



000213
doscientos trece

1

Santiago, dieciséis de abril de dos mil diecinueve.

VISTOS:

A fojas 1, con fecha 28 de julio de 2017, complementado a fojas 67, Servicios Jurídicos ZPNG Abogados Asociados Ltda. deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 162, inciso séptimo, del Código del Trabajo, en los autos laborales RIT O-6227-2016, sobre despido indirecto, caratulados "Rojas con Zenteno Pinochet Núñez Abogados Asociados", del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Santiago, por recurso de nulidad laboral, bajo el Rol Nº 963-2017.

Precepto impugnado

El precepto legal impugnado dispone:

Artículo 162, inciso séptimo, Código del Trabajo:

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.



Tramitación

- Conocido el requerimiento por la Primera Sala de este tribunal, fue admitido a tramitación y se ordenó la suspensión del procedimiento en la gestión judicial en que incide; y se decretó su admisibilidad, conforme a resoluciones de fojas 71 y 85.

Fueron tenidos como parte las requeridas María Teresa Rojas Yáñez y Francisco Pinochet y Cía. Abogados Asociados Limitada, quienes formularon oportunamente sus observaciones sobre el fondo (fojas 184 y 194); y sin que se evacuaran observaciones por parte de los órganos constitucionales interesados.

Antecedentes de la gestión pendiente

Conforme a los antecedentes allegados al proceso, la gestión judicial invocada es un proceso laboral por auto despido, cobro de prestaciones y aplicación de la denominada "Ley Bustos", el cual, al momento de requerir se encuentra en acuerdo ante la Corte de Apelaciones de Santiago, por recurso de nulidad.



En dicho proceso la demandante, señora María Teresa Rojas Yáñez sostiene que desempeñó funciones como técnico jurídico para el estudio de abogados requirente, y demanda indemnizaciones de aviso previo, años de servicio, recargo legal del despido, feriado y remuneraciones por despido, hasta la convalidación del mismo. La actora invoca unidad económica y continuidad laboral entre la otra parte demandada - Francisco Pinochet y Cía. Abogados Asociados Limitada- y el estudio jurídico requirente de inaplicabilidad, lo cual fue controvertido en la especie, según se alega en fojas 2.

La sentencia de primera instancia, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (25 de abril de 2017) acogió la demanda, hizo aplicación sin límite temporal de la denominada "Ley Bustos", que modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, estableciendo el pago de remuneraciones y demás prestaciones hasta la fecha de convalidación del despido si no se hubiere pagado íntegramente las cotizaciones previsionales.

Frente a ello, la actora interpuso recurso de nulidad.

Conflicto constitucional

En cuanto al conflicto constitucional planteado, la requirente afirma que la aplicación del precepto legal impugnado, en el caso concreto, es decisiva para la resolución del asunto, y que dicha aplicación vulnera el artículo 19 N°s 3, 24 y 26 de la Constitución.

Señala que la sentencia de primera instancia la condena por un caso de auto despido, sin establecer límite temporal alguno, por lo cual podrían pasar veinte años o más y seguir solicitando lo mismo.

Agrega que no se está en presencia de un conflicto de legalidad, en tanto el artículo 162 aludido fue objeto de una Ley Interpretativa, la N° 20.194.

Expone que la jurisprudencia ha expresado que la llamada "Ley Bustos" corresponde sólo para despidos y no para auto despidos, lo cual se ve agravado por cuanto se le hace a la actora responsable de las cotizaciones de la relación laboral anterior, de la cual no tuvo injerencia.

Expone que se vulnera la garantía constitucional del derecho de propiedad, por cuanto se termina produciendo un enriquecimiento ilícito y sin causa, pues la Ley N° 19.631 determina que las remuneraciones y las cotizaciones se siguen devengando mensualmente, y aunque se pague las cotizaciones, las remuneraciones, que califica de ficticias, no podrán ser pagadas atendido su elevado monto.

Manifiesta que la demandante se encuentra trabajando, por lo cual tendría derecho a recibir dos remuneraciones en forma paralela en un verdadero enriquecimiento ilícito y sin causa. En este caso, expone que sí hay causa o norma, pero es inconstitucional: enriquecimiento del demandado, empobrecimiento del demandante, relación causal entre ambos hechos y la causa es una norma inconstitucional con rango de ley.



000214
documentos cotare

Agrega que esta ficción de seguir devengando remuneraciones mensualmente atenta contra el principio de proporcionalidad, límite al poder estatal y principio general del derecho, señalado por primera vez en el artículo 8° de la Declaración de Derechos de 1789.

Alega como infringido también, el derecho al debido proceso, ya que las acciones legales y recursos jurisdiccionales se tornan inoperantes pues el efecto de la "Ley Bustos" no tiene límite temporal.

Expone que llama la atención que a esta acción de nulidad del despido no se le haya fijado plazo de 60 días para su caducidad, como el que existe para otras acciones laborales, sólo se limita a establecer un plazo de seis meses para reclamar la nulidad del despido, contado desde la suspensión de los servicios. Colige que esta nulidad se sana por el tiempo y debe ser alegada, lo cual significa que tras seis meses sin accionar el despido se vuelve inatacable y el vicio se expurga, siempre que se haga valer la excepción de prescripción.

Expone que es función de la declaración de la continuidad laboral con la otra parte demandada no tenía legitimidad para oponer excepción de pago ni alegar convalidación respecto del período trabajado para otra demandada, por lo cual es claro que a pesar de estar cuestionada la relación laboral, los efectos de la "Ley Bustos" siguen produciéndose y la deuda sigue creciendo.

Alega también como afectada la garantía esencial de los derechos en la medida que, a pesar de estar pendiente el juicio, la "Ley Bustos" sigue produciendo efectos, y que las declaraciones de unidad económica y continuidad laboral producirán un efecto retroactivo con la deuda creciendo hasta la denominada convalidación.

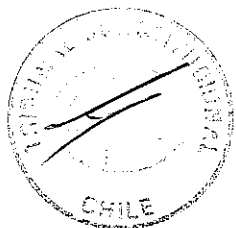
Observaciones de las requeridas

A fojas 184, la requerida María Teresa Rojas Yáñez, demandante en la gestión sublite, señala que la declaración de admisibilidad le genera grave perjuicio a su representada porque sólo se busca dilatar la ejecución de la sentencia definitiva, ejerciendo dolosamente herramientas jurídicas para suspender alegatos, recusar integrantes y justificar ausencias, siendo que la parte es un estudio jurídico que cuenta con diversos abogados y que así buscó suspender el acuerdo de la Corte de Apelaciones en la gestión invocada, con la causa ya alegada.

Da lata cuenta de los antecedentes de hecho y derecho de la gestión pendiente y señala que no concurren los presupuestos para acoger el requerimiento, pues no hay gestión pendiente ante la Corte de Apelaciones, ya que el 23 de agosto de 2017 las partes alegaron en la Corte, quedando la causa en acuerdo y recién el 30 de septiembre de 2017 fue notificado el requerimiento.

Invoca jurisprudencia de inadmisibilidad de esta Magistratura para sostener que el requerimiento no puede prosperar, pues al momento de ser acogido a tramitación la gestión pendiente se encontraba en acuerdo.

A continuación, señala que no existen normas constitucionales afectadas y expone que hasta la fecha de presentación de este escrito no se ha convalidado el despido enviando comunicación escrita que indique el pago efectivo de la deuda





previsional, por lo cual a la requirente no se le vulnera derecho alguno y sí es la trabajadora demandante quien sigue en la indefensión y sin derechos previsionales.

En cuanto al auto despido y la aplicación de la "Ley Bustos" ha sido recogida por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago en fallo que cita a fojas 189 y 190, criterio que también ha recogido la Dirección del Trabajo, según invoca a fojas 190.

Agrega que omite la requirente la existencia de unidad económica y la consecuente solidaridad en el pago, y que se dio por acreditado una cláusula de reconocimiento de las obligaciones laborales.

En cuanto al derecho de propiedad, señala que la parte requirente sostiene que podrá pagar, pero que no es justo que se sigan devengando remuneraciones que califica de ficticias. No se está en presencia de una ficción, sino de un incumplimiento grave de obligaciones y no queda a la voluntad del empleador pagar las cotizaciones.

En cuanto al debido proceso expone que se acreditó la relación laboral y la continuidad de las obligaciones laborales entre las dos demandadas, sin que se afecte dicha garantía constitucional.

Y descarta también cualquier infracción a las garantías del contenido esencial de los derechos y reitera a los efectos queridos por la "Ley Bustos": que sólo se pueda despedir válidamente cuando las cotizaciones previsionales estén pagadas.

Por su parte, a fojas 194 la Sociedad Francisco Pinochet y Cía. Abogados Asociados Limitada, igualmente demandada en la gestión pendiente, formula observaciones adhiriendo al requerimiento con similares argumentos en torno a los efectos inconstitucionales derivados de la aplicación de la preceptiva impugnada sin límite en el tiempo, en cuanto las normas constitucionales infringidas, en relación al principio de proporcionalidad y a la naturaleza constitucional del conflicto planteado.

Agrega que por ser una regla previsional, puede haber incluso órdenes de arresto como medidas de apremio y altísimas multas, reajustes e intereses, que serían otra sanción para el mismo ilícito, argumentando que se está en presencia de una sanción desproporcionada, vulnerándose la prohibición general de la arbitrariedad.

Vista de la causa y acuerdo

Por resolución de 26 de octubre de 2017 (fojas 205), se ordenó traer los autos en relación, y en audiencia de Pleno del día 31 de mayo de 2018 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados certificados por el Relator (certificado a fojas 211). Con fecha 12 de junio de 2018, quedó adoptado el acuerdo (certificado a fojas 212).



000215
doscientos quince

5

Y CONSIDERANDO:

I.- CONFLICTO CONSTITUCIONAL PLANTEADO.

PRIMERO: La gestión pendiente es un juicio laboral por auto despido, cobro de prestaciones y nulidad de despido por la aplicación de la denominada Ley Bustos (Ley N° 19.631), que conoció el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, y que actualmente conoce la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en recurso de nulidad. La demandante es María Teresa Rojas, técnico jurídico, quien trabajó para la empresa requirente, un estudio jurídico.

SEGUNDO: El estudio requirente alega que la aplicación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo deviene en la vulneración de los numerales 3°, 24° y 26° del artículo 19 de la Constitución.

Afirma que la sentencia de primera instancia, que lo condenó al pago de cotizaciones previsionales, no limita en el tiempo la aplicación del precepto impugnado, teniendo que hacerse cargo del pago de cotizaciones devengadas durante una relación laboral previa con otra sociedad ("Servicios jurídicos corporativos abogados asociados limitada"), la que fue declarada unidad económica determinando un continuo entre ambas.

Esta ausencia de límite temporal produciría enriquecimiento sin causa a favor de la demandante, con el consecuente detrimento en el patrimonio de la parte requirente, afectando el derecho de propiedad en circunstancias que la parte requerida "demandante en esta causa, por lo que (...) recibe dos remuneraciones en forma paralela" (fs. 6 del expediente Rol 3722).

Alega también infracción al debido proceso, pues aunque existen etapas procesales pendientes, se siguen devengando cotizaciones previsionales, aumentando la deuda de la requirente, determinando una proporción entre la sanción de la nulidad de despido y su efecto práctico resultante en una desproporción.

Finalmente, estima que la "indefinida prolongación de los efectos de la nulidad-sanción repugna a la más elemental noción de seguridad jurídica garantizada en el artículo 19 N° 26 de la Constitución Política, al dejar en indeterminación absoluta el límite de tiempo por el que se hacen exigibles las prestaciones a que alude esta denominada Ley Bustos" (fs. 9 y 10 del expediente Rol 3722).

II.- CUESTIONES SOBRE LAS CUALES NO SE PRONUNCIARÁ ESTA SENTENCIA.

TERCERO: La gestión pendiente, según consta a fs. 13 del expediente Rol 3722, está vinculada a los recursos de nulidad interpuestos por las partes demandadas y requirentes en estos autos. En ellos se debate sobre la supuesta existencia de unidad económica entre los dos estudios jurídicos en los que prestó





servicios la técnico jurídica requerida en este requerimiento. Asimismo, se da en el marco del proceso de autodespido de la parte requerida en estos autos.

CUARTO: La Sentencia de la Causa RIT O-6627-2016 del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago en su considerando quinto, después de examinar los hechos a probar y de acompañarse variada prueba documental, confesional y testimonial, establece "es posible concluir que entre las demandadas no solo existe comunidad de techo, sino que también son una misma empresa pues mantienen una suerte de administración común que se confunde con la figura del señor Pinochet quien supuestamente despide y luego contrata, en la otra empresa de la que es socio, a su propia trabajadora sin solución de continuidad, en la que incluso se le ofrece reconocimiento de años de antigüedad, haciendo aplicable la presunción del artículo 9º referido, lo que explica la inexistencia de un finiquito o a lo menos de una carta de despido, manteniéndola en esta suerte de informalidad laboral, en un estudio jurídico, e incumpliendo además con la obligación legal del entero de las cotizaciones de seguridad social retenidas y no enteradas. (...) Acreditado que constituyen una unidad económica se declara que la relación laboral de la demandada con las demandadas comenzó el 1º de marzo del año 2009, por lo que se desestiman las excepciones de caducidad, prescripción y falta de legitimación pasiva opuestas por las demandadas" (fs. 17 y 17 vuelta del expediente Rol 3722).

QUINTO: En este requerimiento no se ha planteado el debate jurídico acerca de los fundamentos constitucionales de la consagración de la unidad económica, pese a que en la vista alegaron a favor del requerimiento "por la parte requirente", Manuel Antonio Gutiérrez Martínez, por la "requerida" "Francisco Pinochet y Cía Abogados" (fs. 211 del expediente Rol 3722), manteniendo la ficción de esa ausencia de unidad entre ambas sociedades.

SEXTO: Por su parte, el artículo 171 del Código del Trabajo establece el derecho del trabajador de poner término a la relación laboral por ciertas causales, como infracción grave a las obligaciones del contrato, entre otras, y a obtener una indemnización incrementada en cada caso. Esta modalidad implica que el trabajador dé aviso al empleador, con copia a la Inspección del Trabajo. Luego, el trabajador puede demandar el pago de las indemnizaciones correspondientes ante el tribunal del trabajo competente, el cual debe resolver si procede el autodespido. Si el tribunal resuelve que no se cumplen los requisitos del despido indirecto, se entiende que el trabajador ha renunciado.

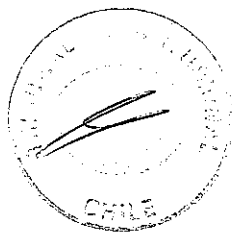
SÉPTIMO: Esta judicatura se abstendrá de debatir sobre una cuestión que viene dada como una realidad por la gestión pendiente y sobre la que no es posible emitir un pronunciamiento. En la práctica el razonamiento de esta sentencia asume la existencia de la unidad económica de ambas sociedades y la circunstancia de tratarse de un caso de autodespido de la trabajadora (parte requerida). Estas cuestiones no solo se tratan de cuestiones de evidente de legalidad, sino porque las partes no han otorgado competencia a este Tribunal para su examen bajo algún fundamento plausible. Ambas son la base de los hechos sobre las cuales ha de emitir un pronunciamiento en derecho nuestro Tribunal.



III.- CRITERIOS INTERPRETATIVOS DE LA SENTENCIA.

OCTAVO: A continuación describiremos los criterios normativos sobre las cuales se estructurará esta sentencia. En primer lugar, examinaremos los criterios de despido que ha adoptado el legislador y la lógica del sistema laboral en sus mecanismos de garantía. La Constitución y el legislador, mandatan una protección real del trabajador, especialmente, en cuanto a garantizar el pago de las prestaciones de seguridad social que le corresponden. En segundo término, revisaremos la sanción de nulidad del despido y la fórmula del autodespido. Seguidamente, estudiaremos la interpretación de la Ley N° 20.194 y el establecimiento de reglas que disuaden al cumplimiento del pago de las cotizaciones sociales. En cuarto lugar, analizaremos la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia de cotizaciones sociales, su propiedad, naturaleza y finalidades. En quinto término, verificaremos la ausencia de fundamento para estimar la vulneración del derecho de propiedad y la cuestionable tesis acerca del enriquecimiento ilícito por parte de la requerida en autos. Finalmente, indicaremos que no nos encontramos frente a una norma que imponga una sanción desmedida ni desproporcionada, no generando afectaciones ni al debido proceso ni al contenido esencial de los derechos.

a.- La protección del trabajador como fin constitucionalmente legítimo y su vulnerabilidad frente al despido.



NOVENO: Nuestra jurisprudencia ha puesto énfasis en tres ideas concatenadas. El artículo 19, N° 16 dispone que la Constitución asegura a todas las personas la libertad de trabajo y "su protección". Lo protegido se despliega en tres dimensiones distintas: finalidades, garantías y realidad. Primero, es una regla de finalidad de la legislación laboral en cuanto el legislador debe proceder a la protección del trabajador y de su trabajo, como su horizonte normativo (STC 3016, c. 8°, Cap. VI. II.I). En segundo lugar, también se ha de cautelar el sentido práctico por cuanto lo protegido es el trabajador mismo (STC 1852, c. 6°; STC 1971, c. 9°; STC 2086, c. 8°; STC 2182, c. 8° y STC 2722, c. 30, entre otras) y no solo su libertad de trabajo. Finalmente, configurado como garantía práctica, en el mundo laboral existe un ejercicio de ficciones y realidades que suelen determinar contextos muy diversos para examinar un problema normativo. En esta consideración primará el sentido de la realidad de la relación laboral, lo que viene dado por un conjunto de prácticas interpretativas del Derecho Laboral.

DÉCIMO: El legislador ha tenido conciencia que el despido de un trabajador es un momento en donde se origina un parteaguas en su consideración normativa. Por una parte, está la vulnerabilidad propia de quién deja de trabajar y, por otra, es que se configura una contingencia social de cesantía que requiere ser resuelta o mitigada.



En tal sentido, Irene Rojas¹ ha descrito los diversos momentos históricos en que el legislador ha oscilado en sus mecanismos de resguardo. En primer lugar, se estableció en el Código del Trabajo de 1931 una etapa que la autora denomina "sistema de limitaciones al libre despido". En tal sentido, se incorporó en la legislación laboral un contrato cuya terminación se rige por causas generales de todo contrato civil y otras específicas del contrato laboral. Y entre ellas, se dispone el *desahucio* dado por cualquiera de las partes de la relación laboral. Además, se concibieron indemnizaciones por términos de contrato, según diversas categorías de trabajadores regulados por reglas especiales. Hubo una segunda etapa, cuyo inicio lo marca la Ley N° 16.455 del año 1966 que configuró el denominado "sistema de estabilidad relativa". Aquí se impuso una estricta limitación legal al despido, en particular, el desahucio empresarial y se instauró un régimen recursivo de controles judiciales capaces de anular o revertir el mismo despido o encarecerlo mediante el incremento de la indemnización o el reintegro. Una tercera etapa, es el conocido "sistema de libre despido del plan laboral". A través del Decreto Ley N° 2.200 se estableció la inclusión del desahucio o la sola voluntad empresarial como causa de terminación de contrato. La aplicación de dicha causa exigía el pago de una indemnización, como también las otras causas que no fueran acreditadas por el empleador, previo reclamo judicial del trabajador. Esta indemnización constituye en la práctica una sanción al empleador. La principal diferencia de esta indemnización con la que se estableció en el sistema de estabilidad relativa, es que la primera es de un monto fijo definido por el legislador: una indemnización equivalente a un mes de indemnización por cada año trabajado y fracción superior a seis meses, lo que constituía un monto considerablemente menor que la establecida por la Ley N° 16.455. Este sistema se fue modificando y flexibilizando por la Junta de Gobierno mediante las Leyes N° 18.018 y 18.372.

DECIMOPRIMERO: En democracia se introdujeron un conjunto de reformas a la legislación laboral destacando la Ley N° 19.010 que tiene como principal factor el aumento del monto de las indemnizaciones. También estableció modificaciones al sistema de causales de terminación del contrato de trabajo. Por una parte, se suprimen aquellas incorporadas por el Decreto Ley N° 32 de 1973 y que posteriormente fueron sistematizadas por el Decreto Ley N° 2.200. Por otra parte, se suprime la procedencia del desahucio dado por el empleador como causa de terminación del contrato de trabajo, aunque, cabe señalarlo, se mantiene respecto de los trabajadores que tengan poder de representación del empleador, los trabajadores de confianza exclusiva y los trabajadores de casa particular. Sin embargo, esta reforma laboral incorporó la causal de necesidades de la empresa, basada en una razón de tipo económica.

La reforma de la Ley N° 19.759 modificó algunos aspectos del sistema de terminación del contrato de trabajo, específicamente, determinadas causas de

¹ Rojas Miño, Irene (2012), *El sistema de terminación del contrato de trabajo en la evolución histórica jurídica de Chile*, En Caamaño Rojo, Eduardo y Pereira Lagos, Rafael (ed.), Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, pp. 415-436.



terminación del contrato, monto de indemnización por despido injustificado y fuero laboral.

Por último, la tercera gran reforma en esta materia específica es la Ley N° 19.631 que introdujo el sistema de nulidad del despido y que está en el eje central de resolución de la causa en autos y que examinaremos por separado.

La descripción de estas modificaciones legales nos indica la enorme variabilidad de los regímenes de despido, desahucios e indemnizaciones adoptados en diversos períodos históricos. Incluso es posible admitir el pluralismo normativo bajo una misma Constitución. En tal sentido, no es resorte de este Tribunal identificar un modelo constitucional de protección laboral frente al despido, cuestión de mérito contingente del legislador, sino que de especificar los derechos de los trabajadores en esa particular contingencia vulnerable en una lógica de protección del trabajador, sin desestimar el ejercicio del poder de dirección empresarial.

b.- La sanción de nulidad del despido de la Ley N° 19.361.

DECIMOSEGUNDO: 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).

DECIMOTERCERO: Esta ley introdujo una regla especial en el sistema de terminación del contrato de trabajo en la cual se incorporaron requisitos específicos para proceder al despido cuando se invocan las causales de los numerales 4,² 5³ y 6⁴ del artículo 159 y la causal del artículo 161,⁵ ambos del Código del Trabajo.

La Ley N° 19.361 introdujo los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo los que configuran un entramado normativo propio que examinaremos en el examen de su análisis dogmático.

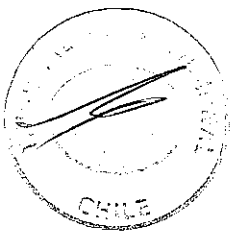
a.- Requisitos del despido: El empleador para despedir por las causales de los artículos 159, numerales 4, 5 y 6, 160, 161 y 161 bis, debe estar al día en el pago de las imposiciones previsionales.

² Vencimiento del plazo convenido en el contrato.

³ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

⁴ Caso fortuito o fuerza mayor.

⁵ Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.





b.- Formalidades: Para los efectos anteriores, el empleador deberá informar al trabajador por escrito del pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior del despido.

c.- Finiquito: La Ley N° 19.844 agregó nuevos incisos al artículo 177 del Código del Trabajo para que el ministro de fe respectivo constate el cumplimiento de esta obligación.

d.- Efectos: De no acreditarse el pago oportuno se produce la suspensión relativa del contrato, dado que el trabajador no queda obligado a seguir trabajando, pero el empleador deberá cancelar las remuneraciones y demás prestaciones comprendidas en el contrato de trabajo hasta que se ponga al día en el cumplimiento de esta obligación.

e.- Excepción de los efectos de suspensión relativa: Con la Ley N° 20.194 se introdujo un nuevo texto al inciso séptimo del artículo 162, estableciéndose una excepción a la suspensión relativa del contrato por falta de imposiciones: cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 Unidades tributarias mensuales, y el empleador pague el monto adeudado dentro de 15 días hábiles desde la notificación de la demanda.

f.- Convalidación. 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. La doctrina⁶ ha señalado que se trata de una obligación adicional para que el despido pueda perfeccionarse válidamente.

g.- Concepto de cotización. Se entiende un concepto de cotizaciones previsionales que abarca todas las estatuidas para financiar el régimen de pensiones, cualquiera que éste sea, las cotizaciones de salud, las cotizaciones establecidas por la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y las cotizaciones del seguro de cesantía, en virtud de la Ley N° 19.728.⁷

h.- Certificación de lo adeudado. En el artículo 177 del Código del Trabajo se incorpora la exigencia precisa de que los organismos respectivos deberán emitir un documento denominado "Certificado de cotizaciones previsionales pagadas", para efectos de acreditar su cumplimiento ante el Ministro de Fe. En cambio, si hay cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado respectivo "debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los intereses, reajustes y multas que correspondan" (inciso 5° del artículo 177 del Código del Trabajo).

⁶ Lizama Portal, Luis (2005), Derecho del Trabajo, LexisNexis, p. 191.

⁷ Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina (2015), *Manual del contrato de trabajo*, 4° edición revisada y aumentada, Thomson Reuters, pp. 468-469.

DECIMOCUARTO: El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, impugnado en estos autos, fue interpretado por la Ley N° 20.194. Dicha ley tuvo por objeto reforzar el objetivo inicial de la Ley Bustos, que había sido severamente limitado por una interpretación de la Corte Suprema. En efecto, la Corte afirmó que "la obligación del empleador consistente en el pago de las prestaciones laborales a favor del trabajador, con motivo de las remuneraciones que se hubieren devengado con posterioridad al despido, es sólo por el lapso máximo de seis meses, todo ello derivado de la recta interpretación del inciso 5° del artículo 162 en armonía con el artículo 480, ambos del Código del Trabajo, según el alcance fijado por la reiterada jurisprudencia de este tribunal. Lo anterior en razón de la certeza jurídica y de guardar una adecuada armonía con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 480 del mismo texto legal" (Excma. Corte Suprema, Rol 3378-02). (Historia de la Ley N° 20.194, p. 3).

Ese artículo 480 del Código del Trabajo, ya no existe bajo ese contenido normativo, e indicaba que "la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios". La Ley N° 20.280 derogó dicha disposición.

DECIMOQUINTO: La interpretación propuesta por el legislador mantiene una sanción severa al no pago de cotizaciones previsionales, la cual "no está limitada al pago de seis meses de remuneraciones si no que, por el contrario, 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 carta al trabajador mediante la cual el empleador le comunica el pago de las imposiciones morosas, acompañada de las respectivas certificaciones y comprobantes de pago, por la cual se convalida el despido, según lo disponen los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo." (Historia de la Ley N° 20.194, p. 3).

c.- La interpretación de la Ley 20.194 y la especificación de un límite protector para la parte contratante débil.

DECIMOSEXTO: El requirente ha puesto en cuestión el carácter desproporcionado de la ausencia de un límite temporal en la determinación del alcance de las cotizaciones debidas por parte del empleador.

Cabe detenerse en este examen. En primer lugar, ¿hay aquí un auténtico problema constitucional? Lo primero que cabe constatar es que el legislador de la Ley 19.361 (D.O. de 30/12/1994) y de la Ley N° 20.194 (D. O. de 7/07/2007), con cuatro legislaturas diversas, ha seguido sosteniendo la misma ratio legis. Esto es buscar un método que permita que las cotizaciones sociales de los trabajadores que les adeudan sus empleadores sean enteradas. No tuvo dificultades el legislador del año 2007 en superar una tesis restrictiva de estos derechos laborales por parte de la Corte Suprema para volver a una interpretación auténtica de su espíritu original.





Ello no es más que un criterio de interpretación legal, optando el Congreso Nacional por aquella más favorable a los intereses de los trabajadores y desechando la fórmula limitativa de la Corte. Ninguna de estas tesis necesitaba de la Constitución para su interpretación. Por ello, la antigua y desactualizada tesis de la Cuarta Sala de la Corte Suprema era un entendimiento basado en el artículo 480 del Código del Trabajo que asociaba el tope de la indemnización al plazo de prescripción de la acción. Por ende, en la base de este problema solo hay dilemas de interpretación legal.

DECIMOSÉPTIMO: En segundo lugar, no parece haber desproporción en la delimitación del inicio de la obligación de pago de las cotizaciones adeudadas. Ya dijimos que no hace parte de este requerimiento la condición de “unidad económica”. Por lo mismo, no resulta plausible admitir que tiene un origen temporalmente ilimitado.

DECIMOCTAVO: En tercer lugar, 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. Aquí se pretende refutar la ficción de un vínculo que, como dijo el requirente, “si persiste la mora del empleador, el trabajador podrá intentar una tercera demanda para cobrar las prestaciones devengadas con posterioridad a la sentencia. Teóricamente podría seguir demandando hasta el minuto antes de su muerte !!, y dejar así una cuantiosa herencia de remuneraciones e imposiciones adeudadas” (énfasis y ennegrecido original a fs. 9 del requerimiento).

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. Y teóricamente es admisible hasta su muerte. Sin embargo, no parece razonable la metáfora de esperar hasta ese momento y configurar una afrenta a la dignidad del trabajador de que debe morir esperando los recursos sociales personales que debían haberle permitido una mejor subsistencia en su vejez y enfermedad.

La norma tiene un límite temporal implícito y depende de la voluntad unilateral de la parte contratante cumplirla.

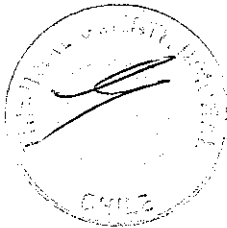
d.- La jurisprudencia del TC en materia de cotizaciones sociales de los trabajadores, su titularidad y propiedad.

DECIMONOVENO: Las cotizaciones inciden en el derecho de seguridad social. “La materia en análisis tiene incidencia en el derecho a la seguridad social, tutelado en el artículo 19 Nº 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, define 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°).

VIGÉSIMO: Las cotizaciones son de propiedad del trabajador. En tal sentido, "se está 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 incorpóreos" (STC 519, c. 15°).



VIGESIMOPRIMERO: 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°).

VIGESIMOSEGUNDO: El derecho a la seguridad social y la dignidad humana. "El derecho a la seguridad social, 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 Noguera. 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 1º, inciso primero, de la Carta Fundamental” (STC 790, c. 31º).

e.- El artículo 162 del Código del Trabajo no impone un enriquecimiento injusto siendo un mecanismo de recuperación de la propiedad de su titular sobre el dominio de sus contingencias sociales.

VIGESIMOTERCERO: El requirente ha sostenido que nos encontramos frente a una hipótesis de un enriquecimiento injusto. En tal sentido, se asocia como una vulneración del derecho de propiedad del empleador, afectando el artículo 19, numeral 24º de la Constitución, puesto que la existencia de esta ficción impide cesar el vínculo laboral, o la llamada nulidad del despido, mientras no exista la convalidación, esto es, el pago efectivo de todas las cotizaciones sociales debidas al trabajador sumadas hasta el momento mismo del pago de éstas.

VIGESIMOCUARTO: El enriquecimiento injusto es un criterio civilista que está ampliamente recepcionado en nuestro ordenamiento y que cumple diversos propósitos normativos. Por una parte, “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”⁸. 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.

VIGESIMOQUINTO: El Tribunal Constitucional ha recurrido al criterio del enriquecimiento injusto a 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. 8º). 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. 3º). 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. 5º).

VIGESIMOSEXTO: ¿Y quién se enriquece en este caso? Por de pronto, 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

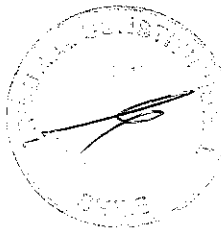
⁸ Peñailillo, Daniel (1996), “El enriquecimiento sin causa. Principio de derecho y fuentes de obligaciones”, *Revista de Derecho, Universidad de Concepción*, N° 200, Año LXIV, Julio-Diciembre de 1996, p. 9.

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 esencial.

VIGESIMOSÉPTIMO: Por lo mismo, no resulta admisible esta vulneración del derecho de propiedad del empleador sin que 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.

En consecuencia, la nulidad del despido es un mecanismo que le permite al trabajador recuperar el dominio y control sobre las contingencias sociales que le afectan, especialmente, seguridad social y salud.

f.- **La norma no es desproporcionada ni genera afectaciones al debido proceso.**



VIGESIMOCTAVO: El Tribunal se ha pronunciado en casos similares y su posición es que resulta constitucional establecer garantías para asegurar el cobro de cotizaciones. En tal sentido, "es preciso afirmar que el régimen previsional, y específicamente el de cotizaciones previsionales, constituye parte del sistema de seguridad social, amparado en cuanto derecho fundamental por la Constitución Política en el numeral 18° de su artículo 19, y cuyo desarrollo corresponde al legislador. Se trata de un derecho social que requiere de garantías efectivas que hagan posible la exigibilidad de esta clase de derechos fundamentales, entre las cuales precisamente se encuentran tanto la obligación legal del empleador de efectuar oportunamente las imposiciones previsionales a favor del trabajador, así como, la de consignar las sumas adeudadas por tal concepto cuando aquel ha sido condenado judicialmente a enterarlas, como requisito previo para la interposición del recurso de apelación en contra de la resolución correspondiente" (STC 2853, c. 13°).

VIGESIMONOVENO: A casos similares razonamiento parecidos. No existe desproporción porque tiene límites temporales iniciales y finales. Y ellos dependen de la voluntad unilateral del deudor, en cuestiones que son de orden público laboral que le vienen impuestas al empleador. Por contrapartida, se trata de imposiciones normativas que el constituyente reservó al legislador puesto que se trata de "cotizaciones obligatorias" que el empleador debe enterar, en el entendido que el trabajador no "disponga" de su propiedad inmediata a efectos de sustraerlas para su futuro. Se le imponen restricciones a la libertad del trabajador para la percepción, uso, goce y disposición de su propiedad con el objeto de precaverlo de contingencias futuras en un momento no laboral. En esta perspectiva, estas restricciones constitucionales al trabajador en su propiedad parten de la base que el empleador deba entregar las cotizaciones completamente.



IV.- APLICACIONES AL CASO CONCRETO.

TRIGÉSIMO: Esta causa está referida a un caso de autodespido. Actualmente, la procedencia de la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo es admitida de acuerdo a la jurisprudencia ordinaria. La doctrina actual de la Cuarta Sala de la Corte Suprema establece que la sanción del art. 162 CT es procedente cuando el trabajador se autodespide. "La razón por la cual la Ley N° 19.631 modificó el artículo 162 del Código del Trabajo fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas en forma indefectible las experimentan los trabajadores al quedar expuestos, en estas circunstancias, a percibir pensiones menores por la falta de pago de sus cotizaciones, consecuencias que también se presentan cuando es el trabajador el que pone término a la relación laboral por haber incurrido el empleador en alguna de las causales contempladas en los números 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, cuando el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador que con su conducta afecta gravemente sus derechos laborales, por lo tanto, podría estimarse que equivale al despido disciplinario regulado en el artículo 160 del mismo código, unido al hecho que el denominado "autodespido" o "despido indirecto" "... es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia..." (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), por lo que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador; por lo tanto si el empleador infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción que contempla el artículo 162, inciso 5, del Código del Trabajo,... no importando quien haya planteado su término, porque, como se dijo, el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera es el mismo, y que consiste en que el primero no enteró las cotizaciones previsionales en los órganos respectivos en tiempo y forma"; por consiguiente, la figura que contempla el artículo 162 del Estatuto Laboral debe ser aplicada en el caso de autos, desde que las trabajadoras pusieron término a la relación laboral por causas imputables a la parte empleadora y así se estableció en el fallo que se impugna."⁹

TRIGESIMOPRIMERO: La sanción del artículo 162 del Código del Trabajo implica no dar por terminada la relación laboral hasta que se paguen las cotizaciones morosas, y con ello, obliga al empleador a pagar remuneraciones y cotizaciones hasta el pago (convalidación). En este caso, el empleador adeuda cotizaciones previsionales de los años 2015 y 2016, y fue justamente este incumplimiento el fundamento para que la trabajadora ejerciera el despido indirecto. La relación laboral terminó con el aviso del autodespido (artículo 171 del

⁹ Corte Suprema Rol N° 27871-17, de fecha 27 de septiembre de 2017. En el mismo sentido, Corte Suprema Roles N° 15.323-2013; 4.299-14; 11.202-2015 y 5.286-2016



Código del Trabajo), y por tanto, la requirente está obligada a pagar las cotizaciones morosas y certificarlo debidamente. De no hacerlo, como ha ocurrido en este caso, en virtud de la ley se entiende que la relación laboral continúa, y por tanto, el empleador debe pagar remuneraciones. Esta sanción actúa como un incentivo para que los empleadores paguen cotizaciones morosas, de propiedad del trabajador. La disposición sí establece un límite temporal; la relación laboral continúa hasta que el empleador paga. Cuando se verifica el pago, la relación laboral termina.

TRIGESIMOSEGUNDO: Por el contrario, más que una afectación de los derechos del requirente es la parte requerida a la que se la ha afectado su derecho a la seguridad social y a la salud. No ha percibido cotización social alguna y no es plausible la hipótesis de su enriquecimiento sin causa.

En consecuencia, no se advierte ninguna vulneración constitucional en la presente causa por la cual este requerimiento debe ser rechazado por los argumentos antes indicados.

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

SE RESUELVE:

- I. **QUE SE RECHAZA TODO EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FS. 1.**
- II. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFICIÉSE.**
- III. **QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE, POR HABER TENIDO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**



Los Ministros señores Iván Aróstica Maldonado (Presidente), Cristián Letelier Aguilar y José Ignacio Vásquez Márquez previenen que aun cuando concurren al rechazo del requerimiento de inaplicabilidad planteado en el caso concreto, estiman pertinente hacer las siguientes observaciones al mismo:

1°. Que sin perjuicio de los argumentos expuestos en la sentencia, estos Ministros estiman pertinente manifestar 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 mencionado artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento de inaplicabilidad-, lo dispuesto por la mencionada disposición legal pudiera llegar a favorecer una hipótesis de enriquecimiento sin causa, cuando habiendo finalizado el vínculo laboral y habiéndose declarado ello 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, como la misma sentencia reconoce en su considerando decimoctavo, podría en teoría extenderse por toda la vida del trabajador, con el correspondiente aumento exorbitante del monto originalmente adeudado.

2°. Que la causa de las prestaciones pecuniarias contenidas en el contrato de trabajo se vincula directamente con dicho acuerdo de voluntades. Por ello el artículo 41 del Código del Trabajo señala expresamente 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"*. Siendo de este modo, conforme se declara el término del vínculo contractual laboral, debiera igualmente entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo.

3°. Que por lo demás, dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador 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 que llevo al mismo trabajador a accionar judicialmente.

4°. Que, además, el incremento constante en el monto adeudado puede llevar a la imposibilidad económica para el empleador de satisfacer el pago del mismo, hasta un punto en que su cumplimiento pase a convertirse en una quimera, casi imposible de concretar. Por ello, la norma en cuestión, eventualmente puede llegar a provocar situaciones de enriquecimiento sin causa y aún, efectos inconstitucionales, a partir de una ficción jurídica como la que contempla la norma requerida de inaplicabilidad.

5°. Que no obstante lo anterior, en el caso concreto, los problemas indicados no se advierten, por lo cual adherimos a la decisión de rechazo ya expresada, considerando pertinente exponer los aspectos antes reseñados de manera tal de hacer presente que la decisión de este caso, no necesariamente responderá a un criterio uniforme a ser replicado por estos Ministros en todos los casos sobre la materia que pudieran presentarse a futuro, cuando eventualmente los defectos antes descritos se presentaren y se afectaren garantías constitucionales, lo cual, por lo demás, guarda plena armonía con el carácter de control concreto, propio del requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

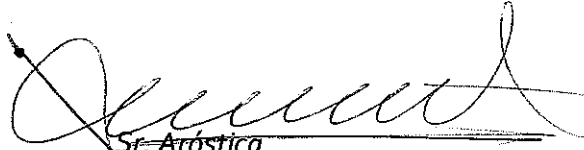


000222¹⁹
doscientos veintidos.

Redactó la sentencia el Ministro señor Gonzalo García Pino, y la prevención,
el Ministro señor José Ignacio Vásquez Márquez.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 3722-17-INA.



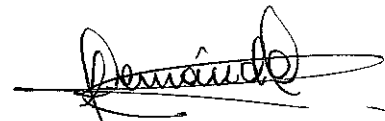
Sr. Aróstica



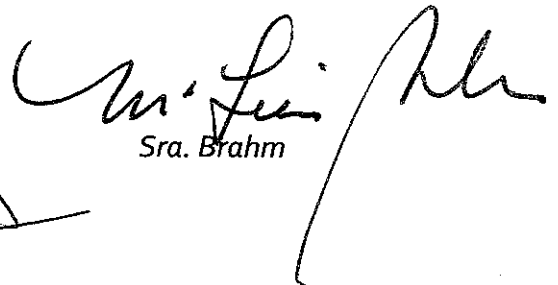
Sr. García



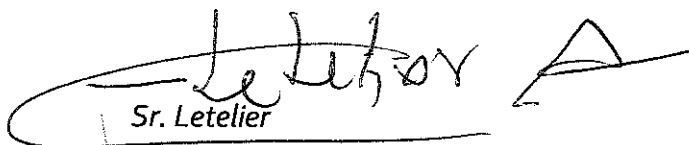
Sr. Romero



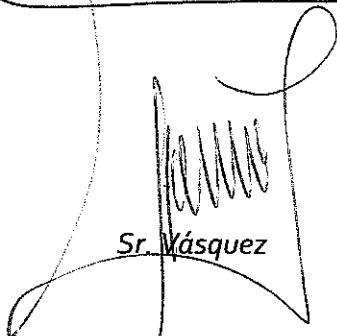
Sr. Hernández



Sra. Brahm



Sr. Letelier



Sr. Vásquez



Sr. Pozo

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su
Presidente, Ministro señor Iván Aróstica Maldonado, y por sus Ministros señores
Gonzalo García Pino, Domingo Hernández Emparanza, Juan José Romero Guzmán,
señora María Luisa Brahm Barril, señores Cristián Letelier Aguilar, Nelson Pozo Silva
y José Ignacio Vásquez Márquez.

Autoriza la Secretaria suplente del Tribunal Constitucional, señora Mónica
Sánchez Abarca.

