevar el problema al asunto de su proporcionalidad, estándar que puede aplicarse a un apremio o incluso a los efectos de una nulidad especial. En abstracto, la nulidad del despido puede considerarse menos gravosa que un apremio de arresto, como el contemplado en el artículo 12 de la ley N°17.322, para la acción de cobro de cotizaciones, siendo inapelable y posible de ser reiterado ante la persistencia en el incumplimiento. Sin embargo, las dimensiones concretas del apremio de la nulidad del despido serán determinadas por distintos factores, pero que, en cualquier caso, son previsibles para el empleador. Sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha declarado: “La proporcionalidad de la protección de la nulidad del despido dependerá de la naturaleza de la obligación del empleador que está pendiente de pago; la etapa procesal del procedimiento laboral y los tiempos de ejecución de la medida” (STC Rol N°8709-2020, c.12°).

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



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

13°. Por estas razones, debe desestimarse lo alegado por la requirente referente a que el mecanismo legal opera de manera ilimitada en el tiempo, manteniendo a través de una ficción la relación laboral, ya que depende de la voluntad del deudor pagar y convalidar y, precisamente, que no se deba prestación laboral por parte del trabajador es lo que prevé el legislador para este caso. La relación laboral ha terminado, pudiendo esto deberse a un despido por diversas causales o a autodespido, pero resultaría ilógico que el trabajador para poder obtener la satisfacción de su derecho debiera mantenerse trabajando luego de haberse extinguido la relación laboral por despido, acto del empleador, o por causa de incumplimientos graves del empleador que un tribunal califica de una entidad tal de permitir la declaración del autodespido, según lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.

14°. En consecuencia, la llamada nulidad del despido no es una figura que produzca efectos indeterminados: tiene un marco regulatorio que hace previsible para el empleador el efecto de no pagar correcta y oportunamente, lo que excluye la posibilidad de que estemos frente a un trato arbitrario por parte del legislador.

15°. Finalmente, no ha sido controvertido por la parte requirente el hecho de que no ha pagado la totalidad de lo adeudado en virtud del artículo 162 del Código del Trabajo. De esta forma, no resulta lógico alegar una supuesta vulneración a la igualdad ante la ley fundado en el hecho de que mientras no se paguen reajustes e intereses no se podrá convalidar el despido y así poner término a la figura acá objetada. El artículo 162 se aplica precisamente porque aún no se ha cumplido. Al no haberse procedido al pago total de la deuda esta solo puede aumentar con el paso del tiempo, ya habiéndose verificado el daño previsional. En consecuencia, ese mismo incumplimiento mal puede ser un argumento a favor del empleador en el sentido de que, precisamente por incumplir, no deba pagar.

V. SOBRE EL DERECHO DE PROPIEDAD

16°. La requirente alega que se vulnera el derecho de propiedad fundado en que la especie se verifica un enriquecimiento sin causa, al no haber antecedente que legitime los ingresos que perciben los demandantes de la causa judicial en la que incide la gestión pendiente.



17°. En relación con el enriquecimiento injusto, la doctrina ha señalado que, *“en cuanto principio, consiste en que el Derecho repudia el enriquecimiento a expensas de otro sin una causa que lo justifique. Y en cuanto fuente de obligaciones consiste en una atribución patrimonial sin una justificación que la explique, de modo que, constatado, se impone la obligación de restituir”*(Peñailillo, Daniel (1996), *“El enriquecimiento sin causa. Principio de derecho y fuentes de obligaciones”*, *Revista de Derecho, Universidad de Concepción*, N° 200, Año LXIV, Julio-Diciembre de 1996, p. 9.). En consecuencia, corresponde identificar la existencia de una causa o de una fuente de obligación de la que se derivaría la consecuencia de la obligación de restituir lo percibido injustamente.

18°. El Tribunal Constitucional ha recurrido al criterio del enriquecimiento injusto con el objeto de verificar que las potestades contractuales de las Instituciones Previsionales de Salud en un contrato de salud no pueden implicar el derecho a un enriquecimiento injusto de la parte que las impone en desmedro de la otra parte contratante débil (STC 2337, c. 8°). O que a nadie le debe reportar el provecho de su incumplimiento culpable, en un caso de no pagos de gastos comunes morosos (STC 2688, c. 3°). Y que la misma especificación del enriquecimiento es una cuestión que debe delimitar el juez de fondo que conoce de los hechos (STC 2985, c. 5°).

19°. En tal sentido, no es posible asumir que el trabajador que no ha percibido sus cotizaciones sociales se enriquece por el solo hecho de que éstas no se han enterado. El trabajador tiene una causa. Las cotizaciones sociales son propiedad del trabajador (STC 576, cc. 15-18 y STC 3058, c.9°). El mecanismo por el cual se enteran las cotizaciones a la cuenta previsional se funda en obligaciones legales con sustento constitucional.

20°. Por lo mismo, no resulta admisible esta vulneración del derecho de propiedad del empleador sin que se identifique alguna causa ilegítima. Más bien, todo lo contrario, la ausencia de pago de las cotizaciones sociales no sólo impacta en el derecho a la seguridad social del trabajador de un modo concreto y actual, aunque con percepción futura de sus beneficios, sino que afecta su derecho a la prestación de salud al no recibir las cotizaciones sociales que le garantizan frente a este derecho.

VI. SOBRE ALGUNAS CUESTIONES DE MERA LEGALIDAD

21°. En relación con el reproche del requirente vinculado con una supuesta vulneración de los artículos 6° y 7° de la Constitución, cuando expresa que *“La infracción se verifica cuando recordamos que a una municipalidad se le encuentra vedado contratar funcionarios bajo la modalidad del Código del Trabajo”* (fs. 8), de modo tal que *“la contratación de naturaleza laboral estaría fuera del marco legal en que actúa el municipio”* (fs. 8) cabe señalar que esta objeción dice relación con cuestiones que fueron resueltas por el juez de fondo, a quien le asiste la competencia para determinar la naturaleza del vínculo contractual que unió a las partes.



En ese sentido, se ha resuelto por esta Magistratura que un conflicto de esa naturaleza “se asocia a una supuesta falsa aplicación de la ley, en el sentido que el juez de fondo aplicaría la sanción de nulidad del despido a una situación no prevista por el legislador. Pues bien, esta objeción entraña un asunto de mera legalidad, ajeno a la inaplicabilidad” (STC 8709, c. 22°)

22°. En la misma línea, se presentan otras cuestiones que también recaen en asuntos que debe resolver el juez de fondo y que dicen relación con la procedencia de la nulidad del despido respecto de trabajadores que se desempeñan en entidades edilicias. En ese sentido, el requerimiento expresa que se hace imposible la convalidación pues un órgano del Estado no podría libremente pagarlo, citando al efecto una sentencia de la Corte Suprema que rechazó la procedencia de la nulidad del despido en un caso en que la demandada era un órgano de la Administración.

Si bien no obviamos que a partir de 2017 existe jurisprudencia reiterada de la Corte Suprema según la cual la nulidad del despido no sería aplicable cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, se han dictado asimismo sentencias que han resuelto lo contrario. En tal sentido, la Corte Suprema en Roles N°s 11584-2014, 28568-2016 y 35738-2017, en que las demandadas se trataban de municipalidades, resolvió declarar la nulidad del despido.

En el mismo sentido, la Corte de Apelaciones de Santiago resolvió que “si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (...) entender lo contrario, como se pretende por el recurrente por la sola circunstancia de tratarse de un ente público, conlleva establecer una diferenciación arbitraria en perjuicio del trabajador que ahí se desempeña y en favor de este tipo de empleador, lo que claramente no está contemplado en la ley laboral. (Corte de Apelaciones de Santiago Rol N° 945-2019, c. 5°).

23°. Conforme a lo que han decidido reiterados pronunciamientos de este Tribunal Constitucional, a éste sólo compete resolver conflictos de constitucionalidad, siendo privativo del juez de fondo determinar el verdadero sentido y alcance de las normas legales, competencia que este Tribunal está obligado a respetar en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 7° de la Constitución y en conformidad con el principio de deferencia razonada hacia los demás poderes del Estado.

Por esta razón, determinar si se debe o no aplicar la nulidad del despido a la requirente teniendo presente que se trata una municipalidad, debe resolverse por el juez de fondo que corresponda.

24°. Por todo lo expuesto, se rechaza el requerimiento de autos.



VOTO POR ACOGER

Los Ministros señores CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, y RODRIGO PICA FLORES, y la Suplente de Ministro señora NATALIA MUÑOZ CHIU, estuvieron por acoger la acción deducida a fojas 1, por las siguientes razones:

1.- Que el presente requerimiento de inaplicabilidad es interpuesto en representación de la Municipalidad de Lumaco, entidad demandada en sede de cobranza laboral, en cumplimiento a lo dispuesto por sentencia definitiva de fecha 21 de agosto de 2017 dictada por el Juzgado de Letras de Traiguén en causa RIT O-8-2017, resolución que declaró la existencia de una relación laboral entre el municipio y los demandantes de autos, para luego declarar que la decisión de desvincularlos configuraría un despido injustificado, por lo que se declara la nulidad del despido.

2.- Que conforme expone el municipio requirente, en cumplimiento de la indicada sentencia condenatoria, a la fecha del presente requerimiento ha pagado por concepto de remuneraciones, atendida la nulidad del despido, más de \$357.580.565 pesos, monto que continuará devengándose mientras no se produzca la convalidación del despido, unido a la obligación de pagar las cotizaciones previsionales de los demandantes desde su contratación hasta la mencionada convalidación. En este contexto hace presente que a la fecha y, por este concepto, ha pagado más de \$160.000.000 millones de pesos.

3.- Que agrega que habiendo efectuado el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales de uno de los demandantes, y habiéndose solicitado la convalidación del despido, el tribunal la habría rechazado por estar pagado hasta diciembre de 2021 y enviarse la carta en enero de 2022. De este modo, el municipio requirente hace presente la imposibilidad de concretar la convalidación con las ingentes consecuencias económicas para un municipio pequeño, de escasos recursos y que se ve sujeto al cumplimiento de obligaciones ~~sz~~ que no tuvo en vista al momento del inicio del vínculo entre las partes, al no ser concebido como un contrato de trabajo a la luz del ordenamiento jurídico imperante.

4.- Que de este modo y bajo este orden de circunstancias, la requirente cuestiona la aplicación en la especie de los preceptos legales objetos del presente requerimiento de inaplicabilidad, planteando que de ello se deriva una transgresión a las garantías de los artículos 6 y 7 de la Carta Fundamental, unido a una desproporción en la sanción que le es impuesta lo que a su vez se emparenta con una afectación a los numerales 2 y 24 del artículo 19 constitucional. En este contexto de transgresiones es que se desarrolla el presente razonamiento, fundado en la amplia y numerosa jurisprudencia constitucional en que nos hemos referido a esta temática.



5.- Que el artículo 162 del Código del Trabajo dispone que para que se produzca el efecto de poner término efectivo a la relación laboral, el empleador debe comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio de éste (inciso primero del artículo 162) y deberá además informarle del estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido. Sin embargo, el inciso quinto parte final prescribe que, en caso de no efectuarse este pago, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

6.- Que sin perjuicio de lo anterior, en caso que el empleador pague las cotizaciones morosas, produciendo el efecto denominado “convalidación del despido”, según lo previsto en el inciso sexto del artículo 162, ello no libera a aquél de tener que pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones emanadas del contrato de trabajo durante el período comprendido entre las fechas del despido y la de la comunicación del hecho al trabajador mediante carta certificada, de acuerdo a lo prescrito en el inciso séptimo del mismo precepto legal.

7.- Que tal como hemos indicado en pronunciamientos previos de este Tribunal, recaídos en estos preceptos legales, la expresión convalidar significa “confirmar, ratificar o revalidar actos jurídicos, o lo ya aprobado, o dar nuevo valor a una cosa” -de acuerdo al Diccionario RAE-, de suerte que en el ámbito de que se trata el precepto legal que se analiza, convalidar importa ratificar o confirmar el término de la relación laboral, validando el despido a contar de la fecha en que se invocó la causal de término del contrato correspondiente.

8.- Que la finalidad de la convalidación fue la de incentivar al empleador a dar cumplimiento a su obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador, mediante el mecanismo de privar al empleador moroso de su facultad de poner término al contrato de trabajo hasta mientras no se pusiera al día, con el agregado de tener que pagar remuneraciones que se hubieren devengado durante el período de morosidad, aunque el trabajador no haya prestado efectivamente sus servicios.

9.- Que el instituto contemplado en el inciso quinto parte final del artículo en cuestión, establece una especie de nulidad del despido, que en todo caso no conlleva el reintegro del trabajador a sus funciones, pues, él no requiere cumplir con la obligación contractual principal de asistencia, sino que produce una suspensión del término al contrato.

10.- Que, expuesto lo anterior, cabe preguntarse cuál es el efecto que tales disposiciones tienen en el caso concreto. Sobre este punto y tal como se indica en el requerimiento, se produce la aplicación de una verdadera sanción desproporcionada desde el punto de vista pecuniario, donde la mayor parte del monto a que es condenada la requirente proviene precisamente de los efectos derivados de la



aplicación de los preceptos legales contenidos en el artículo 162 del Código del Trabajo.

11.- Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin límite ni freno. Sólo se explica esta situación por la ficción legal consagrada por el artículo 162 del Código del Trabajo, consistente en no considerar finalizado un vínculo contractual mientras el empleador se mantenga moroso en el pago de sus cotizaciones previsionales y, sobre la base de este artificio legal, mantener subsistente unas obligaciones contractuales, con el agravante de que la subsistencia de ellas no tiene una causa que le sirva de fundamento, toda vez que el trabajador no cumple con la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en los términos que contempla el artículo 7° del Código Laboral.

12.- Que tal efecto evidentemente desproporcionado y abusivo que puede provocarse en el caso concreto deriva del sentido del precepto legal que establece la "convalidación del despido", instituto que en rigor importa una sanción para el empleador por el no pago de las cotizaciones previsionales al trabajador al momento del despido, tal como se ve expresado en la disposición de la parte final del inciso quinto de dicho precepto legal. Así, por lo demás, lo ha definido una parte de la doctrina laboral al explicar la naturaleza jurídica de aquel instituto: *"Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional"* (Claudio Palavecino Cáceres, *El despido nulo por deuda previsional*, revista *Ius et Praxis*, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line)

13.- Que, considerando las características del caso concreto, se estima pertinente expresar que, no obstante, el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo, y lo dispuesto por la Ley N° 20.194 que interpreta el inciso séptimo del referido artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento-, la mencionada disposición legal favorecería una hipótesis de enriquecimiento sin causa para el caso concreto. En efecto, ello ocurre cuando habiendo finalizado el vínculo laboral o contractual y habiéndose declarado así por medio de sentencia firme y ejecutoriada, quede entregado a la decisión o a las posibilidades económicas del empleador convalidar el despido mediante el pago de los montos adeudados, los que de acuerdo a la disposición en análisis se incrementarán hasta la fecha del pago efectivo de éstos, cuestión que podría en teoría extenderse por toda la vida del trabajador, con el correspondiente aumento exorbitante y desproporcionado del monto originalmente adeudado.



14.- Que las disposiciones contenidas en los incisos reprochados del artículo 162 del Código del Trabajo, supone generar artificialmente obligaciones laborales a su respecto (remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, etc.) por un período en que no ha existido trabajo alguno, y que sigue extendiéndose en el tiempo, sin causa o justificación alguna, habiendo incluso sido consignadas las cotizaciones previsionales ordenadas por los tribunales en sede declarativa, por lo cual no resulta efectivo sostener como argumento favorable a la racionalidad y legitimidad de tales preceptos que el incremento desproporcionado de las sumas a pagar se deban simplemente a la inacción del deudor.

15.- Que, las prestaciones pecuniarias que adeudaría la entidad requirente, se vinculan directamente con lo que la justicia ha calificado como un contrato de trabajo, de suerte que junto con entenderse terminado dicho vínculo laboral, necesariamente y por razones de proporcionalidad y justicia, debiera entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo, coherente, por lo demás, con la definición establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, al señalar que: *“se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

16.- Que, por lo demás, dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador mediante la ficción legal que aquí analizamos, no asegura una debida protección a sus derechos. Es más, bajo la premisa de pretender amparar sus derechos, el incremento del monto adeudado a lo largo del tiempo no satisface la necesidad de una oportuna y eficaz solución de los emolumentos adeudados, los cuales, al no ser percibidos efectivamente, no hacen más que mantener la situación de incertidumbre y ausencia de pago.

17.- Que, en sentido congruente con lo precedentemente expuesto, el incremento constante en el monto adeudado puede llevar a la imposibilidad económica para el empleador de satisfacer el pago de este, hasta un punto en que su cumplimiento pase a convertirse en una quimera, imposible de concretar. Por ello, la norma en cuestión ampara la posibilidad de provocar una situación de desproporción e injusticia, por el referido enriquecimiento sin causa producido a partir de una ficción legal como la que contempla la norma requerida de autos.

18.- Que lo anterior resulta particularmente trascendente al considerar que la requirente es un municipio, entidades de derecho público con una finalidad definida por ley, cual es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas, y en cuyo contexto cuentan con una regulación específica en materia de contrataciones, aspecto que no puede ser soslayado por estos jueces constitucionales al analizar la controversia en particular.



19.- Que no por nada ha sido la propia Corte Suprema la que ha tenido en consideración la particular naturaleza de los municipios en esta clase de conflictos al indicar en SCS 104.364-2020, a propósito de un recurso de unificación de jurisprudencia, lo siguiente: *“se debe tener presente que esta Corte posee un criterio asentado que ha sido expresado en sentencias previas, dictadas a partir de la pronunciada en causa Rol N°41.500-2017, en que una nueva comprensión doctrinal del tema condujo a alterar la jurisprudencia que se venía sosteniendo sobre el asunto, de manera que a contar de dicho dictamen y como se ha reiterado en los autos rol N°37.339-2017, 36.601-2017 y, últimamente, en los ingresos N°28.229-2018, 4.440-2019 y 21.989-21, entre muchas otras, se ha declarado que tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.*

Además, se ha considerado que la aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.”

20.- Que por lo anteriormente indicado, en el caso concreto, lo antes descrito provoca una vulneración constitucional, expresada en la transgresión del mandato del artículo 19 numeral 2, de proscribir todo trato arbitrario como el que se advierte en la especie al no considerarse las particularidades de la entidad condenada en sede laboral, unido a las consecuencias económicas que para dicha entidad pública derivan de esta sanción, con el agravante de que en la especie el municipio ha pagado importantes sumas de dinero e incluso por una cuestión de desfase temporal lógico entre el pago efectivo y la notificación de tal regularización, no ha se le ha permitido dar por convalidado definitivamente el pago manteniendo el incremento permanente de los dineros adeudados con el impacto que ello supone para el patrimonio municipal y la final desnaturalización de la institución legislativa en comento, aspectos que deben ser necesariamente considerados en este análisis de constitucionalidad concreto.

21.- Que en relación a las garantías enunciadas debemos tener especial consideración a lo manifestado reiteradamente por esta Magistratura Constitucional -propósito de la garantía de igualdad ante la ley- que esta debe ser entendida como una protección constitucional de la “igualdad en la ley”, prohibiendo que el legislador, en uso de sus potestades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una



motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues el constituyente no prohibió toda desigualdad ante la ley, sino que se inclinó por establecer como límite a la arbitrariedad, prohibiendo toda discriminación arbitraria. (STC Roles 2955 c.5 y 3211 c.28 entre otras).

22.- Que, de este modo, no resulta suficiente esgrimir la defensa de los intereses de naturaleza laboral del trabajador para amparar una situación de abuso y desproporción en la ley, tal como se aprecia en el caso concreto a propósito de la aplicación del reseñado artículo 162 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, cabe reseñar una vez más la jurisprudencia constitucional, la cual ha sido clara y enfática en sostener que *“no basta con que la justificación de las diferencias sea razonable, sino que además debe ser objetiva. Si bien el legislador puede establecer criterios que permitan situaciones fácticas que requieran de un tratamiento diverso, ello siempre debe sustentarse en presupuestos razonables y objetivos que lo justifiquen, sin que quede completamente entregado el establecimiento al libre arbitrio del legislador. Así, para poder determinar si se infringe la igualdad ante la ley, es necesario atender además a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir el derecho fundamental de que se trata, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la misma, como lo ha puntualizado la doctrina autorizada.”* (STC Rol 3028 c. decimosegundo, entre otras). Pues, es precisamente esta exigencia de *adecuación, necesidad y tolerabilidad* a que alude el criterio jurisprudencial reseñado, la que no se aprecia en la especie al aplicar la disposición legal al caso concreto, por lo que finalmente el resultado se muestra como contrario a la Carta Fundamental y particularmente al artículo 19 N° 2 de la misma, fundamento suficiente para una posición estimatoria frente a la controversia en análisis.

23.- Que por los argumentos desarrollados en relación a las circunstancias específicas del caso concreto, estos Ministros estiman que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de autos debió ser acogido.

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, 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, POR LO CUAL SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1.

II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.

Redactó el voto por rechazar el requerimiento la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO. El voto por acogerlo fue escrito por el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 13.467-22-INA

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

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



97EE63D8-A103-42F5-A083-193B381A7FF7

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.