



2021

**REPÚBLICA DE CHILE**  
**TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

---

**Sentencia**

**Rol 9604-2020**

[10 de junio de 2021]

---

ARTÍCULOS 208 Y 506 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

DELISUR S.A.

EN EL PROCESO RIT I 10-2020, RUC 20-4-0248338-6, SEGUIDO ANTE EL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO, EN CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO BAJO EL ROL N° 143-2020 -LABORAL COBRANZA

**VISTOS:**

Con fecha 28 de octubre de 2020, Delisur S.A., ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 208, en relación al artículo 506, del Código del Trabajo, en el proceso RIT I 10-2020, RUC 20-4-0248338-6, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en actual conocimiento de la Corte de Apelaciones de Temuco bajo el Rol N° 143-2020 -Laboral Cobranza.

**Preceptos legales cuya aplicación se impugna, en la parte ennegrecida:**

*“Código del Trabajo*

(...)

*Artículo 208. Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.*



*En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.*

*Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.*

*La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.*

(...)

**Artículo 506.** *Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.*

*Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.*

*En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.*

*La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.”.*

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

Expone la requirente que en el mes de octubre de 2019 le fue cursada multa administrativa en razón, señaló el fiscalizador, de omitir trámite de desafuero de una trabajadora al momento de su despido, cuestión que era desconocida para las partes al momento en que dicha cuestión ocurrió. Refiere que lo sancionado fue la negativa a reincorporar a la trabajadora y no supuesta separación ilegal, lo que nunca ocurrió.

Dado lo anterior, le fue aplicada sanción por 210 UTM. Presentada una reconsideración administrativa, indica que ésta fue rechazada. Así, interpuso reclamación judicial con base en lo siguiente, explica a fojas 3:

- Existencia de error de hecho en la aplicación de la multa, en tanto ésta se aplicó por separar ilegalmente a una trabajadora amparada por fuero maternal,



pero, a la fecha del despido, ni la empresa ni la propia trabajadora sabían del estado de embarazo.

- Al momento en que fue dictada la resolución impugnada, resultaba improcedente exigir la autorización judicial de desafuero por cuanto dicha cuestión se había resuelto a través de una conciliación judicial.

- Nunca hubo separación ilegal de trabajadora aforada. Lo que ocurrió fue que no se le reincorporó de inmediato al tiempo en que se conoció su estado de gravidez, lo cual es una hipótesis legal distinta de aquella por la cual se sancionó.

- El monto asignado en la multa es ilegal y, tratándose de una sanción administrativa, debe tenerse por no efectuada, ya que excede el rango previsto en la ley, que va desde 14 a 70 UTM.

Señala que, contestando la reclamación deducida, la Inspección del Trabajo señaló que no hubo error de hecho y que el monto de la multa está establecido en las instrucciones internas del Servicio. A través de sentencia dictada por el Juez de Letras del trabajo de Temuco se rechazó la reclamación para dejar sin efecto la multa impuesta, acogándose la petición subsidiaria y se rebajó la multa a 70 UTM.

Por lo anterior la requirente interpuso recurso de nulidad con base en las siguientes causales: infracción al debido proceso, en tanto, indica, la sentencia recurrida ratifica y valida la ausencia de fundamentación que la Inspección del Trabajo otorgó en la resolución recurrida para aplicar una multa con un valor que excede lo que la ley permite, justificándose en que el monto sí está consignado en el Tipificador de Hechos Infracionales de la Inspección del Trabajo.

Explica que en la sentencia se justifica la facultad de la Inspección fundado en lo dispuesto por el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo, señalando que, si bien se puede triplicar la sanción atendido el tamaño de la empresa, ello es una facultad y no una obligación. Sin embargo, manifiesta que, debido a sus facultades jurisdiccionales, se rebaja la sanción a 70 UTM (máximo legal establecido en el artículo 208), pero no la deja sin efecto.

Así, señala en su recurso de nulidad, la ausencia de una fundamentación adecuada impide conocer las razones por las cuales se adoptó la decisión de aplicar el monto de la multa, por consiguiente, es un actuar carente de razonabilidad, al apoyarse en motivaciones insuficientes que resultan inidóneas para fundar su legitimidad, por lo que el acto impugnado adolece de arbitrariedad y vulnera el derecho al debido proceso, lo cual el juez mantiene en su sentencia.

En segundo término, en el recurso de nulidad se alegó infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde el artículo 208 en relación con los artículos 506, inciso quinto, y 511, del Código del Trabajo, y todos ellos en vinculación con los artículos 11, 16 y 41 de la Ley N° 19.880 que Establece Bases de los



Procedimientos Administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.

Explica que al validar la sentencia recurrida la ausencia de fundamentación, se transgreden los principios administrativos de imparcialidad, transparencia y publicidad, y los requisitos relativos al contenido de la resolución final, aplicables a la resolución reclamada. Dicho recurso de nulidad constituye la gestión pendiente.

**Explica, fundando el conflicto constitucional, que la aplicación de los artículos 208 y 506 del Código del trabajo en dicho recurso de nulidad, contraviene lo dispuesto en los artículos 6°, 7° y 19 N°s 2, 3 y 26, de la Constitución.**

Refiere que el principio de legalidad se hace aplicable y exigible cuando nos encontramos en presencia de la potestad administrativa sancionadora, razón por la cual a las sanciones administrativas les son aplicables idénticas garantías y principios constitucionales que rigen a las sanciones penales, por ser manifestaciones de un mismo *ius puniendi* del Estado.

Los principios de reserva legal y de tipicidad tienen por objeto limitar la discrecionalidad de la Administración, ajustando sus actuaciones a fines legítimos, permitiendo una debida correlación entre falta y sanción.

El principio de legalidad no se satisface con la mera existencia de una norma de rango legal que faculte a la Administración a sancionar a los administrados, sino que, por expreso mandato de la Constitución, debe cumplirse con un estándar más alto: las normas deben contar con una densidad normativa que sirva de límite efectivo y eficaz al poder sancionador del Estado. Ello no ocurre en el caso concreto. Los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo, sólo contemplan un rango de sanción y la posibilidad de duplicar o triplicar dicha sanción.

No se entrega ningún parámetro o fundamento para considerar la falta como más o menos grave, ni como se hace un cálculo medianamente claro que sirva para determinar el monto final de la sanción, dentro del rango legal.

Los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo otorgan a la Inspección del Trabajo la facultad de sancionar a los empleadores, empero, dichos preceptos no contemplan limitaciones efectivas a tal facultad.

Añade que lo grave es que la Inspección del Trabajo y el juez laboral obran al amparo de la ley. Las normas cuestionadas les permite incurrir en estas decisiones sin tener que justificarlas, ya que la propia ley no establece parámetros para su determinación.

El tamaño de la empresa fiscalizada es un parámetro que no guarda relación alguna con la falta cometida y, en consecuencia, con la menor o mayor culpabilidad del infractor, lo que implica una vulneración al artículo 19 N°s 2 y 3, de la Constitución.



Agrega que también se contraviene el derecho a no ser discriminado arbitrariamente y el principio de proporcionalidad. Se faculta a la Inspección del Trabajo, a través del artículo 506 del Código del Trabajo, para sancionar de forma distinta a dos personas jurídicas que cometieron una misma infracción y que se encuentran en la misma situación fáctica, sin que existan presupuestos objetivos ni razonablemente justificados para ello, atendiendo sólo al tamaño de la empresa, para permitir al ente sancionador duplicar o triplicar la sanción que originalmente impuso.

Así, se permite un espacio desproporcionado de discrecionalidad al fiscalizador para imponer sanciones, dando pie a decisiones por parte de la autoridad administrativa, que redundan en discriminación arbitraria en contra de los fiscalizados.

Indica que la aplicación de las disposiciones cuestionadas genera contravención al artículo 19 N°3, incisos primero y sexto. La igualdad ante la ley tiene un alcance general que abarca el ejercicio de todos los derechos y ante todas las autoridades del Estado, asimismo contiene un mandato específico al legislador, en el sentido que la ley debe prodigar una igual protección en el ejercicio de sus derechos. Este mandato, que el legislador no puede contrariar sin incurrir en inconstitucionalidad, es contravenido por aplicación de las normas cuestionadas, al abrir un campo de arbitrariedad, sin necesidad de motivación alguna, al momento de imponer una sanción.

Añade que la aplicación de los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo vulneran el principio del debido proceso, porque en éstos no se gradúan las sanciones de acuerdo con la gravedad de la infracción, ni se consideran factores que permitan determinar su monto, lo que posibilita a la Inspección del Trabajo imponer multas sin necesidad de fundamentar de manera lógica y precisa cuáles son las razones que determinan su monto, descansando en la clasificación relativa al tamaño de la empresa. Ello genera la indefensión del fiscalizado en el procedimiento administrativo y, en su caso, en el jurisdiccional.

Finalmente alega contravención al principio de seguridad jurídica. Explica que, en tanto la arbitrariedad es central en la determinación de la multa en toda su extensión, produce ausencia de certeza jurídica respecto de los actos, infracciones y sanciones aplicables a un caso concreto, como sucede en la gestión pendiente.

### **Tramitación**

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala con fecha 4 de noviembre de 2020, a fojas 60, disponiéndose la suspensión del procedimiento. Se decretó admisible en resolución de 26 de noviembre del mismo año, a fojas 220.



**A fojas 229, evacúa traslado la parte de la Dirección del Trabajo.** Solicita el rechazo del requerimiento.

Comienza haciendo una referencia a los hechos que se conocen en la gestión pendiente. Explica que la autoridad fiscalizadora cursó resolución de multa por infracción a los artículos 201, inciso primero, en relación con los artículos 174, 208 e inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo, esto es por *“Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada por fuero maternal.”*, en tanto se verificó la comisión de un hecho infraccional objetivo y cierto según la ley vigente.

La empresa solicitó reconsideración administrativa de la multa, a efectos de que la sanción sea dejada sin efecto por haber incurrido el fiscalizador en un error de hecho, en atención a encontrarse dentro de la hipótesis del N°1 del artículo 511 del Código del Trabajo. En enero de 2020, la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, resolvió confirmar el monto de la multa cuya reconsideración fue solicitada.

El requirente accionó ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco en virtud del referido artículo 512 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 511, alegando la existencia de un error de hecho por parte del fiscalizador, y que el monto de la multa sería ilegal, solicitando que sea dejada sin efecto. El Tribunal acogió parcialmente la reclamación, rebajando la multa a 70 UTM.

A dicha sentencia la requirente recurrió de nulidad. Indica que en dicha gestión los artículos 506 y 208 del Código del Trabajo no tienen incidencia, ya que dice relación con la aplicación de la multa y no con las hipótesis previstas en el artículo 511 del Código del Trabajo, que dan lugar a la gestión pendiente en el que incide el requerimiento.

Quien cursa la multa es la Dirección del Trabajo y es en ese instante que se agota la aplicación de los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo. A lo anterior la empresa puede reclamar judicial o administrativamente, resolución que luego, también, es posible reclamar judicialmente. Por ello, el problema, indica, es de resorte del sentenciador del fondo: decidir si el acto administrativo de multa tiene sustento fáctico y si se ajusta o no derecho, o, reclamar la resolución emanada del ente administrativo en el marco de las hipótesis del artículo 511 del Código del Trabajo.

Pero, agrega, en ningún caso podría el tribunal dejar sin efecto las multas por no poder aplicar los artículos 506 y 208 del Código del Trabajo, menos aún en el caso concreto, cuando el hecho infraccional constatado ha sido reconocido expresamente por la reclamante.

En relación con los conflictos constitucionales, solicita que todos sean desestimados. Indica que en el reclamo judicial se observa un cuestionamiento al actuar de la Dirección del Trabajo al cursar la multa en relación con la normativa aplicable. Por tanto, lo que se trae a resolución de este Tribunal es la impugnación de un acto administrativo, cuestión improcedente en sede de inaplicabilidad.



Explica que la Constitución reconoce los poderes normativos y fiscalizadores que se desprenden de las reglas protectoras de derechos, como la protección de la maternidad, resultando, por tanto, ser una cuestión inherente a la legislación del ramo y es ahí donde la existencia de la Dirección del Trabajo encuentra su labor de fiscalización en el cumplimiento de la normativa laboral.

La legislación laboral determina medidas que pretenden equilibrar las relaciones entre empleadores y trabajadores, considerando que estos últimos son la parte más débil. Refiere que las decisiones de la autoridad administrativa son objeto de control jurisdiccional de conformidad al artículo 420 del Código del Trabajo, en relación entre otros, a los artículos 503, 504 y 512, por tanto, no es efectivo que la Dirección del Trabajo actúe con discrecionalidad absoluta y sin control judicial; muy por el contrario, existe la revisión tanto de la propia Dirección del Trabajo, a través de sus recursos administrativos establecidos en la legislación vigente, cuyas resoluciones son revisables judicialmente, como la de los tribunales laborales, lo que garantiza el resguardo del debido proceso.

Así, indica que las sanciones que puede aplicar la Dirección del Trabajo se encuentran establecidas por la ley, en este caso puntual en el artículo 208 en relación con los artículos 506 y 505 bis del Código del Trabajo, quedando solamente por determinar al Servicio el monto específico de la multa.

En la especie no es infringido el principio de legalidad. El Derecho Administrativo Sancionador, en especial en el ámbito laboral, contiene diferencias con el Derecho Penal, y quizá también con otras ramas del Derecho Administrativo, cuestión sostenida en doctrina y por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, sosteniendo que existen matices en el ejercicio de la potestad sancionatoria de la administración, no obstante emanar de una vertiente común con el derecho penal.

El Código del Trabajo regula una realidad dada por la relación de trabajo que se origina en un contrato de este tipo, que se perfecciona por el consentimiento de las partes y que se interpreta conforme no solo a lo escriturado sino que también a la regla de la conducta, o a las cláusulas que tácitamente hubieren pactado las partes y que no se reflejan quizás por escrito, pero que se entienden formar parte del contrato porque ha operado un consentimiento tácito entre empleador y trabajador. Lo anterior guarda vínculo con el principio de primacía de la realidad que inspira al Derecho del Trabajo, y que nos dice que debe estarse a lo que ocurre en la realidad en el contrato laboral por sobre lo que pudiere constar en forma escrita como pactos o acuerdos contractuales.

En consecuencia, añade, la importación de conceptos jurídico-penales al ámbito laboral no puede ser un ejercicio irreflexivo ajeno a las características que definen el Derecho del Trabajo.



Explica que la discrecionalidad no debe ser confundida con arbitrariedad, por el contrario, en tanto ministro de fe experto en materia laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, todo fiscalizador está investido de una presunción de veracidad acerca de los hechos que constate, de acuerdo con la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Luego, añade que no se contraviene el principio de proporcionalidad. La proporcionalidad no existe en abstracto: algo es o no proporcionado siempre por relación. Indica que el requirente no informa ni aporta antecedentes acerca de su situación financiera o capacidad económica, o algún parámetro para explicar concretamente la desproporción que la actora alega.

Por ello, añade, se está reprochando lo que entiende como una ausencia de graduación en la aplicación de los montos de las multas, y se rechaza la actuación complementaria de la Dirección del Trabajo. Indica que a través de su tipificador de infracciones y en concordancia a los artículos 506 y 505 bis, del Código del Trabajo, el Servicio ha establecido graduación, compatible con la normativa que protege los bienes jurídicos en juego.

Explica que la infracción constatada, correspondiente en separar ilegalmente de sus funciones a una trabajadora amparada por fuero maternal, es un hecho que es reconocido expresamente por la reclamante, lo que constituye infracción a los artículos 201 inciso primero, en relación con el artículo 174 del Código del Trabajo.

#### **Vista de la causa y acuerdo**

En Sesión de Pleno de 4 de mayo de 2021 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos, por la parte de la Dirección del Trabajo, de la abogada María Eliana Alegría Esteban. Se adoptó acuerdo en Sesión de igual fecha, según certificación del relator de la causa.

#### **Y CONSIDERANDO:**

##### **I. ARISTAS DE LA GESTIÓN PENDIENTE Y CONFLICTO SOMETIDO A LA DECISIÓN DE ESTE TRIBUNAL**

**PRIMERO:** En cuanto a los antecedentes que explican la gestión judicial pendiente que da origen al presente requerimiento de inaplicabilidad, cabe tener presente que por resolución N° 1223/19/12, de 18 de octubre de 2019, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, se impuso a la requirente, Delisur S.A., una multa ascendiente a 210 UTM por “separar ilegalmente de sus funciones a la trabajadora doña Fabiola Alejandra Riquelme Catrilaf, RUT 19.477.810-4, al no contar para ello con la autorización previa del juez competente, habiéndose constatado que





a la fecha de término de la relación laboral se encuentra amparada por fuero laboral por maternidad según consta en el respectivo formulario de atención de urgencia obstétrica del Hospital Doctor Hernán Henríquez Aravena, extendido por el médico tratante, Sr. Juan Pablo Espejo Miranda con fecha 02 de octubre de 2019, donde señala que a esta fecha cursa un embarazo de 6 semanas”. La requirente interpuso una solicitud de reconsideración por medio de la cual alegó, por una parte, error de hecho por habersele multado por separar de sus labores a la trabajadora el 30 de septiembre de 2019, pese a que el certificado del médico es posterior a esa fecha y se tuvo a la vista recién el 16 de octubre y, por otra parte, que el monto de la multa es excesivo e ilegal, sin ajustarse a los parámetros legales que impone el artículo 208 del Código del Trabajo.

Al rechazar la Inspección del Trabajo la existencia de un error de hecho, manteniendo la multa en su integridad, la requirente interpuso reclamo judicial en contra de la respectiva resolución administrativa, insistiendo en el error ya anotado y, en subsidio, pidió rebajarla. El Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco disminuyó la multa a la suma de 70 UTM, señalando que: “Es función del juez del trabajo, frente a la omisión de la Inspección del Trabajo, ajustar la multa al monto que se condice con la gravedad de los hechos, y bajo este supuesto, ese sentenciador estima que tratándose de una infracción grave a la normativa laboral debe sancionarse de acuerdo al máximo que establece el artículo 208, pero sin hacer uso de la facultad de multiplicar su cuantía en la forma que establece el artículo 506, porque tal como dicha norma previene, la multiplicación de la multa es facultativa y no obligatoria.”

En contra de dicha sentencia la requirente interpuso recurso de nulidad, en el que solicita se dicte sentencia de reemplazo, pidiendo que la multa quede sin efecto al fundarse en un manifiesto error de hecho.

**SEGUNDO:** La requirente alega en estos autos que la aplicación de los preceptos impugnados produce resultados contrarios a la Constitución por infringir el principio de legalidad la administración del Estado a través del ejercicio de su potestad sancionatoria, debiendo aplicárseles las sanciones administrativas las mismas garantías que rigen a las sanciones penales.

Expone asimismo que se vulnera el principio de igualdad ante la ley y de proporcionalidad, pues las normas impugnadas “permiten un espacio desproporcionado de discrecionalidad al fiscalizador para imponer sanciones, dando pie a decisiones por parte de la autoridad administrativa, que redundan en discriminación arbitraria en contra de los fiscalizados, en este caso, Delisur S.A” (fs. 14).

También manifiesta que se infringe el debido proceso, toda vez que los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo, no gradúan las sanciones de acuerdo con la gravedad de la infracción, ni consideran factores que permitan determinar su monto, “lo que posibilita a la Inspección del Trabajo a imponer multas a los fiscalizados sin necesidad de fundamentar de manera lógica y precisa cuál es o cuáles



son las razones que determinan el quantum o monto de las mismas, descansando únicamente en la clasificación relativa al tamaño de la empresa” (fs. 16).

Finalmente, señala que se viola el derecho a la seguridad jurídica, establecida en el artículo 19, N° 26, de la Constitución, señalando que “como la arbitrariedad es lo que reina en la determinación de la multa en toda su extensión, produce total ausencia de certeza jurídica respecto de los actos, infracciones y sanciones aplicables a un caso concreto, como el de autos” (fs. 17).

## II. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y FUERO MATERNAL

**TERCERO:** Conforme a lo que se ha reseñado, la infracción que llevó a la Inspección del Trabajo de Temuco a cursar la multa que reclama la requirente habría consistido en separar a una trabajadora embarazada, que goza de fuero maternal, y en negarse a reincorporarla al trabajo, habiéndose presentado el correspondiente certificado médico que acreditaba su estado, vulnerando con ello el artículo 201, en relación el artículo 174, ambos del Código del Trabajo.

**CUARTO:** Antes de entrar a analizar la plausibilidad del requerimiento, conviene partir recordando que el fuero laboral “es una protección especial que tienen los trabajadores que están en una situación de mayor vulnerabilidad ante la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del empleador” (Irene Rojas Miño. Derecho del Trabajo. Derecho individual del Trabajo. Legal Publishing. 2015), por lo que la ley permite el despido solo en ciertos casos y previa autorización judicial previa. Este derecho se contempla dentro de diversas normas laborales y, entre ellas, las recaídas en la protección a la maternidad, cuya finalidad es establecer derechos en favor de la madre y, excepcionalmente también del padre, con el objeto de compatibilizar la labor reproductiva de la madre con sus actividades laborales.

**QUINTO:** Nuestro ordenamiento jurídico reconoce el fuero maternal en el artículo 201 del Código del Trabajo, precepto contenido en el Título II “De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar” de su Libro II.

Para comprender en qué consiste tal fuero y antes de revisar la norma recién mencionada, cabe tener presente que las reglas protectoras de la maternidad consagradas en el referido Título del actual Código del Trabajo han sido precedidas de muchas otras que, a comienzos del siglo XX, comenzaron a incorporarse en nuestro ordenamiento jurídico.

La primera ley (N° 3.186, de 1917) únicamente se preocupó de que los empleadores implementaran un espacio en el lugar de trabajo para recibir a los hijos menores de un año de ciertas trabajadoras y asegurar un período de tiempo para que pudiesen amamantarlos; sin embargo, ya el Decreto Ley N° 442, de 1925 -y después el DFL N° 178, de 1931- establecieron un período de descanso antes y después del parto para las mujeres obreras, estando prohibido que, durante el transcurso de ese lapso,



el empleador pudiera despedirlas. En 1953 la Ley N° 11.462 extendió los beneficios de las mujeres obreras a todas las empleadas, estableciendo un período de descanso de maternidad de seis semanas, aplicable tanto antes como después del parto, y estableció las primeras normas de fuero maternal, expresando su art. 309 que *“no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberá reservársele su empleo o puesto durante dicho período (segunda oración del inciso 2°); además su artículo 313 disponía que “sin causa justa no podrá pedirse la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la mujer empleada u obrera durante el período de embarazo ni hasta un mes después de expirado el descanso de maternidad. El menor rendimiento en el trabajo en razón del embarazo no será causa justa para estos efectos”, expresando luego que: “Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere procedido a la petición de renuncia, exoneración o despido, la medida quedará sin efecto, y la empleada u obrera volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a sueldo o salario por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.”* En 1970, mediante la Ley N° 17.301, se extendió el fuero maternal al lapso de un año contado desde el cese del período de postnatal y, en 1998, se amplió a las trabajadoras de casa particular.

**SEXTO:** Sumado a lo anterior, en el plano del derecho internacional existen diversos tratados, algunos suscritos por Chile, que tienen por objeto proteger la maternidad.

En relación específicamente a la situación de la mujer trabajadora embarazada, nuestro país se encuentra vinculado por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que dispone: *“Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”* (artículo 10.2) y, asimismo, por el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad, de 1952, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994, que contempla diversas reglas vinculadas al descanso maternal.

De acuerdo a este último Convenio: *“1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a un descanso de maternidad”; “2. La duración de este descanso será de doce semanas por lo menos; una parte de este descanso será tomada obligatoriamente después del parto; “3. La duración del descanso tomado obligatoriamente después del parto será fijada por la legislación nacional, pero en ningún caso será inferior a seis semanas”* (art. 3); *“1. Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3, tendrá derecho a recibir prestaciones en dinero y prestaciones médicas”* (art. 4); *“Cuando una mujer se ausente de su trabajo en virtud de las disposiciones del artículo 3 del presente Convenio, será ilegal que su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia, o que se lo comunique de suerte que el plazo señalado en el aviso expire durante la mencionada ausencia”* (art. 6).



En 2000 la OIT realizó una revisión al referido tratado para adoptar el “Convenio 183 sobre la protección de la maternidad”, el cual, sin perjuicio de no haber sido ratificado aún por Chile, conviene tener en cuenta por la importancia que otorga al fuero maternal, al establecer: *“1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador. 2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad”* (artículo 8°).

**SÉPTIMO:** Otro de los aspectos que tanto el ordenamiento jurídico chileno como el internacional han buscado impedir es la discriminación como consecuencia de la maternidad. Al efecto esta Magistratura Constitucional ha expresado: “Las normas que protegen la maternidad no solo garantizan la salud de las madres y sus hijos y la seguridad del mantenimiento del empleo y la remuneración, sino que también son garantías de una genuina igualdad en el acceso al empleo, de oportunidades y de trato para mujeres y hombres trabajadores” (STC 2796 C. 12°).

El artículo 19, N° 16, de la Carta Fundamental, luego de asegurar la libertad de trabajo y su protección, en su inciso 3° establece: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.” Al respecto se ha dicho que “en el caso específico de las mujeres trabajadoras, sin dudas son dos los derechos que resultan más afectados. En primer lugar, la no discriminación y, en segundo, el derecho a la intimidad” (Gazmuri, C. “Los derechos fundamentales en la empresa: algunas perspectivas de género. Aportes al Debate Laboral N° 14, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, 2004. P. 30)

En ese sentido, la OIT ha señalado que “a pesar de la voluminosa legislación que desde antiguo existe en la materia, la discriminación contra la mujer por razones de maternidad es un fenómeno persistente e incluso creciente, según lo comprueban varias comisiones sobre igualdad de género en todo el mundo” (“La Igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe del Director General.” Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia internacional del Trabajo 100ª Reunión, 2011, Informe I (B).

**OCTAVO:** Una de las leyes más recientes que busca en general frenar la discriminación es la Ley N° 20.609, de 24 de julio de 2012, conocida como “Ley Zamudio”, la cual señala, en su artículo 2°, que para los efectos de esa ley, “se entiende como discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación,



*perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes” para después indicar que tales diferenciaciones constituyen categorías sospechosas de discriminación cuando se fundan, entre los diversos motivos que indica la norma, en “[l]a maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento”. Las categorías sospechosas de discriminación recién subrayadas fueron incorporadas a la norma por la ley N° 21.155, de 2 de mayo de 2019, que establece medidas de protección a la lactancia materna y sus beneficios, con el objeto de “reforzar la protección de los bienes jurídicos que se intenta amparar”, según sostuvo la Comisión de Salud del Senado al analizar la indicación que al respecto propuso la senadora Van Rysselberghe (Segundo Informe de 22 de marzo de 2016).*

Siguiendo la misma inspiración, el Código del Trabajo, en su artículo 2º, incisos tercero y cuarto, en las palabras destacadas, agregadas asimismo por la ley N° 21.155, dispone:

*“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.*

*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

**NOVENO:** En tal sentido, el fuero maternal constituye una medida de discriminación positiva en favor de las madres trabajadoras, por cuanto establece un beneficio en favor de un grupo históricamente discriminado con el objeto de velar por la igualdad de trato en el trabajo, de manera de cumplir así con el deber del Estado de asegurar a tales mujeres su derecho “a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional” (artículo 1º inciso final de la Constitución Política).

**DÉCIMO:** Si lo que hasta ahora se ha afirmado no importa un recuento completo de la voluminosa legislación chilena relacionada con la maternidad en el ámbito laboral, resulta suficiente para advertir que la protección a la maternidad y, en especial el establecimiento del fuero maternal, ha sido constante en nuestra historia institucional, la cual manifiesta los avances producidos para entregar cada vez mayores garantías en la materia con el fin de asegurar la igualdad de oportunidades en el trato tanto respecto de aquellas mujeres que se encuentran embarazadas como de aquellas que, después del parto, necesitan de estabilidad laboral. Se trata así de asegurarles que sus condiciones económicas y contractuales se mantendrán durante un espacio de tiempo antes y después del parto, de manera de protegerlas a ellas y a sus hijos.



Lo anterior, lleva a comprender a estos sentenciadores la gravedad de aquellas conductas provenientes del empleador que infringen el fuero maternal, por cuanto éstas afectan no sólo a la madre sino también a sus hijos y a la familia en general.

### III. DISPOSICIONES IMPUGNADAS

**DÉCIMO PRIMERO:** El requirente, Delisur S.A., ha impugnado el artículo 208, en relación con el 506, ambos del Código del Trabajo, los cuales, para efectos de claridad, conviene transcribir en su totalidad:

*Art. 208. Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.*

*En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194.*

*Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.*

*La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que en materia de fiscalización de establecimientos de educación parvularia le competen a la Superintendencia de Educación.*

*Artículo 506. Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.*

*Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.*

*En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.*

*La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.*

**DÉCIMO SEGUNDO:** Es menester recordar que el legislador, teniendo en cuenta la entidad de los bienes jurídicos protegidos, reguló específicamente las sanciones a los preceptos que se encuentran dentro del título II "De la protección a la



maternidad, la paternidad y la vida familiar” del Libro II del Código del Trabajo. Como ya se señaló, entre dichas normas se encuentra el art. 201 recaído en el fuero maternal, que tiene la siguiente redacción:

*“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.*

*Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.*

*Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.*

*Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.*

*No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal”.*

**DÉCIMO TERCERO:** Ahora bien, si como ya vimos, el ya transcrito artículo 208 del Código del Trabajo establece que la infracción de cualquiera disposición del Título II de su Libro II -entre las que se encuentra el art. 201- es sancionada con una multa, estableciendo un rango para su aplicación que se mueve entre un mínimo y un máximo de unidades tributarias mensuales, tales valores resultan mayores a los que



consagra el artículo 506 del Código del Trabajo, precepto este último que cabe aplicar para imponer multas por infracciones que no tengan señalada una sanción especial. Ello es sin perjuicio de que, como consta también de lo quedó copiado, su inciso quinto permite duplicar y triplicar el rango de las multas especiales que establece el mismo Código -como es la contemplada en el artículo 208- en el caso de que el infractor sea una mediana o una gran empresa, como es el tamaño de la requirente de autos.

#### IV. REPROCHES DEL REQUERIMIENTO:

##### a) PRINCIPIO DE LEGALIDAD VINCULADO AL DE TIPICIDAD

**DÉCIMO CUARTO:** El requirente alega, en primer lugar, que las referidas normas legales vulneran el principio de legalidad o de juridicidad, contenido en los arts. 6 y 7 de la Constitución, señalando al efecto “que en el caso específico de la Administración supone una “vinculación” de esta al ordenamiento jurídico. Este Excmo. Tribunal, en diversas sentencias, ha sostenido que el principio de legalidad se hace especialmente aplicable y exigible cuando nos encontramos en presencia de la potestad administrativa sancionatoria” (fs. 11). En ese sentido el reproche pareciera dirigirse más bien en contra de la forma en que ejerció su labor fiscalizadora el ente que aplicó la sanción ajustándose a la ley, cuestionamiento que recae sobre un acto administrativo, lo cual no es resorte de este Tribunal Constitucional resolver sino al juez del fondo (STC roles N°s 523, 706 y 707, 2665, 2789, 3268, entre otras).

Sin embargo, la requirente se refiere luego al principio de tipicidad, entendido éste “como expresión del principio de legalidad emanado del artículo 19 N° 3 de la Constitución” (fs. 12). Al respecto sostiene que los arts. 208 y 506 del Código del Trabajo no poseen una densidad normativa que sirva de límite a las facultades sancionadoras de la Inspección del Trabajo, ya que omiten “la explicitación de parámetros claros, objetivos y constatables, que permitan a cualquier persona poder acceder a la información necesaria y a las razones de por qué finalmente se le sanciona con uno u otro monto dentro de un rango legal” (fs. 12).

**DÉCIMO QUINTO:** La norma legal que establece la conducta prohibida o sancionable es el inciso 4° del artículo 201, ya que dispone que, si por ignorancia del estado de embarazo por parte del empleador, “*hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona*”, y en tal caso la afectada deberá “*hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido*.” Por su parte, el inciso primero del artículo 174 al que alude la antedicha regla dispone: “*En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160*”, o sea, según lo que disponen los últimos dos preceptos mencionados, por vencimiento del plazo convenido en el





contrato, conclusión del trabajo o servicio que le dio origen o por algunas de las causas que determinan conductas indebidas o un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

**DÉCIMO SEXTO:** Como se puede apreciar, la descripción que realiza la norma sobre lo permitido y prohibido no deja muchos espacios de duda, pues, en caso de ponerse término al contrato de la trabajadora ignorando su estado de embarazo, basta la presentación del correspondiente certificado médico o de matrona que documente el estado de embarazo, para dejar sin efecto el despido.

Según consta del informe del inspector laboral en el caso concreto, al tomar conocimiento del carácter ilegal de dicha separación, se requirió a la representante de la empleadora que en el acto cesara su conducta ilegal, quien manifestó que, por instrucciones recibidas, no se allanaba a poner término a la separación indebida. Se le comunicó entonces que se le iba a aplicar la sanción administrativa, por infracción al artículo 174 del Código del Trabajo, si en una nueva visita de fiscalización no hubiese corregido la infracción constatada. En la revisita se constató que empleador persistió en la separación de la trabajadora, por lo que se cursó la sanción. Si bien el inspector laboral constató tales hechos como ministro de fe, estos pueden rebatirse en sede administrativa o judicial, como lo hizo el requirente mediante solicitud de reconsideración administrativa y después reclamo judicial. Asimismo, como las sanciones establecidas en el artículo 208 del Código del Trabajo pueden ser duplicadas o triplicadas según el tamaño de la empresa, como establece el inciso quinto de su artículo 506, quedando solo a criterio de la Administración determinar el rango preciso de la multa, la decisión adoptada por el ente fiscalizador también pudo y, en el hecho, fue revisada judicialmente, lo que llevó a la rebaja de su monto.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** De lo que se ha dicho hasta ahora, puede constatarse que la tipificación de la infracción al fuero maternal es totalmente compatible con el principio de tipicidad.

En efecto, tal como ocurre respecto de diversas penas establecidas en el Código Penal, la ley establece un marco dentro del cual puede imponerse la sanción en el caso concreto y, aunque en el contexto laboral corresponde que ella sea impuesta por la Inspección del Trabajo, el juez revisa tal aplicación y puede modificarla.

En este ámbito, como ha dicho esta Magistratura, la colaboración reglamentaria “es accesoria y sólo determina una concreción dentro del mandato definido por el legislador. Por tanto, no existe una vulneración, tanto en lo relativo al principio de legalidad como al de tipicidad” (STC Rol N° 2671, c. 18°).

**DÉCIMO OCTAVO:** Por lo demás debe tenerse presente que la propia Constitución establece que en el ámbito de lo laboral sólo “las materias básicas” referidas a él deben ser fijadas por ley (artículo 63 N° 4), lo cual marca una diferencia con otros ámbitos normativos en los que se exige al Estado una estricta y fuerte regulación legal.



Así los preceptos legales impugnados contemplan los elementos “básicos” o el núcleo esencial de lo que regulan. Así el artículo 208 impugnado, señala que las infracciones de las normas relacionadas con la protección de la maternidad, contempladas en el título II del Libro II del Código del Trabajo, entre las cuales se encuentran los preceptos legales sobre fuero maternal y que habrían sido vulnerados por la requirente, tendrán como sanción una multa que se mueve dentro del rango específico que establece. Por su parte, el artículo 506 del Código del Trabajo, permite duplicar y triplicar las multas, según si el empleador tiene entre 50 y 199 trabajadores o si tiene más de 200 contratados, respectivamente, como ocurre en el caso de las sanciones establecidas en el artículo 208.

**DÉCIMO NOVENO:** A mayor abundamiento, e independientemente de lo anterior, la Inspección del Trabajo, al momento de aplicar la multa no actúa arbitrariamente, por cuanto está obligada a ajustarse al denominado Tipificador de Infracciones -elaborado por el Departamento de Inspección de la Dirección del Trabajo, que se publica y actualiza regularmente conforme al principio de transparencia activa- que ha sido definido como *“un instrumento que fija ciertos parámetros para la actuación de los fiscalizadores de la Inspección del Trabajo, a fin de establecer criterios comunes y evitar arbitrariedades, tratándose de una norma interna vinculante para los funcionarios del Servicio y no para terceros.”* (2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. RIT I-131-2014).

Con respecto a la infracción del artículo 201, inciso cuarto, en relación al art. 506, inciso quinto, ambos del Código del Trabajo, el Tipificador de Infracciones, vigente tanto al momento en que se impuso la multa a la requirente como cuando se redacta esta sentencia, la califica como gravísima y previendo una multa que varía de acuerdo al tamaño de la empresa, entre 70 y 210 UTM, en el caso no reponer en sus funciones a trabajadora separada de su trabajo por ignorancia del estado de embarazo, certificado por un médico o matrona, como sucedió en relación a la trabajadora despedida y no reincorporada a su trabajo por la requirente.

**VIGÉSIMO:** Como puede apreciarse, por lo tanto, la ley establece claramente cuál es la conducta prohibida y un rango de multas para infracciones que afectan la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar. Por su parte, la Inspección del Trabajo, actuando dentro de lo permitido por la Constitución y la ley, aplicó la sanción máxima considerando la gravedad de la infracción, tal como se prevé en el Tipificador de infracciones. Luego, el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, acogió parcialmente el reclamo judicial interpuesto por la requirente, rebajando la multa a 70 UTM.

En consecuencia, no se advierte como se infringiría el principio de tipicidad.



**b) PRINCIPIOS DE IGUALDAD ANTE LA LEY Y DE PROPORCIONALIDAD**

**VIGÉSIMO PRIMERO:** La requirente además sostiene que el precepto legal impugnado vulnera el principio de igualdad ante la ley y el de proporcionalidad, contenidos en el art. 19 N° 2 constitucional, señalando que “cualquier decisión que adopte la autoridad al momento de determinar el monto de la multa, será necesariamente arbitraria, ya que no establece la manera en que deba determinarse, en primer lugar, el monto de la sanción dentro del rango legalmente establecido, y; en segundo lugar, cuándo corresponde o no triplicar la multa” (fs. 14).

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Cabe mencionar al efecto que este Tribunal Constitucional ha declarado que “la protección constitucional del trabajo del 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. En consecuencia, la Constitución también protege al trabajo propiamente tal, no consagrando el derecho al trabajo en términos generales, pero sí derechos que constituyen elementos fundamentales de éste y que pueden exigirse efectivamente del Estado” (Luz Bulnes: “La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980”, en Revista de Derecho Público N° 28, Universidad de Chile. Santiago, 1980, p. 215)”. (STC Rol N° 1852, c. 6º.)

La legislación laboral, desde sus orígenes, ha buscado dar protección al contratante más débil de la relación que se encuentra en un contexto de subordinación y dependencia. Esa es la finalidad constitucionalmente legítima de las normas que imponen sanciones y que facultan a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral.

A lo anterior hay que agregar que el fin del artículo 208 del Código del Trabajo, cuestionado por el requerimiento, no sólo busca amparar el trabajo sino también la maternidad y la familia -que la Carta Fundamental se preocupa especialmente de proteger en el inciso final de su artículo 1º, cuando dispone expresamente que es deber del Estado dar protección “a la familia”-, lo cual se concreta al sancionar a quienes vulneren el fuero maternal.

**VIGÉSIMO TERCERO:** En el caso concreto, el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco -conociendo del reclamo judicial de multa administrativa, interpuesto por el requirente- resolvió que los hechos configuraron la hipótesis contemplada en el inciso penúltimo del artículo 201 del Código del Trabajo, toda vez que, al momento del término de la relación laboral se ignoraba el estado de embarazo de la trabajadora, por lo que se le puso fin en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, que exige la autorización judicial para despido de trabajadores con fuero. De esa forma, bastaba



la sola presentación del certificado médico para que el empleador procediere a dejar sin efecto la medida y regresara la trabajadora a su labor.

**VIGÉSIMO CUARTO:** La garantía constitucional de libertad de trabajo y su protección que declara el artículo 19, N° 16, de la Constitución Política de la República incluye el fuero de las mujeres desde el inicio del embarazo hasta un año después de terminado el postnatal (descartando el postnatal parental), constituyendo tal fuero garantía de una genuina igualdad en el trato en el empleo entre mujeres y hombres trabajadores, lo que además se encuentra en armonía con lo dispuesto por el artículo 1º, inciso final, de la Constitución Política, en cuanto establece como deber del Estado asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Aplicando el principio de proporcionalidad al caso concreto, el fin constitucionalmente legítimo de la norma sancionatoria es, en este caso, proteger a las mujeres trabajadoras para evitar que ellas sean separadas de sus funciones durante el embarazo y en un período posterior al alumbramiento. La medida o intervención del legislador es la aplicación de una multa, la cual tiene un rango de aplicación que puede llegar a duplicarse en caso de reincidencia. La medida resulta idónea para lograr el fin perseguido por cuanto "lo que se exige [...] no es un grado óptimo de idoneidad para alcanzar la máxima protección de un bien jurídico imprescindible, sino tan sólo que no sea abiertamente inadecuada para contribuir a proteger un bien jurídico legítimo" (BERNAL PULIDO, Carlos: El derecho de los derechos. P. 135) y en el contexto del modelo de protección laboral chileno, la multa, como instrumento globalmente considerado, constituye la herramienta más amplia y eficaz utilizada como incentivo para el cumplimiento de las normas laborales. Si así se estima en general, ello sucede en especial cuando se trata de normas que amparan la maternidad, como ocurre con el precepto legal reprochado por el requirente.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Por otra parte, la fijación de las sanciones del artículo 208 ya contempla un criterio de proporcionalidad, que deja como margen de apreciación un monto mínimo y otro máximo, el que permite ser duplicado o triplicado, según el tamaño de la empresa, como lo señala el artículo 506. A juicio de la Dirección del Trabajo, teniendo en cuenta los bienes jurídicos protegidos, la infracción cometida tiene el carácter de gravísima, por lo que impuso la multa máxima, esto es, 210 UTM, la cual, sin embargo, fue rebajada por el Tribunal del fondo, al conocer de la reclamación judicial interpuesta por el requirente, a 70 UTM, lo cual resulta compatible con lo que ha dicho la jurisprudencia de este Tribunal Constitucional y los principios laborales que amparan nuestra legislación, sin perjuicio de encontrarse pendiente el recurso de nulidad interpuesto por el requirente.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Puede apreciarse así que la aplicación del precepto legal impugnado en la gestión pendiente no vulnera el principio de proporcionalidad, considerando al efecto la gravedad de la infracción y la existencia de mecanismos



dirigidos a revisar la procedencia y monto de la multa, tanto en sede administrativa como judicial.

**c) DEBIDO PROCESO**

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Finalmente, el requirente formula un reproche en relación con la vulneración del artículo 19, numeral 3°, de la Constitución, señalando que los preceptos impugnados abren un campo de arbitrariedad, al imponer una sanción, sin necesidad de motivación alguna (fs. 15) agregando que, al no existir en las normas parámetro alguno que permita determinar el monto preciso de la sanción, “la Inspección del Trabajo no está obligada a fundamentar su determinación al momento de imponer la sanción” (fs. 16).

**VIGÉSIMO NOVENO:** La cuestión así planteada constituye un asunto de mera legalidad, porque lo reclamado por la requirente es la falta de motivación del acto administrativo que impuso las multas, lo cual corresponde resolver a los jueces del fondo, ya que implica juzgar la actuación de la Inspección del Trabajo. En tal sentido, la dimensión de las justificaciones o de la ausencia de motivación de la decisión administrativa, debe ser planteada ante la judicatura de la instancia. Se trata de cuestiones abiertas a la discusión en otra sede diversa al ámbito constitucional, puesto que no es posible estimar que los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo irroguen un efecto inconstitucional considerados en sí mismos.

**TRIGÉSIMO:** Por lo demás, no se advierte cómo podría vulnerarse el debido proceso, si el requirente ha podido impugnar la imposición de la multa tanto en sede administrativa, mediante la solicitud de reconsideración administrativa, como en sede judicial, mediante el reclamo judicial, encontrándose además pendiente el recurso de nulidad interpuesto por él mismo.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** La aplicación de los preceptos legales impugnados en la gestión judicial pendiente, por lo tanto, no infringe el debido proceso. En efecto, la normativa laboral contempla resguardos suficientes para que, pese a la calificación jurídica legítima que realiza la Dirección del Trabajo a través del Tipificador de Infracciones, el juez, a la luz de los hechos que rodean el caso concreto, determine si la multa tiene sustento fáctico y se ajusta a la ley, siendo esto último un problema que le corresponde a los tribunales del fondo dilucidar y no a este Tribunal Constitucional, desde que su tarea propia se encuentra limitada a ejercer un control de constitucionalidad y no de legalidad.

**V. RECHAZO DEL REQUERIMIENTO**

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** A mayor abundamiento, el artículo 506 del Código del Trabajo no será decisivo para la resolución del asunto, ya que, según consta de los antecedentes, el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco rebajó la multa al máximo



permitido por el artículo 208, del Código del Trabajo, esto es, a 70 UTM. De esta forma, ha sido excluida la aplicación del inciso quinto del artículo 506 que permite duplicar y triplicar las multas especiales establecidas en dicho Código.

**TRIGÉSIMO TERCERO:** En consecuencia, según lo expuesto, no se advierte que la aplicación de los artículos 208 y 506, ambos del Código del Trabajo, produzcan un efecto inconstitucional en la gestión judicial pendiente, que vulnere los principios de legalidad, de igualdad ante la ley, de proporcionalidad ni el del debido proceso, por lo que se rechaza el requerimiento deducido por Delisur S.A. en estos autos constitucionales.

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

**SE RESUELVE:**

- I. QUE SE **RECHAZA** EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A FOJAS 1. OFÍCIESE.
- II. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS.**
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

**DISIDENCIA**

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

1°. Que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ha sido interpuesto en representación de Delisur S.A., persona jurídica que fue sancionada por fiscalizadora de la Inspección Regional Trabajo de Temuco, funcionaria que estimó vulnerado el artículo 201 del Código del Trabajo en relación con los artículos 174, 208 e inciso quinto del artículo 506 del mencionado cuerpo legal, imputando a la requirente como infracción el "Separar ilegalmente de sus funciones



a trabajadora amparada por fuero maternal”, según se aprecia en la Resolución de Multa N° 1223/19/12, de fecha 18 de octubre de 2019, cuya copia se encuentra a fojas 191 y siguientes del expediente constitucional.

2º.- Que, a consecuencia de la infracción antes indicada, la entidad fiscalizadora laboral impuso a la requirente una multa ascendente a 210 UTM, conforme se aprecia en el acto administrativo sancionatorio antes señalado. La indicada multa fue objeto de reconsideración administrativa, sin éxito, motivo por el cual la requirente procedió a impugnar judicialmente la medida, en los términos que plantea el artículo 503 del Código del Trabajo. Producto de la impugnación judicial indicada, la multa en cuestión fue rebajada desde 210 a 70 UTM por parte del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

3º.- Que precisado lo anterior, cabe expresar que no corresponde a estos sentenciadores efectuar una valoración de los hechos objeto del reproche sancionatorio, así como tampoco la procedencia o improcedencia de la multa impuesta. Estas son cuestiones que evidentemente se encuentran dentro del ámbito de competencias del juez de la instancia. Pero lo que si compete a estos sentenciadores es analizar la constitucionalidad derivada de la aplicación, al caso concreto, de las normas que sirven de base a la determinación de tal respuesta sancionatoria, expresada en la especie como multa y verificar si estas disposiciones, específicamente los preceptos legales contenidos en los artículos 208 y 506 del Código Laboral, satisfacen el estándar constitucional que en materia de sanciones administrativas ha establecido nuestra jurisprudencia constitucional como expresión de las garantías contenidas en nuestra Carta Fundamental.

4º.- Que, en vista de lo anterior, cabe señalar que las normas que han servido de sustento directo a la imposición de la multa en la especie han sido precisamente los artículos cuya inaplicabilidad se solicita. En tal sentido, podemos señalar que la primera de estas disposiciones corresponde al artículo 208 del Código del Trabajo, norma legal que, en la parte que nos interesa para la controversia de la especie, estipula un rango sancionatorio de 14 a 70 UTM en caso de infracciones normativas en los términos que indica la referida disposición, indicando además la posibilidad que existe de aplicar tales multas hasta por el doble en caso de reincidencia. La segunda de las disposiciones legales, correspondiente al artículo 506 del mismo cuerpo legal, es aquella que regula la entidad de las multas -según la gravedad de la infracción dice la norma-, pero atendiendo al tamaño de la empresa sancionada.

5º.- Que, en relación a ambas disposiciones cuestionadas, cabe señalar en primer lugar que estas se enmarcan dentro del ámbito de las regulaciones sancionatorias ante infracciones al ordenamiento jurídico y que quedan entregadas en cuanto a su aplicación a la autoridad administrativa. En efecto, tal como señala el artículo 505 del Código del Trabajo, “[l]a fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo”. Siendo de este modo, no cabe duda de que el ejercicio de tales facultades por parte de los organismos



fiscalizadores debe hacerse con plena observancia a las regulaciones legales y, por tanto, resulta fundamental que tales disposiciones sean armónicas con el respeto a las garantías constitucionales del sancionado. En tal sentido, no podemos olvidar que esta Magistratura ha señalado que *“los principios inspiradores del orden penal contemplados en la Constitución han de aplicarse, por regla general y con matices, al derecho administrativo sancionador, puesto que ambos son manifestaciones del ius puniendi propio del Estado”* (STC Roles N°s 294/96; 479/2006, 480/2006, 1413/2010, 1518/2010, 2381/2013)

6º.- Que, en este contexto, resulta determinante establecer si los preceptos legales cuestionados satisfacen estas exigencias y resultan compatibles con las garantías de nuestra Constitución. En relación a la primera de estas disposiciones, la contenida en el artículo 208 del Código del Trabajo, cabe indicar que dicho precepto legal se limita a establecer un rango de multa a imponer (14 a 70 UTM) como consecuencia de la transgresión a las disposiciones legales del título respectivo. Estos constituyen los únicos parámetros que configuran el precepto legal y que le permiten al juez ponderar la infracción y la sanción correspondiente. En relación a esta configuración normativa cabe recordar lo que ha indicado esta Magistratura a propósito de la necesaria relación que debe existir entre la conducta reprochada y la sanción impuesta, indicando que *“[l]a regulación de la sanción administrativa exige cumplir, junto con los mandatos de reserva legal y tipicidad, el requisito de proporcionalidad. En virtud de la proporcionalidad, la regulación ha de establecer un conjunto diferenciado de obligaciones y de sanciones dimensionadas en directa relación con la entidad o cuantía del incumplimiento. La gravedad relativa de la infracción es determinante de la sanción que debe imponer la autoridad de conformidad con la regulación aplicable”*. (STC 2666 c. 17)

7º.- Que, en el mismo sentido, podemos señalar que han sido diversas las oportunidades en que este Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto a esta cuestión, en términos tales que la jurisprudencia constitucional ha señalado expresamente *“(...) el principio de predeterminación normativa se integra también con el elemento de correspondencia entre la conducta ilícita tipificada y la sanción consiguiente (...). Si bien tal correspondencia puede dejar márgenes más o menos flexibles a la discrecionalidad judicial, en función de las características del caso concreto, le está vedado al legislador -so riesgo de vulnerar el principio de proporcionalidad en el sentido de delimitación de la potestad sancionadora- prescindir de todo criterio para la graduación o determinación del marco de la sanción a aplicar, sea en términos absolutos o de manera excesivamente amplia. Ésta, por lo demás, ha sido la impronta seguida en general en nuestro ordenamiento jurídico administrativo en el ámbito de la regulación económica, comprobándose que, para el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, los órganos dotados de ius puniendi deben sujetarse a ciertos límites impuestos objetivamente por el legislador para efectos de ponderación de la sanción. El esquema habitualmente utilizado se orienta a restringir la discrecionalidad del ente sancionador, a través de la incorporación de directrices que hacen obligatoria la ponderación de las circunstancias para la determinación de las correspondientes sanciones, en el caso concreto.”* (STC Rol N° 2.678 c. 13).





8º.- Que, de este modo, la necesidad de una regulación que permita delimitar el ámbito de respuesta sancionatoria frente a una determinada conducta se convierte en un imperativo para una regulación como la de la especie. Lo anterior, por cuanto una debida correlación entre la conducta infraccional y la pena permite asegurar un ejercicio de la actividad sancionadora al margen de cualquier discrecionalidad y junto con ello asegura concretar el principio de proporcionalidad de la actividad punitiva estatal. Es por ello que, a propósito de este último principio, la doctrina lo ha caracterizado como *“un postulado que, en gran medida, racionaliza la actividad sancionadora de la administración evitando que la autoridad expanda su actuación represiva y dirigiendo está dentro de un criterio de ponderación, mesura y equilibrio...”* (Jaime Ossa Arbeláez *“Derecho administrativo sancionador. Una aproximación dogmática”*, Los principios del Derecho Administrativo Sancionatorio. Editorial Legis. Capítulo IX, p. 187).

9º.- Que, en efecto, la falta de criterios que regulen de manera precisa la relación entre infracción y pena constituyen un antecedente capaz de evidenciar una posible aplicación desproporcionada de penas, unido a la falta de una argumentación lógica que permita al propio sancionado conocer las verdaderas razones que motivaron la respuesta punitiva que se le ha impuesto. Es precisamente este defecto el que es posible apreciar en la especie, desde que la pena impuesta por el fiscalizador alcanzó un valor que triplicó a aquel que posteriormente fue establecido por el juez laboral que conoció de la impugnación respectiva, pero en ambos casos los hechos y el reproche efectuado son los mismos, dejando en evidencia la excesiva amplitud de criterio que la norma en cuestión entrega al sancionador, en desmedro de la persona del sancionado.

10º.- Que lo anterior no resulta baladí si consideramos las circunstancias concretas del caso, toda vez que de los antecedentes tenidos a la vista es posible advertir que al momento de la fiscalización el hecho central del reproche efectuado a la requirente -como es el estado de gravidez de la extrabajadora- era una situación desconocida para la sancionada, sin perjuicio de lo cual, la entidad fiscalizadora decidió reprochar el accionar de la empleadora con una multa de alto valor, sin hacer mayores matices ni consideraciones a un elemento determinante como éste, cuestión que por lo demás -a diferencia de lo indicado expresamente en estrados por la abogada de la Dirección del Trabajo, la que incluso ante una pregunta efectuada por parte del ministro Vásquez negó tal desconocimiento- era de público conocimiento para la fiscalizadora e incluso para el tribunal que rebajó a una tercera parte la multa impuesta inicialmente, tal como se observa en los considerandos séptimo y octavo de la sentencia que resuelve la reclamación interpuesta ante el Juzgado del Trabajo de Temuco.

11º.- Que, a mayor abundamiento, tal como ha señalado la doctrina al referirse al principio de tipicidad, vinculado estrechamente al principio de legalidad ha expresado que *“La tipicidad, como bien es sabido, consiste en la exigencia de descripción*



*específica y precisa, por la norma creadora de las infracciones y las sanciones, de las conductas concretas que pueden ser sancionadas, y del contenido material de las sanciones que puede imponerse por la comisión de cada conducta, así como la correlación entre unas y otras (lex certa)” (Juan Santamaría Pastor, “Principios del Derecho Administrativo General”. Editorial Iustel p. 396). En este mismo orden de ideas, nuestra jurisprudencia constitucional ha manifestado que “[...] es necesario destacar los principios de legalidad y de tipicidad, los cuales no se identifican, sino que el segundo tiene un contenido propio como modo de realización del primero. La legalidad se cumple con la previsión de los delitos e infracciones y de las sanciones en la ley, pero la tipicidad requiere de algo más, que es la precisa definición de la conducta que la ley considera reprochable, garantizándose así el principio constitucional de seguridad jurídica y haciendo realidad, junto a la exigencia de una ley previa, la de una ley cierta” (STC 244-96 c. 16).*

**12º.-** Que, en idéntico sentido, y a propósito del principio de reserva legal el profesor y actual Contralor General de la República, señor Jorge Bermúdez sostiene que esta *“impone no solo que infracciones y sanciones deban estar previstas en la ley, sino también que esta prevea la correspondencia necesaria entre aquellas y estas. Es decir, no basta con que la ley diga que tales y cuáles son las infracciones y tales y cuáles son las sanciones, sino que además debe decir cuál es la relación entre tal o cual infracción y tal o cual sanción; se trata de que cada infracción tenga atribuida expresamente por la ley una sanción”* (Jorge Bermúdez Soto. “Elementos para definir las sanciones administrativas”. Revista Chilena de Derecho, Número Especial, pp. 323-334).

**13º.-** Que en definitiva, la norma del artículo 208 del Código del Trabajo cuya inaplicabilidad se solicita, carece de la referida delimitación de la sanción estatal, como consecuencia de la carencia de criterios objetivos que permitan graduar la respuesta punitiva ante la acción u omisión del infractor, toda vez que tal como indicamos previamente, este precepto legal se configura sobre la base de un criterio amplio para la aplicación de pena pecuniaria de multa (14 a 70 unidades tributarias mensuales) susceptibles de ser duplicadas en caso de reincidencia, por infracciones a las normas laborales que el precepto consigna. Como se advierte, la imposición de la penalidad descrita carece de parámetros que permitan delimitar una relación entre la entidad de la infracción que se imputa y la pena que se aplica. En definitiva, la norma deja entregada a la discrecionalidad del sancionador la determinación del monto de la multa, sin que tenga un criterio objetivo, plasmado en la norma legal que sustente dicha determinación.

**14º.-** Que la deficiencia anterior pugna directamente con una de las alegaciones expuestas por el requirente, como es la relativa al principio de proporcionalidad. Al respecto, esta Magistratura ha señalado que dicho principio *“es materia primeramente de la ley, para luego ser objeto del consiguiente acto singular que aplica la respectiva sanción. Así lo hace el legislador, al establecer la acción infractora y las penas correlativas, y cuando considera la relevancia del bien jurídico protegido e incorpora determinados cuadros con márgenes mínimos y máximos de punición, dentro de los cuales el*



*órgano de ejecución podrá juzgar y seleccionar la pertinente pena individual, acorde con ciertos criterios de graduación indicados en la ley, como la trascendencia del daño, la ganancia obtenida con la infracción, el grado de voluntariedad, su condición o no de reincidente, etc. Tales marcos y criterios están llamados a operar como límites a la discrecionalidad del órgano de aplicación, aunque sin eliminar la flexibilidad que amerita la adopción de una decisión esencialmente particular". (STC 2658 c. 8).*

**15º.-** Que en relación a este mismo principio de proporcionalidad, esta Magistratura ha indicado que, “ [l]as normas que regulan el ejercicio de la potestad punitiva deben ser estables, en orden a ofrecer a lo largo del tiempo respuestas similares ante inobservancias de relevancia equivalente, de acuerdo a la naturaleza y características de la obligación incumplida. La proporcionalidad exige un cierto grado de fijeza en el tiempo de la relación entre incumplimiento y sanción, sin perjuicio de la facultad soberana del Estado de revisar y, en su caso, modificar el régimen punitivo de determinadas obligaciones de acuerdo a las necesidades impuestas por el interés público. En este sentido, cuando la Constitución exige la regulación mediante ley de materias que pueden afectar garantías y derechos fundamentales, pretende lograr cierta fijeza regulatoria en orden a asegurar que, en el tiempo, el sujeto obligado será capaz de prever en el futuro las consecuencias derivadas del incumplimiento de sus deberes. En armonía con lo explicitado, la relación o vínculo entre el incumplimiento y la sanción que le sigue debe ser predecible, en tanto permite al sujeto obligado identificar sus obligaciones en una gradación acorde con los propósitos perseguidos por el ordenamiento jurídico. La regulación de las sanciones es proporcional, en este sentido, si entrega al sujeto obligado información relevante acerca de las consecuencias que genera el incumplimiento de las distintas obligaciones que gravan acciones u omisiones. A la inversa, un régimen punitivo no es proporcional cuando no ofrece información jerarquizada o priorizada acerca de las consecuencias o efectos de los comportamientos que constituyen una infracción. (STC 6810 cc. 6 y 16)

**16º.-** Que en definitiva la ausencia de criterios objetivos que permitan vincular la entidad de la infracción con la penalidad que se impone, constituyen un obstáculo para la constitucionalidad de la aplicación del artículo 208 del Código del Trabajo al caso concreto, tal como queda evidenciado al verificar como el amplio margen de penas susceptibles de ser impuestas y la ausencia de una vinculación directa entre dicha penalidad y la conducta reprochada, cuestión que ha quedado graficada en la especie cuando se ha sancionado una eventual conducta de separación de una trabajadora en estado de gravidez, cuyo conocimiento no existía al momento de la desvinculación de esta por haberse cumplido el plazo establecido para el contrato a plazo fijo existente entre las partes. Pues bien, tales elementos, el desconocimiento efectivo de la situación de la trabajadora, el contrato a plazo fijo e incluso la ausencia de una intención dolosa que pudiese existir al momento de la desvinculación fueron aspectos que ante la carencia de una delimitación precisa de la norma, permitieron a la autoridad imponer una multa con absoluta libertad de criterio y al margen de una justificación legal que la respalde.



17º.- Que junto al precepto legal anterior, también se cuestiona la aplicación al caso específico del artículo 506 del Código del Trabajo, disposición legal que realiza una categorización de las penas a imponer -según la gravedad de la infracción- pero basada en el tamaño de la empresa sancionada. Al respecto, cabe indicar que esta Magistratura ha tenido la oportunidad de pronunciarse previamente en diversas oportunidades acerca de la aplicación y la constitucionalidad de esta disposición legal. En tales pronunciamientos se ha hecho hincapié en la falta de contenido del criterio “gravedad de la infracción” que contempla la norma. Lo anterior, por cuanto salvo señalar la idea de gravedad, carece de elemento alguno que permita entender la graduación de esa gravedad y, por tanto, termina dejando la determinación de tal respuesta punitiva a la discrecionalidad de la autoridad que la aplica, en claro desmedro del sancionado, siendo el único factor de regulación, el referido a un elemento diversos y ajeno a la conducta reprochada, como es el tamaño de la empresa infractora, delimitación que al no tener vinculación alguna con la infracción imputada, carece de toda importancia y valor para la exigencia derivada del principio de legalidad y tipicidad de las sanciones administrativas a que hemos hecho referencia previamente.

18º.- Que por otra parte y tal como también ha indicado esta Magistratura, la imposibilidad de vincular el tamaño de la empresa sancionada con un criterio objetivo de sanción, incluso de capacidad económica, cuestión esta última que no se encuentra relacionada necesariamente con el tamaño de la infractora, transforman tal regulación en carente de fundamento. En definitiva, esta ausencia de criterios delimitadores de la pena vinculados a la entidad de la infracción, permiten que se pueda verificar un tratamiento ajeno a la garantía de igualdad ante la ley, al carecer de un parámetro objetivo de sanción entre quienes incurran en la misma infracción y dejando un margen amplio de discrecionalidad en manos de la autoridad que aplica la sanción, el cual no se condice con las exigencias de un ejercicio sancionatorio acorde al marco constitucional.

19º.- Que, en el caso concreto, la aplicación de ambos preceptos legales requeridos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad han sido determinantes para arribar a la imposición de la pena en contra del requirente, primero por parte de la autoridad administrativa, luego por parte del tribunal laboral que rebajó la multa de manera considerable, poniendo en evidencia el exceso de discrecionalidad que la norma ha entregado a la autoridad ante la falta de criterios que permitan delimitar aquella respuesta sancionatoria y verificar la debida correspondencia entre infracción y pena, capaz de asegurar una penalidad acorde al principio de proporcionalidad, el cual según esta misma Magistratura tiene una importancia medular en la actividad sancionatoria estatal, toda vez que *“La relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada, que desde el campo penal se extiende como garantía a todo el orden punitivo estatal, viene a materializar el derecho constitucional de igualdad ante la ley.”* (STC 2658 c. 7)“



20º.- Que, al no satisfacerse el estándar antes descrito, por aplicación de dos preceptos legales con evidentes deficiencias en materia de regulación de criterios objetivos de regulación de penas, los que inciden directamente en el respeto del principio de proporcionalidad de la pena con sustento en diversas normas constitucionales, el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad debió ser acogido y así lo entienden estos disidentes.

### PREVENCIONES

**La Presidenta del Tribunal, Ministra señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, previene** que concurre a la sentencia compartiendo sólo sus considerandos 1º a 16º.

**El Ministro señor JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN expresa que concurre al rechazo del presente requerimiento respecto al artículo 506 del Código del Trabajo, teniendo exclusivamente en consideración lo siguiente:**

#### **I. EL ASUNTO SOMETIDO A CONSIDERACIÓN DE ESTE TRIBUNAL**

**1º. Precepto legal cuya inaplicabilidad se solicita a este Tribunal.** El artículo 506 del Código del Trabajo señala que:

*Artículo 506. Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.*

*Para la micro empresa y la pequeña empresa, la sanción ascenderá de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.*

*Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.*

*En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos tercero y cuarto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.*

*La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.*

**2º. Interrogantes constitucionales relevantes.** Las preguntas que a continuación se plantean expresan, de diferente manera, la misma idea central: ¿Tiene



la norma legal pertinente el grado de precisión y especificidad suficiente para delimitar el espacio de discrecionalidad de la autoridad administrativa y de la justicia para imponer una sanción? ¿Tiene la norma sobre cuya inaplicabilidad debe pronunciarse este Tribunal la densidad legal suficiente para estructurar y guiar el ejercicio de la potestad sancionatoria? ¿Existen criterios, parámetros o guías para la determinación de la magnitud de la sanción aplicable? ¿Tiene la norma legal pertinente la aptitud para que la judicatura pueda imponer (si es el caso) una sanción proporcionada o que no carezca de racionalidad en cuanto a su severidad? Incluso más, ¿Permite la norma legal pertinente modular la actividad sancionatoria de la judicatura de modo que sea posible lograr (de manera proporcionada) los objetivos inherentes a la pena?

**3º. *Reproches constitucionales a la norma impugnada en autos.*** Se argumenta que el criterio legal de escalonamiento de infracciones y sanciones no guardaría relación con el parámetro de gravedad establecido por el mismo artículo 506 del Código del Trabajo, ya que más que atender al número de personas a las cuales les habría afectado la infracción –que debería ser el bien jurídico que intenta proteger la norma-, se consideraría el número de personas que trabajan, en general, en la empresa.

Asimismo, se alega que no puede utilizarse, por parte de la autoridad administrativa (la primera en aplicar una sanción), criterios contemplados en guías internas generales, uniformes y que permiten una fácil (y casi automática) subsunción para evaluar la gravedad y, consiguientemente, el grado de severidad de la sanción a ser impuesta. Al respecto, se objeta, principalmente, el carácter infralegal de la Guía de la Dirección del Trabajo (“*Tipificador de Hechos Infraccionales y Pauta para Aplicar Multas Administrativas*”), así como, también, su orientación hacia una responsabilidad objetiva que no brindaría espacios para la valoración de la culpabilidad.

Lo anterior vulneraría el principio de proporcionalidad y legalidad de las sanciones afectando lo dispuesto en los artículos 19 N° 2 y 3 de la Constitución.

## **II. ACUERDOS Y DIVERGENCIAS CON LA POSTURA EXPRESADA EN EL VOTO POR ACOGER**

**4º.** Este voto particular valora la revisión judicial de sanciones administrativas como una condición ineludible derivada del principio constitucional de racionalidad y justicia procedimental. Igualmente, no discutimos sobre la necesidad de que un régimen sancionatorio cuente con un grado tal de especificidad que quite sustento a la pretensión de considerar como legítimo la aplicación de multas arbitrarias o desproporcionadas. En este último sentido, coincidimos en descartar la constitucionalidad de diseños legislativos que carezcan de algún criterio para la graduación de la severidad de una sanción. Asimismo, existe coincidencia en que este Tribunal, al conocer de una acción de inaplicabilidad de las características antes



señaladas, no se pronuncia sobre si en el caso concreto procede o no sancionar o, en su caso, cuán severa debe ser la multa.

5º. Por el contrario, diferimos del voto por acoger en lo referente a las pautas que pueden extraerse de la jurisprudencia de este Tribunal. Estimamos que las sentencias de este Tribunal toleran mayores matices que los que parece admitir el fallo. Así, este voto particular rescata la importancia del criterio de la gravedad para la determinación del importe de la multa. Asimismo, descartamos que sea inconstitucional un régimen sancionatorio que carezca de una clasificación de las infracciones (según su importancia o gravedad) a las cuales asociar sanciones con distinto rango de severidad.

### III. ALGUNOS ASPECTOS PROPIOS DE UN BUEN RÉGIMEN ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

6º. *Posibilidad de graduación por el juez.* Una primera característica que debiera existir en un buen régimen administrativo sancionador es que éste proporcione un espacio o flexibilidad suficiente para que el juzgador determine el importe de la multa al caso particular. Tiene que existir alguna posibilidad de que la autoridad administrativa o el juez, según sea el caso, pueda ajustar o graduar la sanción de acuerdo con las circunstancias concretas de la infracción e infractor, lo cual es especialmente atingente dada las diferencias existentes entre la esfera administrativa y la penal.

7º. En materia penal, en donde el principio de legalidad es particularmente fuerte, los espacios de flexibilidad para que el juez realice el necesario ejercicio de ajustar o graduar la sanción según las circunstancias son más acotados en virtud de que, por un lado, los diferentes tipos penales llevan asociados una sanción específica y, por otro lado, existen reglas detalladas respecto de cómo determinar la severidad de la pena (por ejemplo, el aumento o disminución de grados según la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes).

8º. En materia administrativa sancionadora, en la que se admite una atenuación de los mayores requerimientos de precisión y especificidad exigibles en materia penal (ver STC 480), es posible apreciar y entender, en primer lugar, que el nivel de precisión con que están redactadas las infracciones suele ser menor. En segundo lugar, no existen, en general, sanciones específicas asociadas a cada infracción, lo cual determina un menor grado de densidad normativa y precisión del régimen sancionador. Y, en tercer lugar, los espacios de que dispone un juez para graduar la severidad de la sanción suelen ser mayores, y así debiera ser dada la naturaleza de la regulación administrativa.

9º. *En base a criterios o parámetros fijados en forma previa por parte del legislador.* El hecho de que los exigentes requerimientos de precisión y especificidad característicos del sistema sancionatorio penal no necesariamente estén presentes en



el ámbito administrativo sancionatorio no significa que las posibilidades de graduación de que deba disponer la autoridad administrativa o el juez para la determinación del importe de una multa no deban estructurarse en base a algún o algunos criterios o parámetros orientadores fijados en forma previa por parte del legislador. En efecto, un buen régimen administrativo sancionador debe contar con uno o más criterios o parámetros legales que el juzgador debe tomar en consideración para determinar el grado de severidad de la sanción a ser impuesta.

**10º. Relevancia del criterio de gravedad del punto de vista constitucional.** A diferencia de lo que se manifiesta en el voto por acoger, la gravedad es un criterio de graduación de sanciones que tiene un contenido de gran riqueza y que resulta importante desde el punto de vista constitucional. Cuando se habla de proporcionalidad se está aludiendo a la severidad de la sanción en relación con la gravedad del ilícito, lo cual está íntimamente relacionado con la justicia, elemento central en el lenguaje del inciso sexto del numeral 3º del artículo 19º de la Constitución.

**11º.** La falta de proporcionalidad entre la severidad de las sanciones y la gravedad de los ilícitos sancionados puede atentar contra consideraciones de justicia retributiva, la cual asume, en general, que la comisión de un ilícito más grave merece, también, una sanción más grave, en términos relativos. Este principio del “justo merecimiento” (o “just deserts”) no sólo proporciona una justificación moral para la imposición de una sanción, sino también una base teórica para determinar, en alguna medida, el quantum de la misma o, al menos, para limitar su grado de severidad, que es aquello que aflige al requirente. En efecto, los teóricos de esta escuela argumentan que el quantum de la sanción debe estar determinada por el principio de proporcionalidad, el cual implica que la severidad de la pena debe estar relacionada con la gravedad de la infracción. Dicho de otra forma, la severidad de la sanción permite comunicar el grado de reproche atribuido a la infracción, de modo que mientras más grave sea la conducta, más severa será la sanción. Y, cuando se habla de gravedad de la infracción, es posible hacer referencia a dos componentes claves de dicho concepto: el daño causado y la culpabilidad. Esto último ha sido reconocido por este mismo Tribunal: *“No es ajeno a la doctrina jurídica el reconocimiento de que la culpabilidad y el daño son dos componentes claves del concepto de “gravedad” (Von Hirsch, Andrew: “Doing Justice: The Principle of Commensurate Deserts”. En Hyman Gross and Andrew von Hirsch (eds), Sentencing, Oxford University Press, 1981, p.243)”* (STC 2995, c. 10º - énfasis agregado).

**12º.** La principal fortaleza del modelo retributivo del que la noción de gravedad es tributaria, como hemos dicho, está dada por su estrecha vinculación con el sentido de justicia. Pero, no es la única, ya que la noción de gravedad, la que, como hemos señalado, está íntimamente relacionada con el daño y la culpabilidad, permite la acomodación o integración de diversas variables, muchas de las cuales sirven de sostén al modelo disuasorio. Por ejemplo, la noción de daño es uno de los factores





para determinar la gravedad de la sanción al mismo tiempo de ser uno de los elementos fundantes de una de las variantes del modelo disuasorio.

13º. Considerar en serio la *gravedad* como criterio de graduación permite responder satisfactoriamente a objeciones centrales de la parte requirente, esto es, la supuesta falta de criterios para determinar un equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada.

Cuando se desprecia como vacuo el criterio de la gravedad y, a su vez, se subraya la necesidad de que la ley establezca criterios objetivos, reproducibles y verificables para la determinación del monto de la multa uno se pregunta si no estarán, acaso, concibiendo el estándar de racionalidad y justicia como uno susceptible de ser satisfecho sólo con lo óptimo más que con lo suficiente. Es más, surge también la pregunta acerca del nivel de realismo de modelos “óptimos”.

Al respecto, es importante no perder de vista que no existe una multa óptima. No estamos en presencia de un ejercicio “científico”. Ya la STC 2995 asumía -incluso en materia penal- que *“es un tanto inevitable la existencia de algún grado menor de desproporción en el tratamiento punitivo dispensado por el legislador”* (c. 18º). En un sentido similar, pero esta vez en el ámbito administrativo sancionador, la STC 3932 manifestaba que *“[no se puede] aspirar a que el nivel de precisión y densidad normativa sea tal que de un proceso de subsunción cuasi-automático sea posible determinar la multa óptima en cada caso”* (c. 13º).

#### IV. EL RÉGIMEN SANCIONADOR OBJETO DEL REQUERIMIENTO SÍ CUMPLE CON LOS ESTÁNDARES DE LEGALIDAD, RACIONALIDAD Y JUSTICIA

14º. En lo concerniente a los puntos recién discutidos y que resultan pertinentes para el análisis del caso concreto que se somete a nuestra consideración, explicaremos por qué es posible aseverar que sí se cumplen con los estándares mínimos de lo que sería un régimen sancionador racional y justo.

15º. La ley brinda espacios de flexibilidad para que la autoridad administrativa (en este caso, la Dirección del Trabajo), un Juzgado de Letras y un tribunal superior de justicia, revisando lo obrado, puedan determinar el tipo de sanción y la severidad de la sanción específica (en este caso, la cuantía de la multa), en base a criterios o parámetros fijados en forma previa por parte del legislador.

16º. Hacer justicia es dar a cada uno lo que le corresponde y, para esto, se requiere que, previamente, la ley provea de opciones para acometer tal ejercicio de ponderación. Los artículos 506 y siguientes del Código del Trabajo le brindan a la Dirección del Trabajo, al Juez de Letras del Trabajo y a los tribunales superiores de justicia la posibilidad de ponderar y ajustar la multa dentro de cierto margen.



17º. La antítesis está representada por aquellos casos en que la ley aplica de forma automática una sanción sin posibilidad de ponderar o graduar su aplicación. Ilustrativo de lo anterior han sido las sentencias estimatorias de inaplicabilidad del artículo 4º, inciso primero, segunda oración, de la Ley N° 19.886, referente a la sanción de inhabilidad para contratar con el Estado en caso de haber sido condenado por práctica antisindical o infracción a los derechos fundamentales de los trabajadores. En dicho tipo de casos, este Tribunal ha señalado que *“la disposición cuestionada desborda los límites que debe respetar el Legislador a la hora de perseguir y castigar a quienes cometen ilícitos, conforme a la Carta Fundamental. Por cuanto, cualquiera sea la naturaleza o entidad de la falta cometida, con prescindencia absoluta de su extensión o gravedad, siempre e ineluctablemente la disposición legal objetada da lugar a esa sanción única de obstrucción contractual durante el lapso inamovible e invariable de dos años”* (STC Rol N° 3750, c. 9º - énfasis agregado).

18º. En el caso de la norma impugnada en autos, el criterio orientador rector que la ley pone a disposición del sentenciador es el de la gravedad. En efecto, el artículo 506 del Código del Trabajo establece explícitamente un criterio para que el juez pueda ponderar las circunstancias y aplicar una sanción: *“las infracciones [...] serán sancionadas [...] según la gravedad de la infracción”* (énfasis agregado). Así, resulta evidente de que se cumple con la exigencia de que exista algún parámetro o criterio explícito que oriente la labor del juez para determinar la severidad de la sanción

19º. En segundo lugar, y tal como también ocurre en este caso, el legislador delimita los espacios de discreción del juez, no ya por la vía de criterios orientadores del ejercicio ponderativo de quien juzga, sino por el camino de restringir a través de la existencia de rangos diferenciados (como lo hace el artículo 505 bis) los espacios disponibles al juez para graduar o fijar las sanciones. Tal como se explicará en el apartado siguiente, la clasificación del tipo de infractor y del rango de sanciones disponibles para cada categoría es una manera diferente, adicional y legítima de estructuración.

20º. Como ya se señaló, en este caso no existe un problema derivado de la ausencia de criterios legales explícitos que orienten la labor del juez al momento de fijar una sanción.

El reproche principal parece derivar de la clasificación parcialmente escalonada del tipo de infractores y del margen de multas susceptibles de ser impuestas. Se argumenta que dicho sistema constriñe al juez a fijar sanciones más elevadas que las que correspondería a la gravedad de la infracción. En otras palabras, el temor no parece estar en los obstáculos derivados de los márgenes legales establecidos para aplicar una multa alta, sino para aplicar una multa que, de acuerdo con un criterio de gravedad, corresponda que sea baja.

21º. Al respecto hay que tener presente, no obstante, que el escalonamiento legal objetado no altera mayormente el importe mínimo, sino sólo parcialmente el



máximo. Es decir, de acuerdo al sistema de márgenes legales el juez tiene, en este caso, un rango para apreciar la gravedad de la infracción que le permite aplicar, en el extremo, una multa propia de una micro empresa (1 a 10 UTM) o de una gran empresa (3 a 60 UTM). Por lo tanto, el juez sí tiene espacio suficiente para imponer una multa que, en atención al criterio de gravedad, sea alta o baja. La única limitación es que no podrá imponer una multa que sea inferior a 3 UTM. Sólo nótese, para efectos comparativos, que si la autoridad administrativa impone una multa de 60 UTM, tanto el Juzgado de Letras del Trabajo como los tribunales superiores de justicia pueden rebajar hasta en un 95% la multa impuesta por la Dirección del Trabajo, lo que demuestra que el sistema de márgenes no impide que pueda graduarse adecuadamente la sanción.

## V. INEXISTENCIA DE CONFLICTO CONSTITUCIONAL EN LA APLICACIÓN DE GUÍAS O PAUTAS INFRALEGALES

22º. Respecto de la objeción principal, se acaba de explicar, primero, por qué el sistema sancionador objetado sí contempla un criterio (en este caso, la gravedad de la infracción) para orientar el ejercicio de ponderación por parte del juez, y, segundo, por qué la clasificación utilizada por los artículos impugnados brinda espacio suficiente para que el juez pueda aplicar una sanción acorde con el nivel de gravedad de las infracciones.

23º. Asimismo, el requirente alega que la Dirección del Trabajo, sin mediar mandato legal, a raíz de que el legislador no estableció un criterio objetivo para determinar con base real y cierta tanto la infracción como la multa impuesta, regula el *quantum* de las infracciones en el caso concreto, lo que atenta contra el principio de legalidad de las sanciones establecidas en el inciso octavo de numeral tercero del artículo 19º de la Constitución Política de la República.

Esta alegación reprocha, de manera implícita, que no pueden utilizarse por parte de la autoridad administrativa, criterios contemplados en el “*Tipificador de Hechos Infraccionales y Pauta para Aplicar Multas Administrativas*”, ya que vulneraría el principio de reserva legal y de culpabilidad.

24º. Sobre el particular debe señalarse, primeramente, que existiendo un criterio legal que guíe el ejercicio de determinación del importe de la multa (esto es, la gravedad de la infracción) no resulta relevante si tal ejercicio de discreción (en este caso en sede administrativa) ha sido más o menos acertado. De hecho, precisamente, para enmendar un posible defecto es que se contempla la posibilidad de recurrir a la justicia, tanto en sede de reclamación, como de nulidad.

Dicho lo anterior, cabe señalar que existiendo un criterio legal guía, no resulta reprochable, en sí mismo, que la autoridad administrativa elabore una directriz interna que le permita abordar el ejercicio de determinación de una sanción de una manera que facilite dicha labor y que propenda a que las numerosas reparticiones



administrativas a lo largo del país lo hagan de una manera razonablemente uniforme y predecible. Lo manifestado resulta especialmente atingente considerando, además, que el régimen sancionador impugnado es de carácter general y residual. En efecto, y tal como lo dispone el artículo 506 del Código del Trabajo, “[l]as infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, (...)”. Un problema distinto es si las decisiones que surjan luego de aplicar los parámetros orientadores de la Guía dan lugar a un resultado inadecuado, para cuyo caso, no obstante, existe la posibilidad de enmienda por la vía judicial, tal como se manifestó.

## VI. CONCLUSIÓN

25°. De acuerdo a lo expuesto, creemos que las interrogantes planteadas en el considerando 3º de este voto tienen una respuesta positiva.

Así, pues, las consideraciones precedentes permiten concluir que el régimen sancionador del artículo 506 del Código del Trabajo no vulnera, en primer lugar, el derecho constitucional contemplado en el inciso sexto, del numeral 3º, del artículo 19 de la Constitución, consistente en que por ley se establezca un procedimiento (en este caso sancionatorio) que sea racional y justo.

Igualmente, no existe defecto en la normativa legal que diga relación con un problema constitucional de desigualdad, sea ante la ley (artículo 19, N° 2º) o respecto de la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos (artículo 19, N° 3º, inciso primero). De hecho, y tal como se ha podido apreciar, el sistema sancionador objetado sí permite establecer las distinciones que correspondan de acuerdo con diferencias en la gravedad de la infracción que se haya cometido.

Por lo tanto, en consideración a los argumentos expuestos y a las normas constitucionales pertinentes, **no corresponde declarar la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de las normas legales aludidas.**

Redactó la sentencia la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, y la disidencia, el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ. Las prevenciones fueron redactadas por la Ministra señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL y el Ministro señor JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN, respectivamente.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

**Rol N° 9604-20-INA**

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidenta, Ministra señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, y por sus Ministros señores



IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, GONZALO GARCÍA PINO, JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN, CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, NELSON POZO SILVA Y JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, y señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y RODRIGO PICA FLORES.

Firma la señora Presidenta del Tribunal, y se certifica que los demás señora y señores Ministros concurren al acuerdo y fallo, pero no firman por no encontrarse en dependencias físicas de esta Magistratura, en cumplimiento de las medidas dispuestas ante la emergencia sanitaria existente en el país.

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