



Santiago, quince de octubre de dos mil quince.

VISTOS:

En autos Rol N° 2722, con fecha 6 de octubre de 2014, y en Rol N° 2729, con data 20 de octubre de 2014, el Banco de Crédito e Inversiones ha requerido a este Tribunal la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 289, letra a), y 292, inciso primero, del Código del Trabajo y del artículo 4°, inciso primero, parte final, de la Ley N° 19.886, sobre "Bases de Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios", por considerar que en su aplicación se vulneran los numerales 3° y 21° del artículo 19 de la Carta Fundamental.

Los preceptos legales cuya aplicación se impugna disponen:

Artículo 289, letra a), del Código del Trabajo:
"Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrir especialmente en esta infracción:

a) *El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.*

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;" .

Artículo 292, inciso primero: *"Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias*





mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales."

Por su parte, el artículo 4º, inciso primero, parte final, de la Ley N° 19.886, sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, señala: "Quedarán excluidos quienes, 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, dentro de los anteriores dos años."

La gestión invocada en los antecedentes del Rol N° 2722 es un recurso de queja interpuesto por la parte requirente en los autos caratulados "Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con Banco de Crédito e Inversiones S.A.", en trámite ante la Excmá. Corte Suprema, bajo el Rol N° 22.939-2014. Dicho recurso se dirigió en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta que rechazó con costas un recurso de nulidad, formulado por el ente financiero respecto de la sentencia que lo condenó por prácticas desleales descritas en la preceptiva impugnada, consistentes en despedir a dos trabajadoras partícipes de un proceso de negociación colectiva.

Las faltas o abusos que se denuncian en el recurso de queja son: validar una sentencia dictada por juez que no firmó y que no estaría legalmente investido; además, desestimar antecedentes probatorios sobrevenidos, que fueron acompañados antes de la vista de la causa, referidos a una de las causales de nulidad.

Señala la quejosa que la sentencia condenatoria se funda, principalmente, en una resolución de noviembre de 2013, que falla una reclamación especial formulada en





etapa de objeciones de legalidad ante la Inspección del Trabajo, dentro del proceso de negociación colectiva. En dicho marco se resolvió que dos trabajadoras despedidas, cuya afiliación sindical estaba cuestionada, eran parte del proceso de negociación colectiva y gozaban de fuero.

El banco expone haber revertido dicha resolución mediante una reclamación judicial que fue resuelta el 3 de febrero de 2014, sentencia que fue confirmada el 30 de julio siguiente, en mérito de la desestimación de un recurso de nulidad. Arguye que acompañó los antecedentes en la vista de la causa y se rechazó la prueba por extemporánea, sin reparar en que dichos antecedentes probatorios no existían al momento de recurrir de nulidad contra el dictamen condenatorio, quedando así firme la condena.

Argumenta, además, que las normas cuestionadas son de aplicación decisiva, pues de acogerse la queja es menester remediar la falta o abuso dictando una resolución conforme a derecho.

Por su parte, en autos Rol N° 2729 la gestión invocada es un recurso de unificación de jurisprudencia laboral, del que conoce, igualmente, la Excm. Corte Suprema, bajo el Rol N° 24.854-2014, formulado en contra de la misma sentencia objeto del recurso antes reseñado.

El recurso de unificación de jurisprudencia se funda en el contraste de criterios asentados por una sentencia de rechazo del recurso de nulidad, en relación a una sentencia firme pronunciada por la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 8 de marzo de 2010 (Rol N°160-2009), que declaró:

- 1) Que el solo hecho de despedir a un trabajador que goza de fuero sindical, sin previo desafuero, no constituye, por sí, una práctica antisindical;
- 2) Que para que se configure una práctica antisindical, además de las circunstancias referidas precedentemente, el empleador debe haber actuado con la expresa intención





de atentar contra la libertad sindical;

3) Que lo que el legislador sanciona son las conductas destinadas a violar la libertad sindical en la forma señalada en los numerales del artículo 289 del Código del Trabajo.

Afirma que la Corte Suprema deberá determinar el verdadero sentido y alcance del artículo 289, letra a), del Código del Trabajo y, en especial, la concurrencia de los elementos subjetivos vinculados a la intencionalidad y a la imputabilidad, cuestión que consecuentemente determinará causalmente la concurrencia de las sanciones de los otros dos preceptos que se observan.

Expone la requirente que la aplicación de la preceptiva cuestionada vulnera normas de la Carta Fundamental, a todas las cuales se refiere en su significado, historia y doctrina; en especial, el numeral 3° de su artículo 19, en relación a la garantía del racional y justo procedimiento, los derechos a la prueba y tutela judicial efectiva, además del principio de proporcionalidad de la sanción, señalando que se vulneran por lo amplio del rango de la multa y por la imposibilidad de contratar con el Estado, considerando lesionada, consecuentemente, la reserva de ley de las sanciones y su graduación, a partir del numeral 2) del artículo 63 de la Constitución Política.

Agrega que se vulneran las **garantías de legalidad y tipicidad, culpabilidad y presunción de inocencia**, sin perjuicio de vulnerarse asimismo el artículo 1° de la Constitución Política.

Funda estas proposiciones en la falta de descripción suficiente de las infracciones y en la inexigibilidad de la concurrencia de **elementos subjetivos**, propios del sistema infraccional, sin que exista posibilidad de discutir la procedencia y duración de la abusiva y desproporcionada pena de inhabilidad para contratar con la Administración Pública, que además se configura sin





juzgamiento previo, con omisión de las garantías del racional y justo procedimiento.

Estima con ello infringido el numeral 21° del artículo 19 de la Carta Fundamental, en cuanto a la libertad para desarrollar actividades económicas, en el sentido de garante del contenido esencial de dicho derecho, ya que el impedimento de contratación pública afecta gravosamente el espacio de ejercicio de tal derecho, con serios perjuicios económicos para el afectado.

Aduce como violentado el principio **non bis in idem**, sustentado a partir del artículo 5° de la Constitución Política, por ser una derivación del reconocimiento de la dignidad humana y base esencial de un ordenamiento penal democrático, también recogido en la jurisprudencia de este Tribunal.

Acogidos a tramitación ambos requerimientos, se ordenó la suspensión del procedimiento en ambas gestiones invocadas y se confirió traslado para resolver acerca de la admisibilidad.

Evacuando los traslados, el Sindicato del Banco de Crédito e Inversiones compareció y solicitó la declaración de inadmisibilidad del requerimiento Rol N° 2722, dando una extensa cantidad de antecedentes de hecho y derecho, señalando, entre ellos, que no existía gestión pendiente, pues el conflicto ya había sido fallado en instancia y que la nulidad y el recurso de queja son impugnaciones en un proceso distinto al de prácticas antisindicales, tienen disímiles objetos y disímil fin, y que al no ser el recurso de nulidad constitutivo de instancia, la sentencia que lo resuelve no puede ser estimada sentencia definitiva.

Agregan que el requerimiento carece de fundamento razonable, pues las prácticas antisindicales son calificables como faltas administrativas y, por ende, son ilícitos de mera actividad, motivo por el que no es





correcta la invocación de elementos propios del estatuto de los delitos penales o de infracciones civiles, como la presunción de inocencia, lo que es confirmado al no exigir la norma del artículo 289 del Código del Trabajo el elemento de intencionalidad, lo que sí ocurre en otras de sus normas, como la contenida en el mismo artículo 289, letra c), de ese compendio.

Exponen que las prácticas antisindicales aparecen difuminadas entre un actuar permitido y el atentado a la libertad; la intencionalidad no necesariamente resulta clara y con el estándar probatorio exigido por la ley basta que se pueda constatar una multiplicidad de hechos en la investigación administrativa que conformen estas prácticas ilegítimas.

Aducen que los inspectores del trabajo son ministros de fe, que sus informes gozan de presunción legal de veracidad, por lo que puede parecer que la presunción de inocencia desaparece, pero no es así, porque la requirente enfrenta el juicio con todo el peso del *onus probandi*, por disposición de la ley y no por falta o abuso de los jueces, agregando que en los hechos pudo contestar, rendir prueba y ejercer todas las garantías del debido proceso.

Señalan asimismo que el requirente fue condenado por negarse a reintegrar trabajadores, conducta expresamente tipificada, que no ha sido sometido a dos procesos sancionatorios por la misma infracción, por lo cual no se violenta el principio de *non bis in idem*. Agregan que el artículo 75 del Código Penal habilita a imponer dos sanciones por un mismo hecho, pues la conducta sancionada es reprochable en dos órdenes de responsabilidades diferentes.

En cuanto al artículo 4° de la Ley N° 19.886, sostienen que en sentido estricto no establece una sanción, sino que es una norma que estatuye los requisitos para contratar con el Estado.





Concluyen sosteniendo que el requerimiento es solamente una maniobra para evadir los efectos de la sentencia y solicitan su declaración de inadmisibilidad.

Por su parte, la Inspección del Trabajo en ambos procesos se hizo parte y solicitó la declaración de inadmisibilidad.

Manifestó que existe una duplicidad de requerimientos iguales en dos gestiones diferentes, reprochando que hayan sido formulados días antes de la vista del recurso de queja que se invoca como gestión pendiente.

Así las cosas, solicitó la declaración de inadmisibilidad del ocurso porque la acción de inaplicabilidad debe referirse a una sola gestión y por falta de fundamento, al no ser completa la exposición de los hechos relevantes y no explicar la forma en que se produciría el resultado de inconstitucionalidad. Explica que no se razona sobre los efectos y contexto de aplicación de la norma, agregando que los requerimientos no se dirigen en contra de la preceptiva legal, sino que manifiestan la posición jurídica de la requirente respecto de la figura de prácticas antisindicales, pretendiendo que el Tribunal haga interpretaciones legales de ella, lo cual constituye una cuestión de mera legalidad que no compete a este órgano.

Argumenta, por último, que la preceptiva impugnada no es de aplicación decisiva, pues la queja es un control de tipo disciplinario, propio del ámbito de la función judicial y no una cuestión que incida en la decisión propiamente jurisdiccional de la litis.

Declarados admisibles ambos requerimientos, se confirió traslado sobre el fondo de los conflictos de constitucionalidad planteados y se procedió a la acumulación de ambos procesos.

Evacuando el traslado sobre el fondo, la Inspección del Trabajo solicitó su rechazo, diciendo que el





requerimiento vulnera los actos propios del requirente, porque ni en la discusión de instancia ni en sede de nulidad requirió de inaplicabilidad, actitud que importa aceptar la constitucionalidad de la aplicación del marco normativo referido a dichos conflictos.

Posteriormente, se refiere en detalle a la naturaleza jurídica de los recursos de queja y de unificación de jurisprudencia, uno de naturaleza disciplinaria y el otro orientado a establecer uniformidad en la interpretación de la ley, en circunstancias que la misma legislación que se pide interpretar en una sede, es requerida de inaplicabilidad ante esta Magistratura, en dos pretensiones evidentemente contradictorias, que buscan sustraer el ámbito de aplicación de las normas en cuestión, motivo por el cual la pretensión del requirente carece de toda racionalidad.

Agrega que el efecto negativo de la sentencia de inaplicabilidad no se condice con el propósito de las gestiones pendientes, contradicción que también se observa en la queja, ya que ni siquiera se mencionan en ella los preceptos cuestionados, que no guardan relación alguna con las pretendidas faltas que se denuncian.

En resumen, considera contradictorio y vulneratorio de la doctrina de los actos propios la formulación de un requerimiento de inaplicabilidad en estas condiciones.

Reitera por otra parte que se plantea una cuestión de mera legalidad, en torno a la interpretación de la preceptiva impugnada, cuestión propia de la órbita de las atribuciones de los jueces del fondo; razona que lo impugnado es lo resuelto por los jueces, cuestión conducente al rechazo de los requerimientos, y que no existe efecto contrario a la Carta Fundamental.

Informa que en lo normativo los artículos 289 y 292 del Código del Trabajo son normas protectoras de la libertad y la autonomía sindicales, aseguradas como derechos fundamentales por la Constitución Política, a lo





cual se refiere en detalle, en sus aspectos positivos y negativos. Alude a diversos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referidos a la materia y a la negociación colectiva, derivando de ellos que estas garantías son un mínimo aceptable de civilización que obliga a los Estados partes, en el entendido que se debe favorecer a la parte más débil de la relación laboral, a efectos de conformar un caso de justicia distributiva. Señala que el fuero busca evitar represalias y que las prácticas antisindicales se encuentran definidas como atentados a la libertad sindical, que en nuestra legislación deben ser denunciados por la Inspección del Trabajo.

Se refiere extensamente a las normas constitucionales que se estiman como vulneradas, expresando que el requirente hace un análisis genérico de ellas, sin especificar, y al analizar el artículo 289 solamente se refiere a su letra a), sin hacer mención a su encabezado, que alude a atentar contra la libertad sindical, norma que encuadra y especifica el marco de la infracción. Así resulta que si la definición legal de la infracción no es abordada, mal puede establecerse un atentado a la garantía de tipicidad.

Argúye que el artículo 289 del estatuto laboral no es un catálogo cerrado de conductas, y no puede serlo, pues es el resultado lo que determina la calificación del hecho, motivo por el cual la ejemplificación es una garantía. Señala al efecto que el principio de tipicidad está orientado hacia el derecho penal por parte del constituyente y que el derecho laboral es "*sui generis*", sin que se pueda entender como parte del derecho público ni del derecho privado, motivo por el cual se debe matizar la aplicación de principios extraídos de otras áreas.

Expone que se deben dar por cumplidos los estándares de tipicidad, pues el empleador conoce los derechos y





obligaciones suyas y de los trabajadores en una negociación colectiva, sobre todo este empleador, que ha tenido muchas negociaciones colectivas y que conoce perfectamente el fuero del artículo 309 del Código del Trabajo.

En cuanto a la supuesta presunción de derecho de responsabilidad, señala que la "presunción de inocencia" es un instituto del orden penal, que en este caso se rindió prueba y que se ponderó suficientemente por los sentenciadores conforme a las reglas de la sana crítica, en estricto cumplimiento de todas las garantías del debido proceso, sin vulneración alguna del principio de culpabilidad.

Alude posteriormente a los estándares del principio de inocencia fijados por este Tribunal en sentencia Rol N° 1584, concluyendo que se encuentran cumplidos y que el empleador tuvo pleno conocimiento de la ilegalidad en que se encontraba desde mucho antes de iniciarse el proceso judicial, además de que le fue comunicada por la Inspección del Trabajo. Reitera que la figura omnicompreensiva de prácticas antisindicales se refiere a cualquier atentado a la libertad sindical y que deben ser sancionados la mayor cantidad de actos que la vulneren.

En cuanto a lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley N° 19.886, se refiere en detalle a su contenido y funcionalidad, dirigida en especial a no permitir una rebaja de costos mediante competencia desleal consistente en vulneración de estándares laborales, para así acceder a dineros públicos, motivo por el cual no puede ser conceptualizado como una norma sancionatoria.

Se refiere en detalle a las consecuencias de una sentencia laboral condenatoria por vulneración de derechos fundamentales, argumentando que si bien la inhabilitación de contratación pública es importante, no merece duda que el Estado puede fijar condiciones y establecer sanciones para los infractores de la ley,





cuestiones que en nada obstan al ejercicio de actividades económicas, sino que materializan la función social de la propiedad y el ejercicio legítimo de actividades económicas, que por definición constitucional deben cumplir con lo dispuesto por la ley, cosa que en el caso del requirente no sucede, por lo que descarta una vulneración de la libertad de empresa al no estar frente a su ejercicio legítimo.

En cuanto al principio *non bis in idem*, manifiesta que si el artículo 4° en cuestión fuese una sanción, el libelo debe rechazarse porque no concurre la triple identidad de sujeto, hecho y fundamento de la sanción, ya que una es en tanto empleador y la otra, en tanto contratante con el Estado; la primera es una multa por vulnerar la libertad sindical y la segunda es una imposibilidad de contratar por falta de idoneidad.

Descarta posteriormente la vulneración del principio de proporcionalidad, exponiendo que para la doctrina laboral esta sanción no es de orden penal y hace suyo lo fallado por este Tribunal acerca de la constitucionalidad de este precepto en sentencia Rol N° 1968, de 15 de mayo de 2011.

Se ordenó traer los autos en relación.

Con fecha 16 de abril de 2015 se verificó la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

I.- CUESTIONES PROCESALES PREVIAS.

PRIMERO: Que antes de resolver el fondo del asunto resulta necesario realizar algunas precisiones respecto de las gestiones pendientes en que se solicita se declare la inaplicabilidad por inconstitucionalidad. En el requerimiento de la causa Rol N° 2722, la gestión pendiente es un recurso de queja, institución que sólo es





procedente cuando existe falta o abuso grave, la que configura la solicitante por la vía de una omisión de prueba sobrevvenida en el estadio del conocimiento de un recurso de nulidad, lo cual nos introduce en la esfera de la simple legalidad, teniendo en consideración que ninguna de las normas impugnadas en la queja es de naturaleza decisoria litis. Asimismo, en el requerimiento de la causa Rol N° 2729, la gestión pendiente es un recurso de unificación de jurisprudencia en que el requirente pide a la Corte Suprema que uniforme la jurisprudencia, dando cuenta de una interpretación distinta a la sostenida por la I. Corte de Apelaciones de Antofagasta, en la cual se afirma que tratándose del despido de trabajadores con fuero, para que exista práctica antisindical, debe probarse la intención o dolo antisindical del empleador. Esta solicitud es incompatible con el requerimiento de inaplicabilidad presentado ante esta Magistratura, pues el efecto de la inaplicabilidad es justamente excluir la aplicación del enunciado normativo que produce efectos inconstitucionales en la adopción de la decisión por el tribunal competente en la gestión pendiente, o al menos, sustraer una de sus interpretaciones posibles. Si bien los artículos impugnados son decisivos para la resolución del recurso de unificación, lo son justamente porque deben ser interpretados por la Corte Suprema en la esfera de su competencia. Nos encontramos ante un conflicto de mera legalidad, razón que, procesalmente, aparece determinante para refutar la argumentación expuesta, en la medida que son temas que escapan al campo de esta Magistratura, y que tienen marcado un sello de competencia propio del conocimiento de fondo, que es materia de la incumbencia de la justicia ordinaria;

II. CONFLICTO CONSTITUCIONAL DEDUCIDO ANTE ESTA MAGISTRATURA.





SEGUNDO: Que el requirente ha formulado dos grupos de impugnaciones. Las primeras referidas al artículo 289, letra a), del Código del Trabajo, en que se alega que su aplicación infringe el debido proceso, especialmente los principios de culpabilidad y presunción de inocencia (fs. 40), de legalidad y tipicidad (fs. 47), y el derecho a desarrollar cualquier actividad económica (fs. 51). Estos efectos inconstitucionales se deberían a que la tipificación de conductas antisindicales no sería conforme a los principios de legalidad y tipicidad, y que al no exigir un elemento subjetivo o culpabilidad por parte del empleador, se trataría de una infracción a los principios de culpabilidad y presunción de inocencia. Con todo, la aplicación de tales sanciones impediría, en este caso concreto, ejercer con libertad una actividad económica lícita. En el segundo grupo de impugnaciones, respecto del artículo 292 del Código del Trabajo y del artículo 4° de la Ley N° 19.886, el requirente sostiene que la aplicación de ambas normas, en conjunto, infringe los principios de *ne bis in idem* y de proporcionalidad (fs. 54);

TERCERO: Que, la protección de la libertad sindical y de los instrumentos que permiten su ejercicio servirá como criterio interpretativo para resolver ambos grupos de objeciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que la adecuada protección en el ejercicio de los derechos sindicales en su condición de derechos humanos, determinan que la gravedad de la vulneración de esos derechos requiere de una respuesta categórica y ejemplarizadora, para lo cual el legislador ha establecido mediante diversas sanciones una efectiva protección de esa garantía fundamental en el ámbito laboral.

En segundo lugar, deben adoptarse todas las medidas adecuadas para garantizar que los derechos sindicales





puedan ejercerse efectivamente, sin presiones ni amenazas. En consideración a dichos mandatos una de las vías adoptadas por el legislador laboral se expresa en alterar las reglas del *onus probandi*, a fin de que el denunciante sin mayores exigencias y dilaciones obtenga una efectiva y rápida protección frente al acto vulneratorio de sus garantías constitucionales, lo que produce que el denunciado deberá justificar suficientemente y de manera motivada su exculpación.

En tercer término, en el sistema jurídico laboral debe tenerse en cuenta la asimétrica condición contractual de los sujetos intervinientes en él, lo que importa estar atento a esos desequilibrios y ventajas que se generan como resultado de nuevas negociaciones, colectivas o individuales;

CUARTO: Que, el segundo criterio interpretativo a emplear para resolver este requerimiento es que la limitación de la contratación pública constituye una regla de orden público económico, como ya ha sido declarado por esta Magistratura en STC Rol N° 1968;

III.- INFRACCIÓN DEL DEBIDO PROCESO.

QUINTO: Que no se constata transgresión al principio del debido proceso, por cuanto el requirente cuenta para probar su inocencia con todos los medios de prueba que le franquea la ley, como asimismo con las distintas formas de impugnación o arbitrios que se contemplan en estos casos dentro del procedimiento de tutela laboral, pues en palabras de este Tribunal, establecida la posibilidad de revisión, el legislador es libre para determinar el modo y los procedimientos para lograrla. En consideración a ello, no podría sostenerse que el requirente haya estado en indefensión, por lo que la transgresión invocada, carece de sustrato jurídico que la avale;

SEXTO: Que, del mismo modo, las argumentaciones

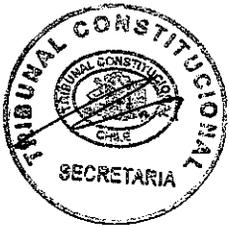




esgrimidas por la ocurrente pueden apreciarse como dirigidas en contra de la calificación de práctica antisindical que han realizado los jueces de fondo, tal como se declaró en la sentencia de mérito.

En efecto, las alegaciones expresadas por la actora en cuanto a que: "Toda conducta sancionable ha de ser debidamente acreditada a través de los diversos medios de prueba ofrecidos por las partes y acompañados al proceso, debiendo la sentencia ser pronunciada por un tribunal, imparcial e independiente, que tenga competencia para resolver la controversia", en relación con las presuntas violaciones al principio de un justo y racional proceso, deben ser desechadas, puesto que dicho razonamiento, excede las competencias de esta Magistratura y debe o debió ser ponderado en la sede de la justicia ordinaria y no en este órgano de jurisdicción constitucional;

SÉPTIMO: Que, igualmente, no se infringe el debido proceso sino cuando tal como lo ha señalado esta Magistratura: "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. Además dedujo recurso de nulidad en contra de la misma, el que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de 7 de septiembre de 2010 que corre agregada a fojas 86 de estos autos. Así, y teniendo a la vista todos los antecedentes que dan cuenta de la defensa que hizo el Banco de Chile en el proceso laboral por vulneración de derechos fundamentales del trabajador Jaime Alfonso González Cancino, 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. Por 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 causa 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 Rol N° 2133, c.22°);

OCTAVO: Que, por definición el derecho al debido proceso debe entenderse como todo aquel que franquea el acceso a la jurisdicción, permite que el proceso se desarrolle con todas las garantías esenciales, racionales y justas que contribuyan a un procedimiento equitativo y no arbitrario. Este Tribunal lo ha definido sosteniendo que "el procedimiento legal debe ser racional y justo. Racional para configurar un proceso lógico y carente de arbitrariedad. Y justo para orientarlo a un sentido que cautele los derechos fundamentales de los participantes en un proceso" (STC Rol N° 1838-10, considerando 10°; citado por García, Gonzalo, y Contreras, Pablo, Diccionario Constitucional Chileno, Cuaderno del Tribunal Constitucional N°55, 2014, Santiago de Chile, p. 245);

NOVENO: Que, al tenor de los elementos expuestos se infiere que para que exista vulneración del debido proceso desde la perspectiva constitucional deben afectarse aspectos que la Carta Fundamental resguarda y que requieren ser calificados como derechos integrantes del debido proceso, teniendo para ello como baremo el conjunto de garantías procesales, orgánicas y penales que el legislador ha desarrollado como presupuestos mínimos del debido proceso, tales como: el derecho a la acción y al debido emplazamiento, bilateralidad de la audiencia,





aportación de pruebas pertinentes y derecho a impugnar lo resuelto por un tribunal imparcial e idóneo y establecido con anterioridad por el legislador (STC Rol N° 1518-09, Cons.23°);

DÉCIMO: Que la doctrina y la jurisprudencia comparada han definido el debido proceso legal como aquel que *"abarca las condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de aquellos cuyos derechos u obligaciones están bajo consideración judicial"* (Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. Garantías Judiciales en Estados de Emergencia, artículos 27.2, 25 y 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Opinión Consultiva OC-9/87, del 6 de octubre de 1987. Serie A N° 9, § 28; Corte IDH. Caso Juan Humberto Sánchez vs. Honduras. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 7 de junio de 2003. Serie C N° 99, § 124; Corte IDH. Caso Myrna Mack Chang vs. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2003; Corte IDH. Caso Mémoli vs. Argentina. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de agosto de 2013. Serie C N° 265, § 191; Corte IDH. Caso J. vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 27 de noviembre de 2013. Serie C N°275, § 258);

DECIMOPRIMERO: Que, el alcance del debido proceso está fijado por la jurisprudencia constante de la Corte Interamericana, en cuanto a que el primer inciso del artículo 8 de la Convención Americana contiene *"las reglas del debido proceso legal"*, o que *"consagra los lineamientos del llamado debido proceso legal"*, cuyos elementos esenciales son las garantías de independencia e imparcialidad que están establecidas en el artículo 8.1 del referido estatuto internacional; circunstancia reafirmada en la Opinión Consultiva sobre Garantías Judiciales en Estados de Emergencia, en términos que *"los principios del debido proceso legal no pueden suspenderse"*





con motivo de las situaciones de excepción en cuanto constituyen condiciones necesarias para que los instrumentos procesales, regulados por la Convención, puedan considerarse como garantías judiciales" (Opinión Consultiva OC-9/87 de 6 de octubre de 1987. Serie A N°9, §30);

DECIMOSEGUNDO: Que en relación a este tópico, no cabe más que rechazar las alegaciones expuestas por la ocurrente, puesto que no existen elementos suficientes que hagan estimar a este órgano jurisdiccional que estemos en presencia de una suficiente y gravosa vulneración de los elementos esenciales del debido proceso legal, que pudiere afectar los lineamientos del concepto de debidas garantías aplicables al ámbito laboral;



IV.- LEGALIDAD Y TIPICIDAD.

DECIMOTERCERO: Que las normas del Código del Trabajo, cuyo objetivo es la protección y tutela de la libertad sindical y, específicamente, aquella que califica las prácticas antisindicales, no verifican una caracterización de manera taxativa de éstas, sino muy por el contrario, de ellas se deduce que el legislador buscó diversas finalidades con tales disposiciones legales, aplicando un criterio orientador a fin de que los operadores jurídicos en la acción de calificación de ellas garantizaran tanto en su dimensión orgánica como funcional la libertad sindical, puesto que una y otra - fase orgánica y fase funcional - forman parte del contenido esencial del derecho de sindicalización; además, se procuró que la interpretación de ese derecho fuera omnicomprensiva en cuanto a la libertad sindical, prohibiendo, del mismo modo y sentido, todos aquellos actos de discriminación sindical;

DECIMOCUARTO: Que, en cuanto a la vulneración del



principio de legalidad, resulta útil recordar que, en palabras de Eduardo García de Enterría, no existe infracción ni sanción administrativa posible sin ley que determine de manera previa una sanción, ni tampoco existe sanción administrativa posible sin que exista ley que la determine en forma previa, debiendo entenderse que la atribución a la autoridad administrativa de potestad sancionadora ha de conferirse a través de una ley formal.

En mérito de lo expuesto no se advierte transgresión al principio de legalidad, puesto que las conductas reprochadas y las sanciones aplicadas se encuentran consagradas en un texto que tiene la categoría de norma legal;

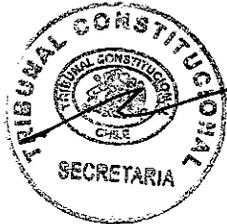
DECIMOQUINTO: Que por otro lado y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 6° de la Constitución Política, los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, mandato normativo que es dirigido a todos los órganos del Estado, debiendo ellos subordinarse en el ejercicio de sus competencias a lo previsto en la Carta Fundamental y a las disposiciones legales dictadas conforme a ella; en tal sentido, no resulta de modo alguno pertinente la pretensión del requirente, ya que no se advierte transgresión a dichos preceptos constitucionales;

DECIMOSEXTO: Que en relación al principio de tipicidad, también llamado "principio de taxatividad", éste es un verdadero mandato de determinación, que busca delimitar las conductas en el campo de lo jurídico que sean penalmente relevantes y, con ello, finalmente, establecer el ámbito de lo punible o sancionable. Al respecto, cabe expresar, que en esta materia según el criterio de este Tribunal Constitucional, se utiliza una terminología distinta a la empleada en la esfera penal, pues, en general la doctrina jurídica no-penal, habla de deberes y obligaciones que se le imponen a los



administrados, cuya inobservancia acarrea la configuración de conductas sancionables o punibles.

En idéntico sentido, Van Weezel, advierte que esto implica que lo que el legislador debe describir para habilitar la regulación reglamentaria de índole sancionatoria no es la conducta amenazada con una sanción, sino el deber u obligación del administrado, cuyo incumplimiento puede ser sancionado por la Administración. Lo anterior implica que el margen de constitucionalidad de las descripciones legales sea notablemente más laxo del requerido en el ámbito penal, y el nivel de exigencia, de un estándar inferior al requerido por la mentada garantía. (STC Rol N° 480-2006, c. 22 y en Tamara Arancibia Madriaga, Análisis Crítico de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional en Materia de Sanciones Administrativas, Cuaderno N°58 del Tribunal Constitucional, año 2015, págs. 30 - 33);



DECIMOSÉPTIMO: Que: *"Las consecuencias jurídicas que derivan de un acto atentatorio de la libertad sindical pueden ser de carácter penal, si dicho acto es constitutivo de delito (artículo 293 del Código del Trabajo), o bien de carácter laboral, esto tiene un efecto sancionatorio, en cuanto buscan prevenir e inhibir la realización de las prácticas desleales por medio de multas y de medidas de publicidad, en palabras de Profesor Toledo Corsi, en esta materia existiría "un criterio de complementariedad entre la sanción administrativa y la penal..."*

DECIMOCTAVO: Que como puede apreciarse al decir de Tamara Arancibia en la obra recién citada: *"...la efectiva conformidad con la Constitución se produce en la medida que dichos preceptos se limiten a reglamentar deberes suficientemente descritos en normas de rango legal"* (STC Rol N°480-2006, c. 29°) o, en otras palabras, en la medida en que estén *"precedidos jerárquicamente de una ley que describa las conductas debidas y sancionables con*



suficiente sustancia como para no vulnerar el principio de legalidad" (STC Rol N°480-2006, c. 31°), razones que no hacen más que asegurar que las invocaciones al principio de legalidad y tipicidad no resultan pertinentes en la especie;

DECIMONOVENO: Que, además, no son adecuadas las invocaciones al principio de legalidad ni al principio de tipicidad que hace la requirente, puesto que las sanciones disciplinarias no forman parte del *ius puniendi* del Estado, ya que tanto el ámbito penal como el campo disciplinario tienen cierto tipo de modalidades y circunstancias propias que permiten de manera aceptable la superposición de sanciones penales y disciplinarias en forma conjunta, sin que ello vulnere el *principio ne bis in ídem*, en la medida que no exista duplicidad en cuanto a que nadie puede ser castigado dos veces o más en cada uno de dichos ámbitos;

V.- SOBRE LA APLICACIÓN DE PRINCIPIOS LIMITADORES DEL IUS PUNIENDI.

VIGESIMO: Que, como se ha señalado precedentemente, entre las penas penales y las sanciones administrativas existen ciertas diferencias que deben ser observadas considerando un mismo estatuto constitucional, el que a su vez no resulta susceptible de aplicar de la misma manera, sino que se requieren matices y adecuaciones para darle eficacia práctica a la referida potestad sancionadora, pues en caso contrario presumir que en ambas situaciones las exigencias derivadas de la aplicación de los principios de legalidad, tipicidad y culpabilidad entre otros, pueden ser las mismas en el orden penal que en el ámbito administrativo, puede llevar en la práctica, a la inoperancia de la potestad sancionadora por parte de la administración (Tamara Arancibia Madriaga, op. cit., pág. 22);





VIGESIMOPRIMERO: Que este Tribunal ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la aplicación de los principios limitadores del artículo 19, N°3, constitucional, en esferas ajenas al Derecho Penal. Ha declarado que, en general, los principios constitucionales del orden penal se aplican, con matices al derecho administrativo sancionador (STC Roles N° 2682, 1951, 1518, entre otras). Esta aplicación supone que las sanciones impuestas por la Administración se asocian a infracciones de la regulación de determinada área tutelada y reglamentada especialmente. En este caso, no se trata sólo de infracciones de normas reguladoras sino que de limitaciones al ejercicio de un derecho fundamental. La libertad sindical está asegurada por la Constitución y por los tratados ratificados por Chile. Un elemento esencial de la libertad sindical es la constitución, afiliación y ejercicio libre de la actividad sindical, sin injerencias ni perjuicios provocados por el empleador. En este sentido, el establecimiento de sanciones ante conductas antisindicales no debe mirarse sólo desde la perspectiva del derecho administrativo sancionador, sino que especialmente como un mecanismo de protección y garantía del ejercicio de la libertad sindical. Siendo así, los principios penales que limitan el poder estatal en función de la protección del individuo ante una intervención gravosa en su contra, se debilitan cuando la imposición de tales sanciones (que no afecta mayormente los derechos del infractor) garantiza el ejercicio de un derecho fundamental que requiere especial protección.



VIGESIMOSEGUNDO: Que, en el mismo sentido, si el artículo 289 del Código del Trabajo exige o no la prueba de un elemento subjetivo, será materia de interpretación del juez del fondo. En este caso concreto no puede estimarse que la "aplicación" de este precepto vulnere derechos del requirente, sino que la específica



interpretación que hizo de él el juez o los jueces de la instancia le agrega una impronta que le otorga rango de una materia propia de la noción de legalidad. Por lo tanto, no se vulneran, tampoco, el principio de culpabilidad ni la presunción de inocencia, en las causas acumuladas roles N°s 2722 y 2729, ambas del año 2014;

VIGESIMOTERCERO: Que la doctrina se encuentra conteste en que cuando la Constitución habla de la responsabilidad penal, ello no obsta a que la exigencia de culpabilidad sea aplicable al ámbito administrativo sancionador pues esta Magistratura ha entendido que el lenguaje utilizado en estos preceptos es amplio y omnicomprensivo, incluyendo a las sanciones administrativas tal como se señaló en la STC Rol N°480-2006, considerando 6°).

Que, sin embargo, la presunción de inocencia no resulta adecuada a la esfera del derecho administrativo sancionador, puesto que dicha categoría conceptual, se relaciona más bien con el campo penal y procesal penal, donde el legislador estableció un verdadero estado de inocencia mientras no existiera una sentencia ejecutoriada de condena, y el factor subjetivo (culpabilidad) en la explicación del ilícito penal, requería la presencia de elementos subjetivos para configurar el delito como tal en el campo penal;

VI.- LIBERTAD DE EMPRESA Y PÁCTICAS ANTISINDICALES.

VIGESIMOCUARTO: Que, si bien no se profundiza en el requerimiento el modo en que se produciría la alegada infracción a la libertad de empresa, ésta ha de reconducirse en el contexto constitucional. El artículo 19, numeral 21° de la Constitución reconoce el derecho a la libre iniciativa económica "respetando las normas legales que la regulen". Esta dimensión regulatoria constituye un mandato amplio que satisface un conjunto





significativo de bienes jurídicos subyacentes. Por una parte, implicará que el libre emprendimiento se da en un contexto general de respeto al ordenamiento jurídico, cuestión tan básica que parece no ser el sentido natural por el que el constituyente la estableció, ya que se trata de una regla aplicable a todas las personas y órganos sin excepción. En segundo lugar, que la constitución y despliegue de las empresas se dé de acuerdo con la legislación respectiva, incluyendo la propia administración o extinción de las mismas en procesos de insolvencia. Tercero, que habrá empresas que por su contexto económico (monopolios u oligopolios) no cabe entenderlas sino en un ámbito densamente regulados. En cuarto término, que aquellas empresas que entran en relaciones contractuales públicas con el Estado se ajusten, aún más radicalmente, al cumplimiento de los objetivos públicos que llevó al Estado a contratar con ellas. Para, por último, verificar las reglas constitucionales y legales relativas a derechos fundamentales que pueden limitar el ejercicio y margen de acción empresarial, en cuanto sean garantía de los mismos derechos y su contenido esencial. De este conjunto habilitante de objetivos constitucionales para la regulación de determinados aspectos económicos, la norma impugnada del artículo 4º, inciso primero, parte final, de la Ley N° 19.886, se orienta en un triple sentido regulatorio. Por una parte, extrae conclusiones jurídicas adicionales a sentencias judiciales condenatorias en el plano laboral y, por tanto, están referidas al más básico de los mandatos normativos: cumplir la ley. Un segundo sentido regulatorio se verifica en orden a regular la relación contractual legítima con el Estado. Y, finalmente, se vincula al mejor desarrollo y concretización de un derecho fundamental, en este caso, la protección de la libertad sindical;





VIGESIMOQUINTO.- Que son estas formulaciones normativas sobre las empresas las que determinan la calificación jurídica que hizo este Tribunal respecto de la norma impugnada. La restricción en la contratación pública constituye una regla de orden público económico, como se estableció en la Sentencia Rol N° 1.968. En tal sentido, "[...] es necesario tener en cuenta que el condicionamiento establecido por la ley para impedir, por un lapso determinado de tiempo, la participación futura de una empresa en una licitación estatal, en razón de haber sido condenada por infracción a los derechos fundamentales de sus trabajadores, constituye una regla de orden público económico. Desde un punto de vista positivo, estas reglas representan una expresión de todos los derechos constitucionales de naturaleza económica que los órganos del Estado deben respetar y promover por expreso mandato del artículo 5°, inciso segundo, de la Carta Fundamental. De esta manera, por una parte, el orden público económico refleja valores como la libertad de contratar, actuando preventivamente hacia el futuro y sin afectar relaciones jurídicas ya consolidadas, y, por otra, se constituye en un límite al ejercicio de determinados derechos, tal y como se desprende del artículo 19 N° 21° de la Constitución Política, que somete el ejercicio de la libre iniciativa en materia económica al respeto de "las normas legales que la regulen". (c. 37°);

VIGESIMOSEXTO.- Que hay que tener presente que una interpretación extensiva de las prácticas antisindicales responde a que la sanción de estas conductas cautela el ejercicio de, al menos, dos derechos fundamentales: la libertad sindical y la negociación colectiva.

El establecimiento de sanciones ante conductas antisindicales no debe mirarse sólo desde la perspectiva del derecho administrativo sancionador, sino desde la óptica de un mecanismo de protección y garantía del



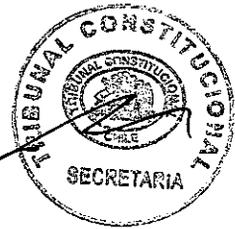


ejercicio de la libertad sindical. Siendo así, los principios penales que limitan el poder estatal en función de la protección del individuo ante una intervención gravosa, se debilitan cuando la imposición de dichas sanciones (que no afecta mayormente los derechos del infractor) garantiza el ejercicio de un derecho fundamental que requiere especial protección. Tanto es así, que este Tribunal, en la Sentencia Rol N° 1.971 estimó conforme con la Constitución la imposición de la medida de arresto, además de la sanción de multa, cuando el empleador incumplió una sentencia judicial que ordenaba el reintegro de trabajadores que habían sido objeto de prácticas antisindicales;

VIGESIMOSÉPTIMO.- Que respecto de la segunda de las impugnaciones, el requirente sostiene que la aplicación conjunta del artículo 292 del Código del Trabajo y del artículo 4° de la Ley N° 19.886, infringe los principios de *ne bis in idem* y de proporcionalidad (fs. 54). Sobre estas alegaciones el Tribunal ya se ha pronunciado, rechazando los requerimientos, en Sentencias roles N°s 1.968 y 2.133.

Los criterios para el rechazo han sido la ya aludida consideración de orden público económico de la inhabilidad para contratar la cual debe ser juzgada a la luz de la proporcionalidad en los siguientes términos:

"La inhabilidad establecida por el precepto no es una diferencia arbitraria. 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. En el caso de la empresa Starco S.A., la sentencia del Segundo Juzgado de Letras del





Trabajo, que rola a fojas 32 y siguientes de autos, da cuenta, precisamente, de la defensa desplegada por aquélla en el proceso laboral RIT T-2-2009. No se trata, de una apreciación o juicio formulado por la Dirección del Trabajo o por la Dirección de Compras y Contratación Pública, autoridades administrativas que han obrado en el sentido de materializar la inhabilitación de STARCO S.A. para contratar con la Administración, en virtud de lo dispuesto por la sentencia ya mencionada. 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 (N° 7) de la misma norma), que opera con el solo mérito de la sentencia judicial ejecutoriada que la pronuncia. c) La inhabilitación 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 inhabilitación sólo dure dos años." (STC Rol N° 1968, c. 32°);

VIGESIMOCTAVO: Que a lo razonado en forma previa, deben agregarse los argumentos relativos a la finalidad del artículo 4° de la Ley N° 19.886. Por una parte, tiene un claro objetivo en orden a asegurar la libre competencia en las licitaciones públicas.

De acuerdo con 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 dijo 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. (...) Que la ley 19.886 no exige a los proveedores del Estado requisitos elementales que aseguren la competencia leal, como sería la necesidad de mantener un cumplimiento irrestricto de las citadas regulaciones. (...) Que, de este modo, se puede dar la paradoja que empresas y personas naturales que infringen las normativas laborales y tributarias que el Estado se ha fijado para cautelar los derechos de los trabajadores y asegurar el financiamiento de sus programas, sean, al mismo tiempo, favorecidos con suculentos contratos." (Historia de la Ley, pp. 4-5);

VIGESIMONOVENO.- Que existe otro objetivo o finalidad constitucionalmente legítima que se ha de cautelar mediante legislaciones de esta naturaleza: La 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 acuerdos 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





(libertad sindical). Normas de este tipo se han incluido progresivamente en la legislación, y algunas de ellas han sido revisadas por esta Magistratura, tal como lo que en el proyecto que introdujo la televisión digital (Sentencia Rol N° 2.645);

TRIGÉSIMO.- Que también es plausible argumentar en el lenguaje de los economistas. Nos encontramos frente a un eficaz incentivo económico para el cumplimiento de la legislación laboral.

El establecimiento de esta inhabilidad constituye una poderosa herramienta 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 condenados por prácticas antisindicales. 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. 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). "El trabajo que debe protegerse es el "trabajo digno" y el "trabajo decente". *El trabajo digno, según lo 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 condiciones de seguridad laboral y remuneración. También 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, op. cit. pág. 131) (Prevención de STC Rol N° 2470, c. 9° y 12°);



TRIGESIMOPRIMERO.- Que, por último, este Tribunal ha sostenido recientemente (Sentencia Rol N° 2671) "que el artículo 63, numeral 4° de la Constitución dispone que son materias de ley aquellas que regulan las "materias básicas relativas al régimen jurídico laboral, sindical, previsional y de seguridad social". Con esta disposición se produce un efecto que impacta en aquellos que pueden regular las cuestiones "no básicas" relativas al régimen jurídico laboral. Por un lado, la potestad reglamentaria de ejecución de estas leyes básicas es más amplia y, por otra parte, son los propios sujetos intervinientes en la relación laboral los que generan consecuencias jurídicas a través de contratos individuales o colectivos de trabajo que se constituyen, especialmente estos últimos, en fuente normativa específica."

Por tanto, hay un efecto indirecto esencial en la construcción de relaciones laborales en donde no existan



prácticas antisindicales. Éstas están referidas a la protección del contrato colectivo como fuente de Derecho. En este sentido, la legislación del trabajo es una norma base que implica una colaboración mayoritaria del reglamento y del contrato o convenio colectivo. El modelo normativo que plantea la Constitución asume y protege la autorregulación de las relaciones laborales, mediante el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. El contrato colectivo se erige entonces como una fuente formal de la cual se presume legitimidad por ser resultado de un procedimiento especialmente reglado, en donde se han protegido los derechos de los trabajadores. Siendo así, tanto las normas que establecen sanciones ante prácticas antisindicales, como normas que incentivan el cumplimiento de la legislación laboral en esta materia, tienen como finalidad última proteger el contrato colectivo;

TRIGESIMOSEGUNDO: Que, las consideraciones anteriores obligan a concluir que las acciones de inaplicabilidad deducidas en estos autos acumulados, no pueden prosperar, en la medida que sus argumentos y las motivaciones aducidas por las requirentes no demuestran una vulneración de la normativa constitucional invocada.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en los artículos 1°, 19, numerales 2°, 3° y 21°, 63, numerales 2° y 4°, y 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimer, de la Carta Fundamental, así como en las disposiciones pertinentes de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

- I. QUE SE RECHAZAN LOS REQUERIMIENTOS DEDUCIDOS A FOJAS 1 Y SIGUIENTES Y A FOJAS 381 Y SIGUIENTES, RESPECTIVAMENTE
- II.- DÉJANSE SIN EFECTO LAS SUSPENSIONES DEL PROCEDIMIENTO DECRETADAS A FOJAS 252 Y 635 DE CADA UNO DE LOS EXPEDIENTES, OFÍCIESE.



III.- QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE
REQUIRENTE, POR HABER TENIDO MOTIVO PLAUSIBLE
PARA LITIGAR.

El Ministro señor Juan José Romero Guzmán previene que concurre a rechazar el requerimiento de inaplicabilidad en consideración a las argumentaciones siguientes:

1°. Las interrogantes principales que derivan del caso concreto sometido a nuestro conocimiento pueden plantearse de la siguiente forma: ¿cumple la medida de inhabilitación temporal para celebrar contratos con el Estado en caso de que una empresa haya sido sancionada por prácticas antisindicales con los estándares mínimos de un racional y justo procedimiento legal? ¿Respeto la sanción aludida el principio *non bis in idem*?

2°. La inhabilitación establecida en el artículo 4°, inciso primero, parte final, de la Ley N° 19.886, es una sanción accesoria a la sanción de multa por prácticas antisindicales contemplada en el artículo 292, inciso primero, del Código del Trabajo.

El carácter accesorio de la sanción de inhabilitación deriva del hecho de que ésta, a diferencia de la sanción de multa por la infracción consistente en realizar prácticas antisindicales, no es autónoma en el sentido de bastarse a sí misma. Es decir, existe una relación lógica de dependencia de la primera en relación a la segunda de las sanciones aludidas, toda vez que sólo en el evento de que se incurra en la infracción del Código del Trabajo se entiende aplicable la sanción de inhabilitación cuestionada.

3°. El objetivo legislativo fundamental de la sanción de inhabilitación, en el ámbito laboral, es el de "proteger más eficazmente a los trabajadores" (ver Historia de la Ley N° 20.238 - motivación N° 11° de la Moción). La alusión al concepto de eficacia denota la





finalidad o función disuasoria de este tipo de sanción.

4°. Una sanción puede tener una variedad de justificaciones o funciones, entre ellas, la retribución y la disuasión. Es posible sostener, asimismo, que la opción por el tipo de función con que se establece una sanción es, generalmente, una materia de política pública a ser determinada por el legislador. Sin embargo, también es cierto que la severidad de una sanción no puede carecer de límite. Del principio que exige racionalidad y justicia en los procedimientos se desprende la prohibición de establecer sanciones de severidad excesiva.

5°. La prohibición anterior está estrechamente vinculada con la proporcionalidad. Lo excesivo se vincula con lo manifiestamente desproporcionado, lo cual, a su vez, está asociado a una función retributiva de la sanción (justo merecimiento).

Por su parte, un elemento característico de una aproximación retributiva consiste en vincular la severidad de la sanción con la gravedad del ilícito, lo cual, a su vez, está relacionado con factores tales como la magnitud del daño y el grado de culpabilidad del infractor.

6°. La evaluación de si se está o no en presencia de una sanción excesiva y, por ende, carente de racionalidad y justicia, debe prestar atención a si se trata de una sanción propia del ámbito penal o no. En el caso de sanciones no penales existe un mayor espacio, en cuanto a su racionalidad y justificación, para objetivos disuasivos. Así, el límite que, de acuerdo a una perspectiva retributiva, debe ser respetado en toda sanción, permite algún grado mayor de holgura cuando se advierte un objetivo disuasorio en el ámbito no penal.

7°. Hay que tener en consideración, también, que tratándose de sanciones eventualmente conjuntas (multa e inhabilitación) y en que la consecuencia negativa tiene





una naturaleza pecuniaria, la evaluación de si se está o no ante una transgresión de los límites constitucionalmente permitidos debe atender al impacto económico acumulado de ambas sanciones.

8°. En este caso concreto no se han aportado antecedentes en autos que permitan evaluar si se está sancionando en exceso, es decir, con manifiesta desproporción. En efecto, no es posible verificar el quantum o significancia económica o pecuniaria actual o previsible que tendría la aplicación de las sanciones de multa e inhabilitación.

Aun entendiendo que la sanción accesoria de inhabilitación para contratar con el Estado tiene un objetivo fundamentalmente disuasivo, la proporcionalidad como límite (*más que como medida exacta u óptima*) debe permitir vislumbrar cuándo el efecto pecuniario, tanto en términos absolutos como relativos, es excesivo y, por ende, no permitido desde el punto de vista constitucional.

La medición (sino exacta, con algún grado importante de precisión) respecto del (probable) efecto pecuniario absoluto permitiría conocer el quantum agregado de la sanción y compararlo con ciertos rangos, entre ellos, el establecido por el artículo 292 del Código del Trabajo (sanción de multa por prácticas antisindicales).

A su vez, la medición del efecto pecuniario relativo está asociado con el impacto económico que para el infractor tienen las sanciones desde el punto de vista de su capacidad económica o de su posibilidad para desarrollar o seguir desarrollando su actividad económica.

9°. Como se manifestara previamente, tanto si se atendiera a la gravedad del acto infraccional como a la consecuencia o efecto económico para el infractor, se requiere valorar el impacto económico que, en su conjunto, significa -actual o potencialmente- la multa y





la inhabilitación. Nada de lo anterior es posible de ser realizado debido a la carencia de antecedentes sobre el particular. Por lo tanto, no puede aseverarse que la sanción accesoria (y eventual) de inhabilitación es excesiva o desproporcionada al punto de constituir una violación al artículo 19, N° 3°, inciso sexto, de la Constitución.

10°. Por último, en lo que concierne al reproche consistente en que se vulneraría el principio *non bis in ídem*, éste debe rechazarse en virtud de las siguientes consideraciones. En primer lugar, se trata de dos sanciones de distinta naturaleza. Una consiste en pagar una suma de dinero y la otra dice relación con la inhabilitación para celebrar contratos. En segundo lugar, ambas cumplen una función complementaria, pero diferente. En efecto, la sanción de multa cumple una función propiamente retributiva, a diferencia de la de inhabilitación, la cual tiene un sentido más disuasivo. Y, en tercer lugar, no se está en presencia de dos sanciones sucesivas, sino que se hacen exigibles u operan, potencialmente, desde el mismo momento. En otras palabras, se trata de un régimen sancionador previamente conocido y previsible.

11°. Por lo tanto, dados lo antecedentes que obran en el expediente no es posible constatar una infracción a los estándares mínimos derivados de la exigencia constitucional de un racional y justo procedimiento legal.

Los Ministros Srs. Iván Aróstica Maldonado, María Luisa Brahm Barril, y Cristián Letelier Aguilar, estuvieron por acoger parcialmente el requerimiento de autos, conforme enseguida pasan a exponer:

I. CUESTIÓN DE CONSTITUCIONALIDAD.





1°. Que para acotar el asunto de que aquí cabe tratar, conviene recordar que es distinto cuando una inconstitucionalidad deriva de infringir la ley, que cuando resulta como consecuencia de aplicar la ley. Porque, siendo competencia de los jueces del fondo corregir la contravención a cierta disposición legal, cometida durante un proceso dado, así ella traiga aparejada alguna consecuencia inconstitucional, de otra parte, es de resorte exclusivo del Tribunal Constitucional declarar inaplicable un precepto legal cuya aplicación aparezca o se manifieste disconforme con la Carta Fundamental, con arreglo a los artículos 6° y 93, N° 6°, de la misma (STC 794 y 2292).

En la primera situación se encuentra la objeción de fondo que el requirente hace al artículo 289, letra a), del Código del Trabajo: el hecho de no reincorporar a dos funcionarias desobedeciendo órdenes administrativas impartidas por la Dirección del Trabajo, se estaría subsumiendo -indebidamente a su juicio- en las conductas que como "prácticas desleales" describe el aludido precepto legal.

Es en sede judicial donde corresponde revisar la validez de dicha calificación jurídica. Considerando que, al tenor exacto del artículo 292, inciso quinto, del citado Código, "disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores", que es parte de una negociación colectiva en curso, según su artículo 309, es de incumbencia del tribunal competente ante quien la Inspección del Trabajo debe denunciar los hechos constitutivos de un despido. Por manera que, siendo la expedición de tal orden de reincorporación de exclusiva reserva judicial, acorde al artículo 76, inciso primero, de la Constitución, no le sería dable a un servicio público, puesto bajo la tuición





del Presidente de la República, ejercer tales funciones judiciales;

2°. Que, por lo demás, no se ha acreditado que el mencionado artículo 289, letra a), ostente deficiencias tales que menoscaben los principios de tipicidad y de culpabilidad, si se atiende a su contenido expreso y a la jurisprudencia sobre el mismo recaída, habida cuenta que las conductas allí catalogadas como infracciones admiten un razonable margen de interpretación judicial. Así, la sentencia de unificación de jurisprudencia Rol N° 7.856-2012, dictada por la Corte Suprema el 3 de abril de 2013, entre otras.

Bastaba lo anterior para desechar la impugnación formulada en la especie por este concepto. No siendo necesario incursionar en otros argumentos, como los relativos a los artículos 19, N° 16, y 19 constitucionales, por resultar completamente ajenos a este caso concreto. Tan ajenos como aquellos referentes a la naturaleza y alcance de las sanciones administrativas y disciplinarias, en circunstancias que, en la especie, se trata de penas o castigos aplicados por los tribunales;

3°. Que tampoco es atendible el reproche que se dirige contra el artículo 292 del Código del Trabajo, que establece las sanciones aplicables para el caso de comisión de prácticas antisindicales o desleales, consistentes en multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, "teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción".

Es efectivo que dicha norma se limita a consignar una obviedad: que el juez debe tener en cuenta la "gravedad" de la infracción, pero sin indicar rangos que





permitan catalogar las infracciones según esa gravedad, ni mencionar algunos criterios que permitan graduar la drasticidad de las sanciones dentro de cada categoría en particular, según ha considerado este Tribunal Constitucional en sentencia Rol N° 2658, entre otras.

Mas, la entidad bancaria requirente no ha demostrado cómo, en caso de existir en la ley tales elementos de juicio y parámetros, harían variar la multa aplicada en su contra -ascendente a 20 UTM- haciéndola desproporcionada;

4°. Que, en cambio, sí cabía admitir la impugnación enderezada contra el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.886, por dar origen a una sanción de suyo injustificada, automática y desproporcionada, con violación a las garantías contempladas en el artículo 19, N° 3, de la Constitución Política, al decir que en las contrataciones con la Administración del Estado "Quedarán excluidos quienes, 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, dentro de los dos años anteriores" (inciso agregado por la Ley N° 20.238).

Para lo cual, valga resumir a continuación, las disidencias planteadas en STC 1968 y 2133;

II. SANCIÓN INJUSTIFICADA.

5°. Que, en efecto, la exclusión a priori instituida por el inciso primero del artículo 4° impugnado, no tiene relación alguna con la "idoneidad" de quienes contratan con el Estado, como tampoco puede vincularse con la necesidad de "velar por la competencia leal", en cuanto 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.

Uno, porque previniendo a la autoridad contra este tipo de distorsiones, la propia Ley N° 19.886 dispone que en la adjudicación de los contratos administrativos no se debe atender sólo al precio de la oferta (artículo 6, inciso primero), sino que considerar en su conjunto todas las condiciones establecidas en las bases (artículo 10). Dos, porque la competencia legítima entre oponentes, en el sentido indicado, quedó cautelada en el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.886, y no en el inciso primero del mismo precepto (que es el reclamado en autos), conforme se verá a continuación;

6°. Que es así que el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.886 soluciona el problema de la competencia indebida que supone la presencia de oferentes con deudas laborales insatisfechas, al prevenir lo siguiente:

"En caso de que la empresa que obtiene la licitación o celebre convenio registre saldos insolutos de remuneraciones o cotizaciones de seguridad social con sus actuales trabajadores o con trabajadores contratados en los últimos dos años, los primeros estados de pago producto del contrato licitado deberán ser destinados al pago de dichas obligaciones, debiendo la empresa acreditar que la totalidad de las obligaciones se encuentran liquidadas al cumplirse la mitad del período de ejecución del contrato, con un máximo de seis meses. El respectivo servicio deberá exigir que la empresa contratada proceda a dichos pagos y le presente los comprobantes y planillas que demuestren el total cumplimiento de la obligación. El incumplimiento de estas





obligaciones por parte de la empresa contratada, dará derecho a dar por terminado el respectivo contrato, pudiendo llamarse a una nueva licitación en que la empresa referida no podrá participar”;

7°. Que de esta última forma se perfeccionaron normas y prácticas de antigua data, en cuya virtud la autoridad, previo a celebrar cualquier contrato administrativo, siempre ha debido verificar que los postulantes no registren deudas laborales y previsionales pendientes, a más de reconocérsele en ellas la facultad para fiscalizar y multar el incumplimiento de las leyes del trabajo y de seguridad social por parte de sus contratistas, durante el desarrollo del respectivo acuerdo de voluntades.

En el sentido acabado de exponer, se orienta también la reciente legislación administrativa chilena. Como es el caso de las Leyes de Presupuestos para el Sector Público que, en vez de incapacitarlos para contratar, instan a que los contratistas se pongan al día en sus compromisos laborales y previsionales, a que subsanen los incumplimientos que los afectan, a través de calificaciones susceptibles de ser consideradas en futuras licitaciones y adjudicaciones. Para el año 2011, véase el artículo 6° de la Ley N° 20.481; para el 2012, el artículo 6° de la Ley N° 20.557; para el año 2013, el artículo 6° de la Ley N° 20.641; para el 2014, el artículo 8° de la Ley N° 20.713, y para el año 2015 el artículo 6° de la Ley N° 20.798;

8°. Que tanto menos útil se divisa la norma impugnada, desde que no contribuye a la eficacia de las sentencias judiciales, al no condecir con la facultad que le asiste a los tribunales para “hacer ejecutar lo juzgado” en los términos del artículo 76 de la Carta Fundamental.





Porque, independientemente de que el Código del Trabajo ya otorga suficientes poderes de imperio a los competentes jueces del fuero, dicha norma afecta a todos quienes cargan con el baldón de haber sido "condenados", incluso a los que se han allanado a cumplir con prontitud los veredictos jurisdiccionales. A no ser que se crea que el solo temor a verse condenados produce un efecto intimidatorio o disuasivo, que contiene los litigios e inhibe las defensas de los demandados, lo que contraviene severamente las garantías de igualdad ante la justicia que asegura el artículo 19, N° 3°, de la Constitución chilena;

III. CASTIGO DESPROPORCIONADO.

9°. Que es algo muy claro 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.

En circunstancias que darle a cada uno lo suyo - reconocerlo en sus particularidades- es la definición de justicia y sustento de nuestro régimen constitucional;

10°. Que obsérvese ahora que al referirse a las "prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador", la norma impugnada no identifica positivamente ningún supuesto en que pueda subsumirse alguna específica infracción, sino que alude a los hechos reprochados sólo por el efecto negativo que han producido conforme a un criterio de valoración. De modo que, por esa sola consecuencia generada, cualquier acto o conducta deviene susceptible de una única sanción,





sin importar sus características intrínsecas, entidad, trascendencia ni gravedad.

Mientras que -por otra parte- la sanción que dicha norma prevé se corresponde, por ejemplo, con la "prohibición temporal de celebrar actos y contratos con los organismos del Estado", que el artículo 8° de la Ley sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, aprobada por la Ley N° 20.393 (artículo 1°), reserva para sancionar conductas tan aviesas como el lavado y blanqueo de activos, el financiamiento del terrorismo y la facilitación de la corrupción, previstas respectivamente en las leyes N°s 19.913 (artículo 13) y 18.314 (artículo 8°), y en el Código Penal (artículos 250 y 251 bis);

11°. Que, a modo de comparación y tal como se ha apuntado antes, en otros precedentes legales infracciones análogas se encuentran más delimitadas, a la vez que su comisión da origen a la menos drástica sanción de poner término anticipado al respectivo contrato administrativo, previamente celebrado.

En la Ley N° 18.696, sobre Transporte de Pasajeros, se contempla como causal de término de las concesiones de uso de vías y de servicios complementarios el "reiterado incumplimiento grave" de las normas laborales con los propios trabajadores, entendiéndose por tal "la existencia de más de cuatro condenas ejecutoriadas por infracciones a los derechos fundamentales del trabajador", por ejemplo (artículo 3° decies, agregado por la Ley N° 20.504);

12°. Que, en estas condiciones, la oración final del artículo 4°, inciso primero, de la Ley N° 19.886 se presta para abusos por ser insuficiente a efectos de asegurar que la medida de castigo no trascienda la gravedad de los hechos cometidos: comoquiera que describe una conducta amplísima, que no individualiza por sus características propias cuáles son en sí mismos los



hechos concretos que se valoran por sus repercusiones negativas ("prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador"), ella deviene susceptible de aplicación indiscriminada, puesto que puede llegar hasta abarcar actuaciones de ínfima significación o apenas reconducibles a su formulación genérica, a las que se ha de aplicar una sanción única e inexorable, prevista con un rigor que otras normas reservan para los crímenes más graves (la "exclusión" por dos años del sistema de contratación administrativa señalado). A un paso que esto muestra bien a las claras que la norma trata igual, con una misma y única pena, a quienes pueden haber cometido infracciones muy desiguales.

Algo muy elemental dice que el derecho a hacerse acreedor a la sanción merecida, en relación con la conducta efectivamente realizada, se encuentra aquí severamente menoscabado;

IV. SANCIÓN DE PLANO.

13°. Que no se contempla la oportunidad para discutir ante los tribunales laborales la procedencia o duración de esta pena de inhabilitación impuesta por la Ley N° 19.886. De modo que si el afectado nunca tiene una posibilidad para discutir la procedencia o extensión de esta "pena" de bloqueo contractual, inexorable e indivisible, que impone directamente el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.886, 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, suerte de ex opere operato, 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;

14°. Que tampoco podría catalogarse de "accesoria" esta sanción de inhabilitación, ya que la llevaría consigo -automáticamente- aquella condena impuesta antes en lo laboral.

Lo cual parecería un intento de justificación extemporánea, cuando se observa que ni siquiera la ley cuestionada la califica como tal, dado que entre ambos castigos no existe relación lógica alguna de dependencia o accidentalidad. Además que, si se tiene por referente al artículo 76 del Código Penal, tampoco las sentencias condenatorias dictadas en sede laboral hacen mención "expresamente" a las exclusiones de esta Ley N° 19.886, por la simple razón de no ser materia sobre la que puedan pronunciarse los tribunales del Trabajo;

V. CONCLUSIÓN.

15°. Que, en sí mismo considerado, el precepto cuestionado es de suyo inconstitucional, puesto que su texto riñe directamente con las reglas precitadas de la Carta Fundamental.

A lo que cabe agregar que su aplicación práctica confirma la misma antijuridicidad: dentro de la magnitud natural de las cosas, no resulta equilibrado pensar que una entidad bancaria de la envergadura de la requirente, podría reportarse algún provecho, por el hecho de despedir indebidamente a dos de sus funcionarias. Si esta circunstancia puede y debe repercutir en el plano estrictamente laboral, donde ha dado origen al pago de unas congruas sumas de dinero, que el respectivo fallo acota, aparece desmesurado atribuirle alguna incidencia





económica global susceptible de perjudicar a los demás trabajadores del mismo banco que se busca "proteger".

Cualquiera advierte que los propósitos intimidatorios de esta ley se traducen en unas consecuencias excesivamente dañosas, que ninguna regla ni principio constitucional pueden contribuir a validar.

Redactaron la sentencia los Ministros señores Nelson Pozo Silva y Gonzalo García Pino, la prevención su autor, y la disidencia, el Ministro señor Iván Aróstica Maldonado.

Notifíquese, comuníquese, regístrese y archívese.

Roles acumulados N°s. 2722 (2729)-14-INA.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



M^{te} Luis Pizarro

Letelier

[Large scribble]



Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidente, Ministro señor Carlos Carmona Santander, y por los Ministros señores Francisco Fernández Fredes, Iván Aróstica Maldonado, Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza, Juan José Romero Guzmán, señora María Luisa Brahm Barril y señores Cristián Letelier Aguilar y Nelson Pozo Silva.

Se certifica que el Ministro señor Francisco Fernández Fredes concurrió al acuerdo y fallo, pero no firma por haber cesado en su cargo.

Autoriza el Secretario del Tribunal Constitucional, señor Rodrigo Pica Flores,

[Signature]