



2022

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 12.419-21 INA

[20 de octubre de 2022]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD RESPECTO DE LOS
ARTÍCULOS 506 Y 208 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

EL INQUILINO SPA

EN EL PROCESO RUC 21-4-0340799-K, RIT I-94-2021, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO.

VISTOS:

Introducción y preceptiva legal impugnada

A fojas 1, EL INQUILINO SPA deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 506 y 208 del Código del Trabajo, en el proceso RUC 21-4-0340799-K, RIT I-94-2021, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.

La preceptiva legal cuestionada dispone:

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.

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

Afirma la parte requirente que en la gestión pendiente que invoca no existe certidumbre ni formula criterio alguno en la determinación de la sanción a aplicar, constando únicamente la invocación por la autoridad de los cuestionados artículos del Código del Trabajo, pero sin que se aprecie ninguna relación entre dichos artículos, la multa aplicada, y con la conducta desplegada por el infractor. Así -indica la requirente- las normas impugnadas en estos autos, en su conjunto, configuran el único sustento de la cuantía del reproche administrativo que la afecta.

En efecto, la gestión se origina en una reclamación deducida por la requirente ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, por la imposición de la sanción de multa administrativa número 4562/21/17-1-2-3-4, de 27 de abril de 2021, por:

1. Separar ilegalmente de sus funciones a una trabajadora amparada por fuero maternal (infracción al Código del Trabajo),
2. No pagar remuneraciones (infracción al Código del Trabajo),
3. No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales (infracción al DL 3500),
4. No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del seguro de cesantía ((infracción a la Ley 19.728).

Resolviendo la autoridad la aplicación de las siguientes multas:

- a) A la infracción consignada en el número 1 70,00 UTM,
- b) A la infracción consignada en el número 2 10,00 UTM,
- c) A la infracción consignada en el número 3 1,5 UF,
- d) A la infracción consignada en el número 4 2,00 UF.

Actualmente la causa laboral se encuentra pendiente de audiencia de juicio y suspendida por este Tribunal Constitucional.

A continuación, en cuanto al conflicto constitucional se afirma por la parte requirente que la aplicación de los impugnados artículos del Código del Trabajo o al caso particular, contraviene lo señalado en nuestra Carta Fundamental en cuanto a la certeza, determinación y especificidad que deben contener las normas para la aplicación de sanciones. Asimismo, dichas normas vulneran el principio de



proporcionalidad de las sanciones, todos, consagrados en los numerales 2° y 3° del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Indica la actora que “Sin perjuicio de controvertir la efectividad de las afirmaciones que contiene el reproche, la alegación de mi parte, en lo sustancial, se configura pues hay un evidente error de hecho toda vez que las remuneraciones fueron pagadas, existiendo controversia respecto de la asistencia o no de la trabajadora a sus labores, y ambas cotizaciones indicadas en los números 3 y 4 fueron también oportunamente declaradas y pagadas, el acto impugnado, infringe los principios de legalidad y proporcionalidad de las sanciones”.

Lo anterior dado que el único sustento normativo para decidir la aplicación de la cuantía de la sanción es justamente el inciso 1° del artículo 208 del Código del Trabajo, que sólo se limita a establecer una sanción cuya extensión varía entre las 14 a 70 unidades tributarias mensuales, sin establecer criterios o principios que digan relación con la aplicación de la misma a un caso en concreto, no existiendo por ende certidumbre ni formula criterio alguno en la determinación de la sanción a aplicarse al caso concreto. Ocurriendo lo mismo respecto de la norma del artículo 506 del código del trabajo autos, la que no tiene ninguna relación con la conducta desplegada, sino que con la cantidad de trabajadores que se mantienen en la compañía, cuestión abiertamente inconstitucional.

Agrega que se configura una vulneración del principio de legalidad y en segundo término también conforma una sanción desproporcionada, de aquellas que pugnan con la garantía constitucional de igualdad ante la ley, y por derivación aquella que consagra el derecho al debido proceso, en razón de infringir también el principio de legalidad o tipicidad.

Del atento examen al tenor literal tanto del artículo 208 como 506 del Código del Trabajo, podemos observar que no establecen una formula ni un método para evaluar si una u otra conducta constituye una infracción, tampoco establecen algún parámetro que determine los casos en que debe aplicarse el máximo de las sanciones y, por supuesto, menos señala criterios legales que le entreguen a la Dirección del Trabajo, elementos para determinar el monto de la sanción previsible y calculable, todo lo cual implica, que en definitiva, las normas impugnada en autos le entregan a la autoridad administrativa una potestad absoluta y discrecional lo que a su turno significa que es la autoridad administrativa la que fija el monto de la multa aplicable y no la ley, como lo exige la Constitución.

Así también los artículos en cuestión, vulneran el principio de la proporcionalidad de las sanciones establecido en el artículo 19 numero 2 y 3 de la Constitución Política de la República, pues estamos frente a unas normas que establecen un catálogo sancionador en ausencia de criterios objetivos, previos vinculados con el hecho generador del reproche.

Tramitación y observaciones al requerimiento

El requerimiento fue acogido a tramitación y declarado admisible por la Primera Sala de este Tribunal, suspendiéndose además el procedimiento en la gestión judicial invocada (fojas 43 y 74).



Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, fueron formuladas observaciones dentro de plazo legal por la Dirección del Trabajo (DT), solicitando el rechazo del requerimiento de fojas 1.

Manifiesta la DT, en su presentación de fojas 81 y siguientes que la aplicación de los preceptos cuestionados al caso concreto no genera las infracciones constitucionales pretendidas por la parte requirente, encontrándonos frente a un libelo que no entrega antecedentes ni argumentaciones que justifiquen sus alegaciones, limitándose únicamente a efectuar aseveraciones genéricas en torno a supuestas vulneraciones a los principios de proporcionalidad y legalidad.

Luego, se hace presente que quien cursa la multa es la Dirección del Trabajo y es en ese instante que se agota la aplicación de los artículos 208, inciso primero, y 506 del Código del Trabajo, siendo un asunto de mera legalidad lo que el juez debe resolver en orden a si el acto administrativo de multa tiene sustento fáctico y se ajusta a derecho, pero sólo en cuanto a la procedencia de aplicar ya sea el artículo 201, inciso 1º, en relación con el artículo 174 del Código del Trabajo, pero en ningún caso podría el tribunal dejar sin efecto las multas por no poder aplicar el artículo en cuestión (208 inciso 1º del Código del Trabajo), menos aún en el caso de autos, cuando el hecho infraccional constatado habría sido reconocido expresamente por la reclamante.

En efecto, el juez laboral recibió la causa a prueba y fijo como hecho a probar la: *“Efectividad de haber incurrido en un error de hecho la reclamada al aplicar la resolución de multa N° 4562/21/17-1-2-3-4 de fecha 19 de abril de 2021”*. Así, las normas impugnadas no tienen incidencia decisiva en la audiencia de juicio pendiente, salvo en cuanto el juez puede, en su caso, modificar la cuantía de la multa dentro de los mínimos y máximos legales.

Asimismo, en el reclamo judicial pendiente, se observa básicamente un cuestionamiento al actuar de la Dirección del Trabajo al cursar la multa, que dice relación con la normativa aplicable al caso concreto y, en consecuencia, se solicita al tribunal laboral que la misma se deje sin efecto o en subsidio se rebaje el monto de la misma. Siendo esa la sede para impugnar el acto administrativo, es improcedente cuestionar nuevamente el acto administrativo ventilando el asunto en esta sede de inaplicabilidad.

Por cierto, no se vulnera el principio de legalidad, desde que todas 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 el artículo 506 y 505 bis del Código del Trabajo- quedando solamente por determinar a este servicio el monto específico de la multa.

Destaca la DT que en el precedente Rol 2671, del año 2015, este Tribunal Constitucional declaró por sentencia de fondo que el artículo 506 del Código se encuentra ajustado a la Constitución, en armonía con el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, cuando garantiza a las personas no solo la libertad de trabajo, sino que su protección; y que el precepto es asimismo respetuoso del principio de proporcionalidad.

Más aun, agrega que la proporcionalidad en el libelo se refiere como una impugnación en abstracto, que se desvincula totalmente de la realidad y del contexto fáctico de la sanción aplicada, porque cuando se dice que los artículos impugnados tienen efectos que resultan en una desproporción, se está reprochando más bien lo que se 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 en tal sentido. En fin, las multas aplicadas son proporcionadas para este caso concreto, porque se centran en el elemento de gravedad del hecho infractor constatado.



Se refiere también otros precedentes contenidos en sentencias más recientes de esta Magistratura Constitucional, que ha desestimado impugnaciones de inaplicabilidad en relación con la misma preceptiva cuestionada, instando porque el requerimiento de fojas 1 sea rechazado en todas sus partes.

Vista de la causa y acuerdo

Con fecha 2 de febrero de 2022, a fojas 106, fueron traídos los autos en relación.

En audiencia de Pleno del día 30 de junio de 2022, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos certificados por el Relator, quedando adoptado el acuerdo y la causa en estado de sentencia con la misma fecha.

Y CONSIDERANDO:

I- Generalidades

PRIMERO: Que, las normas requeridas de inconstitucionalidad forman parte de la impugnación a una multa administrativa cursada en un procedimiento de fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo, por hechos que fueron calificados como correspondientes a las siguientes infracciones:

1. Separar ilegalmente de sus funciones a una trabajadora amparada por fuero maternal (infracción al artículo 201 inciso primero en relación con los artículos 174, 208 y 506 inciso quinto del Código del Trabajo).
2. No pagar remuneraciones (artículo 55 inciso primero en relación con los artículos 7 y 506 del Código del Trabajo).
3. No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales (artículo 19 incisos primero, quinto y sexto del D.L. N°3.500 DE 1980).
4. No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del seguro de cesantía (artículo 10 incisos primero, tercero, cuarto, quinto y sexto de la Ley 19.728).

SEGUNDO: Que, por un lado, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso se controversieron los fundamentos de hecho y de Derecho de la multa, en atención a que la ley, en el artículo 503 del Código del Trabajo, franquea a la parte una revisión sin restricción de las facultades del sentenciador. Por otro lado, ante el Tribunal Constitucional la parte requirente planteó aspectos que redundarían en la inconstitucionalidad de algunas de las normas que sirven de base para la aplicación de las multas, esto es, los artículos 208 y 506 del Código del Trabajo. En consecuencia, es posible constatar que no se requirió la inconstitucionalidad de las normas que establecen las conductas infraccionales vinculadas con obligaciones de la seguridad social, sin perjuicio de lo cual se hará una valoración de toda la argumentación planteada.

La requirente aduce que *“se configura una vulneración del principio de legalidad y en segundo término también conforma una sanción desproporcionada, de aquellas que pugnan con la garantía constitucional de igualdad ante la ley, y por derivación aquella que consagra el derecho al debido proceso, en razón de infringir también el principio de legalidad o tipicidad”*.



TERCERO: Que, la Inspección del Trabajo es el órgano administrativo establecido por ley para realizar la función de control general de cumplimiento normativo de la legislación laboral y parte de la previsional, según lo prescrito en el DFL N°2 de 1967 y el artículo 506 del Código del Trabajo. Una de las dimensiones de esta función es la fiscalización, para lo cual realiza la operación de incluir hechos que ha constatado en supuestos que establecen las normas y que constituyen jurídicamente infracciones. En este ámbito, la actuación de la Inspección es revisable por los Tribunales. El artículo 503 del Código del Trabajo establece *“Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe (...) La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción”*.

CUARTO: Que, la Inspección del Trabajo tiene esta función clave de control y fiscalización, entre otras funciones relevantes que ostenta (como la interpretación administrativa de la legislación, la conciliación, el deber de denuncia de vulneraciones a los derechos fundamentales), y que la erigen como uno de los pilares principales de una entera y amplia política estatal que concreta la protección constitucional del trabajo, consagrada en el artículo 19 N°16 de la Constitución.

La importancia de la institución es evidente, pues tiene una posición crucial en el sistema de relaciones laborales, ya que usualmente su intervención es anterior a la que puede desarrollar la judicatura y no solo se reduce a controlar el cumplimiento y sancionar el incumplimiento, sino que debe promover la observancia de los derechos de las personas que trabajan, buscando que exista una tutela eficaz.

QUINTO: Que, el requerimiento apunta a la inconstitucionalidad de la multa, que es uno de los tipos de sanciones con que cuenta la Inspección del Trabajo para dar eficacia a su rol de fiscalización.

El esquema sancionatorio es amplio y contempla respuestas de diversa severidad, las que se han establecido según la gravedad y características de las infracciones a las que vienen aparejadas. *“Sin perjuicio de que la multa es la sanción paradigmática en la fiscalización laboral, la ley establece otro tipo de sanciones para determinados casos: cancelación de registro (artículo 183 del Código del Trabajo), la suspensión inmediata de las labores (artículo 28, DFL núm. 2), e incluso la clausura de la empresa o establecimiento (artículo 34, DFL núm. 2)”* (Ugarte, José Luis, *Inspección del Trabajo en Chile: Vicisitudes y desafíos*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 6, enero-junio, 2008, pp. 187-204). Cabe observar que esta última sanción comentada por el autor, la clausura, se aplica en el caso de reincidencia de infracciones que hayan sido sancionadas con multa, lo que las pone en una escala graduada.

SEXTO: Que, como ya se dijo, la requirente solo reclama la inconstitucionalidad de dos normas, de acuerdo a las cuales se sancionó conductas del empleador constitutivas de separación ilegal de la trabajadora amparada con fuero, no pago de remuneraciones, no pago oportuno de cotizaciones previsionales y de seguro de cesantía.

Si bien justificar la importancia de las instituciones transgredidas en este caso concreto (el fuero maternal, remuneración y cotizaciones previsionales) pareciera un ejercicio de argumentación de carácter elemental para el Derecho del Trabajo, cabe



hacer algunas consideraciones que contribuirán a desmontar la idea de desproporción que plantea el requerimiento.

II- Sobre la relevancia constitucional de las instituciones vulneradas: protección a la maternidad, remuneraciones y cotizaciones previsionales. La gravedad de las conductas infractoras y la proporcionalidad de la sanción.

SÉPTIMO: Que, debe recordarse que la protección a la maternidad es una normativa vinculada a diversos derechos fundamentales, tanto de la madre trabajadora en relación con su subsistencia como los de su prole. Resguarda, al mismo tiempo, que la trabajadora no se vea perjudicada en su trayectoria laboral por el hecho de la maternidad. A tal punto es trascendente la garantía de los derechos en esta materia que el legislador ha dispuesto una serie de instrumentos de protección, como la acción de tutela de derechos fundamentales (arts. 485 y siguientes del Código del Trabajo), prohibición específica de indagar con respecto al estado de embarazo de la trabajadora (artículo 194 inciso final del Código del Trabajo), derechos legales de sala cuna y alimentación (artículo 203 y siguientes del Código del Trabajo), permisos y subsidios en relación con el embarazo y nacimiento del niño o niña (artículos 195 y siguientes del Código del Trabajo), el derecho a poder retornar al mismo puesto de trabajo tras estos eventos (artículo 197 bis, inciso cuarto, del Código del Trabajo), etc. Dentro de esta batería de garantías, una de las principales formas de protección que conoce el Derecho del Trabajo es el fuero, el que ha sido explicado como *“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)

El fuero es una tutela objetiva, ya que de constatarse que se ha separado de su trabajo a una mujer en estado de embarazo o que ha sido madre, hasta dentro de un determinado lapso y sin haberse pedido y obtenido la autorización de desafuero por parte de un juez laboral, deberá reincorporarse a la trabajadora. Se trata de una regla y no admite ponderaciones. Se justifica, precisamente, en que el solo acto de privar a la trabajadora de su puesto de trabajo vulnera todos los bienes jurídicos que el legislador laboral pretende resguardar: la garantía de la subsistencia de la madre y de su hijo o hija y la de no ser perjudicada en su trayectoria laboral por el hecho de la maternidad. Así lo ha recogido antes esta magistratura: *“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 Rol N°2796-2015, c. 12°).

Refuerza todo lo dicho hasta aquí un relevante precedente de este Tribunal, respecto de un caso análogo al que en este fallo se analiza —separación ilegal de la trabajadora con fuero y negativa a reincorporarla— que señala *“(…) 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 mujer trabajadora embarazada, Chile 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, y que contempla diversas reglas vinculadas al descanso maternal.

En 2000 la OIT realizó una revisión al referido Convenio para adoptar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, 2000”, el cual, sin perjuicio de no haber sido ratificado aún por Chile, conviene tener en cuenta por la importancia que da al fuero maternal, al disponer: “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°)” (STC Rol N°8797-2020, c.6°).

En el caso concreto no se discute que se haya infringido el fuero, constatado por un ministro de fe del órgano administrativo tras una fiscalización o incluso la negativa a la reincorporación de la mujer tras requerirlo la misma Inspección Provincial, por lo que el debate sobre la proporcionalidad de la multa, o lo que es más bien, la inconformidad con que ésta se haya ubicado en el tramo más alto, resulta insostenible en esta primera fase de análisis constitucional y sin entrar todavía a analizar si es esta la sede donde dichas disconformidades deben plantearse.

OCTAVO: Que, a su turno, la remuneración es un elemento de existencia del contrato de trabajo, es la causa por la que quien trabaja acepta entrar en un vínculo de subordinación y dependencia con un empleador. Se trata de una obligación de carácter alimentario y cuyo incumplimiento produce una alteración completa en las condiciones de vida del prestador de trabajo. Desde ese punto de vista, es difícil encontrar infracciones más graves respecto de lo que la legislación ha consagrado como derechos del trabajador y a cuya protección también dedica una extensa regulación protectora (Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo). Además, tiene resguardo específico en la Constitución, no solo por la constitucionalización del principio de protección, sino que por consagrarse el derecho a la justa retribución en el mismo artículo 19 N°16 de la Carta Fundamental, implicando ese estándar de justicia una remuneración oportuna.

NOVENO: Que, las cotizaciones previsionales han sido calificadas por esta misma magistratura como equivalentes a las alimentarias, y es por ello que también cuentan con tutelas reforzadas por el legislador laboral por medio de diversos instrumentos —apremios, sistema de reajustabilidad, la llamada nulidad del despido, entre otras— cuyo propósito es dar eficacia al pago de las cotizaciones previsionales y cuyo fundamento es constitucional: los artículos 19 N°16 y 18 de la Constitución Política (STC Roles N°11979-2021, c.5°; N°576-2006, c. 29° y N°3722-17, c. 21°).

En consecuencia, dada la centralidad de las instituciones infringidas, dentro del catálogo ya descrito del Derecho laboral, la multa como sanción no parece desproporcionada. En este sentido, el Tribunal Constitucional ha establecido en un caso análogo, en sentencia Rol N° 9604 de 2020, “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)” (c.14°).

DÉCIMO: Que, establecida la importancia de las instituciones laborales vulneradas, debe analizarse a la multa como sanción laboral y qué densidad normativa tiene su regulación, para así evaluar la inconstitucionalidad alegada en relación con la legalidad y tipicidad.

DÉCIMO PRIMERO: Que, el artículo 208 del Código del Trabajo, en lo pertinente, establece cómo se sancionarán las infracciones a las disposiciones del Título II “*De la protección a la maternidad, de la paternidad y de la vida familiar*”, del Libro II “*De la protección a los trabajadores*”. Señala la norma que “*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*”. El artículo 201 del Código del Trabajo, que integra el citado Título II, prohíbe la separación de la trabajadora amparada con fuero maternal en los siguientes términos “*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 (...)*”. El artículo 174 del Código del Trabajo establece el procedimiento de desafuero ante el juez, autorización que solo procede concurriendo ciertas causas legales. El examen que debe hacer el sentenciador en estos casos no implica solo corroborar la existencia de una causa legal para dar dicha autorización, sino que debe excluir que se trate de un argumento que encubra el intento de vulnerar los derechos fundamentales que protege la figura del fuero. Debe resguardarse que el desafuero sea una excepción a una prohibición (Corte Suprema, sentencia unificación jurisprudencia, Rol N°14.240-2013). Estos razonamientos expresan con cuanto celo el legislador laboral ha diseñado la protección, dada la importancia capital de los derechos fundamentales en juego.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, la norma transcrita ha sido calificada por el Tribunal Constitucional como observante del principio de legalidad y particularmente exhaustiva en la descripción de la conducta prohibida: “*Como se puede apreciar, la descripción que realiza la norma sobre lo permitido y prohibido no deja muchos espacios de duda, pues basta corroborar que el trabajador goza de fuero y que su despido no tuvo autorización judicial previa. Luego, si bien el inspector laboral al fiscalizar debe constatar tales hechos como ministro de fe, estos pueden rebatirse en sede administrativa o judicial, como lo hizo el requirente mediante reclamación judicial” (STC Rol N°8797-2020 c. 15°).*

A su vez, como se aprecia de la lectura del artículo 208 del Código del Trabajo, este establece una multa con bordes mínimos y máximos, junto con un criterio de agravamiento en caso de reiteración, conducta contumaz que se verificó en el caso concreto.

DÉCIMO TERCERO: Que, a mayor abundamiento, se ha fallado a este respecto que “*la Inspección del Trabajo, al momento de aplicar la multa, no actúa*



arbitrariamente, por cuanto está obligada a ajustarse al Tipificador de Infracciones - elaborado por la Dirección de Inspección de la Dirección del Trabajo y que se publica y actualiza regularmente conforme al principio de transparencia activa- y 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 primero, el referido Tipificador considera la falta al fuero maternal sin contar con autorización judicial previa en el caso que se constate que la mujer se encuentra amparada por tal fuero, lo cual puede ser certificado por una matrona, como ocurrió en el caso concreto, siendo calificada tal infracción como gravísima y previendo una multa que varía de acuerdo al tamaño de la empresa (...)

Como puede apreciarse, la ley establece claramente cuál es 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, aplicó la sanción máxima considerando la gravedad de la infracción, tal como se prevé en el Tipificador de infracciones, siendo resorte del juez del fondo determinar su monto y concurrencia.

En consecuencia, no se advierte como se infringiría el principio de legalidad contemplado en el inciso 8º del artículo 19 N° 3 de la Carta Fundamental” (STC Rol N°8797-2020 c. 19º).

DÉCIMO CUARTO: Que, por su parte, el artículo 506 del Código del Trabajo es una norma razona en torno al número de trabajadores de la empresa, vinculando el hecho de que a mayor número de trabajadores, mayor tamaño de la empresa y capacidad de ésta para responder pagando una suma de dinero. La norma fue objeto de una reforma en tal sentido el año 2010, por medio de la ley N°20.416, y el 2021, con la ley N° 21.327. La legislación entrega opciones a las que califica de micro y pequeña empresa para corregir el incumplimiento en ciertos supuestos (506 bis del Código del Trabajo). Además, contempla escalas de multas diferenciadas para las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. En adición a ello, considera supuestos en que es posible sustituir la multa (art. 506 ter del Código del Trabajo). Incluso, respecto del específico artículo 506 del Código del Trabajo establece los siguientes parámetros: “Art. 506 quáter.- *Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506, la resolución indicada en el artículo 505-A incluirá una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador”.*

La normativa vinculada a la sanción laboral, en particular del tipo que analizamos en este requerimiento -la multa- tiene un conjunto de parámetros establecidos en la ley y es incluso atenta a circunstancias materiales de las empresas.

DÉCIMO QUINTO: Que, recapitulando, tenemos, de un lado, conductas que vulneran instituciones centrales del Derecho del Trabajo, que están previstas en la ley laboral y en las normas de seguridad social. Son conductas inteligibles para el destinatario y que forman parte de las obligaciones principales de un empleador, respecto de las cuales es difícil imaginar cuál es la ausencia descriptiva que puede reprochar la requirente.



De otro lado, tenemos un sistema sancionatorio que prevé consecuencias jurídicas de diversa proporción establecidas según la gravedad de la conducta infractora y, en algunos casos específicos, con elementos agravantes como la reiteración.

Finalmente, dentro del ámbito específico de la multa, esta es modulada en tramos según una consideración adicional: las dimensiones de la empresa, contenida específicamente en la norma impugnada, el artículo 506 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Que, sumado a todo lo anterior, para la aplicación de la sanción existe una institución administrativa, que es la Inspección del Trabajo, que tiene dentro de sus misiones garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y en algunos casos la previsional, siendo una de sus competencias más relevantes e indiscutibles la fiscalización y sanción del incumplimiento de la misma. Se debe tener presente que en materia administrativa lo que se exige no es la descripción típica contenida en la ley sino el principio de juridicidad, esto es, que los órganos hayan actuado dentro de sus competencias, según lo establecido en el artículo 7 de la Constitución (Letelier, Raúl, *Garantías penales y sanciones administrativas*, Política criminal, Vol. 12, N°24, p.651). Además, en el caso en comento no solo rige la regulación sectorial, sino que en la fase administrativa también aplica la Ley N°19.880 sobre bases del procedimiento administrativo, que establece garantías suficientes y que fueron respetadas en el caso concreto.

Como cierre del sistema, la ley entrega un reclamo de la sanción administrativa para que pueda ser revisada ampliamente en sus elementos fácticos y jurídicos ante un tribunal. En otras palabras, la graduación concreta de la multa, respecto a los pormenores del caso concreto (si se verificó el pago íntegro y oportuno, los descuentos y pagos de las cotizaciones previsionales de acuerdo a los legalmente debido, etc.) son asuntos propios del contencioso administrativo que se tramita ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso y que es susceptible de ulteriores recursos.

Todo lo anteriormente reseñado impide que pueda observarse una vulneración al debido proceso, especialmente si se considera que la alegada vulneración al debido proceso no tiene ningún desarrollo argumentativo específico en el requerimiento, sino que se plantea como una derivación de las vulneraciones a la legalidad, tipicidad y proporcionalidad, ya razonadas en esta sentencia.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, por todas las consideraciones anteriormente expuestas el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad no puede prosperar, y así se declarará.

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:

- 1) QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1, EN TODAS SUS PARTES.**
- 2) QUE SE DEJA SIN EFECTO LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA. OFÍCIASE AL EFECTO.**



3) QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE, POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

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

1º.- Que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ha sido interpuesto en representación de El Inquilino SPA, persona jurídica que fue sancionada mediante Resolución de Multa N° 4562/21/17-1-2-3-4 de fecha 27 de abril de 2021, de la Inspección del Trabajo de Valparaíso, por las siguientes infracciones:

- Separar ilegalmente de sus funciones a trabajadora amparada por fuero maternal. Aplicándose una multa de 70 UTM;
- No pagar remuneraciones. Con una multa de 10 UTM;
- No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales. Con multa de 1,5 UF; y
- No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del seguro de cesantía. Con multa de 2 UF.

La referida resolución de multa se encuentra a fojas 35-37 del expediente constitucional;

2º.- Que, a consecuencia de las infracciones antes indicadas, la entidad fiscalizadora laboral impuso sendas multas a la requirente, conforme se aprecia en el acto administrativo sancionatorio antes señalado. Las indicadas multas fueron objeto reclamo judicial por la requirente ante el Juzgado del Trabajo de Santiago, causa bajo el RIT I-94-2021, caratulada “, El Inquilino SPA. con Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso”, la cual constituye la gestión pendiente de autos y cuya tramitación se encuentra suspendida por resolución de la Primera Sala de esta Magistratura;

3º.- Que precisado lo antecedentes señalados, cabe esclarecer que no corresponde a estos disidentes efectuar una valoración de los hechos que fueron objeto del reproche sancionatorio, como tampoco entrar a determinar si procedía o no procedía aplicar la multa impuesta. Aquellos aspectos son propios de la tarea que el juez del fondo deberá realizar y exceden, por consiguiente, la esfera de atribuciones de esta Magistratura.

También resulta necesario afirmar que lo que corresponde 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 los estándares constitucionales que en materia de sanciones



administrativas ha establecido la jurisprudencia de nuestra Magistratura, como expresión de las garantías contenidas en nuestra Carta Fundamental;

4º.- Que, en vista de lo expuesto, 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, establece únicamente un rango sancionatorio que va desde las 14 a las 70 UTM, tratándose 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.

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 así, no hay 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.

Al respecto, en lo que ha sido una línea jurisprudencial asentada, nuestra Magistratura ha señalado en numerosos pronunciamientos 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, al efecto resulta determinante establecer si los preceptos legales cuestionados satisfacen estas exigencias y resultan compatibles con las garantías de constitucionales del sancionado.

En lo referido a la primera de estas disposiciones, es decir, 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;

9º.- Que, en ese orden de ideas, 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 particular que se le ha impuesto. En el caso concreto, se aplicó el máximo permitido por la disposición, sin expresar el acto sancionatorio – y esto pues el diseño legal no lo exige – los motivos que ponderó la autoridad para fijar la sanción en tales términos y no en otros distintos, bastando que la concreción de la multa se mantenga dentro de los límites máximo y mínimo dispuesto en el precepto, todo ello en desmedro de la persona sancionada;

10º.- Que, igualmente, cabe considerar, desde el principio de la reserva legal en el ámbito sancionador, 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);

11º.- Que, considerando lo hasta ahora señalado, estos disidentes consideran que el precepto contenido en el artículo 208 del Código del Trabajo no delimita adecuadamente la sanción estatal, pues carece de criterios objetivos que permitan graduar la respuesta punitiva ante la acción u omisión del infractor. Lo anterior, pues 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 norma se agota en el establecimiento de un rango - con un mínimo y un máximo – en términos tales que la imposición de la penalidad descrita carece de parámetros que permitan establecer una *relación de equilibrio* entre conducta y sanción. O dicho en otros términos, entre la entidad de la infracción que se imputa y la pena que se aplica.

En definitiva, el artículo 208 del Código del Trabajo deja entregada a la discrecionalidad del administrador, la determinación del monto de la multa, sin que tenga siquiera un criterio objetivo, plasmado en la norma legal que sustente dicha determinación, lo que resulta del todo contrario a la Constitución;

12º.- Que, el advertido defecto, es relevante desde la perspectiva del principio de proporcionalidad. Sobre aquel, nuestra 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);

13º.- 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);

14º.- Que, en definitiva la ausencia de criterios objetivos que permitan vincular la entidad de la infracción con la penalidad que se impone, obsta a que la aplicación del artículo 208 del Código del Trabajo, al caso concreto, pueda ser considerada acorde a la Constitución;

15º- Que, en lo que atañe al otro precepto impugnado, es decir, el artículo 506 del Código del Trabajo, cabe señalar que se trata de una 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.

Nuestra Magistratura se ha pronunciado respecto de la constitucionalidad de su aplicación. En aquellos pronunciamientos, se hizo presente 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 al que se ha aludido ya;

16º.- Que, igualmente, como advirtiese 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;

17º.- 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 las penas en contra de la requirente, como se aprecia en la resolución sancionatoria que ha sido reclamada judicialmente. En el caso de ambas normas, es clara la existencia de un ámbito excesivo de discrecionalidad para la autoridad encargada de sancionar, pues se trata de normas silentes de criterios que permitan delimitar la respuesta sancionatoria y velar por una relación de equilibrio o correspondencia entre la infracción y la pena, exigencia derivada del principio de proporcionalidad. Dicho principio, 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)”;

18º.- Que, no resultando la aplicación de los preceptos acorde al estándar antes descrito, habida la ausencia de criterios objetivos de regulación de penas, que como se ha dicho inciden directamente en el respeto del principio de proporcionalidad de la pena con sustento en diversas normas constitucionales, estos disidentes estuvieron por acoger el requerimiento de inaplicabilidad deducido.

Redactó la sentencia la Ministra señora DANIELA MARZI MUÑOZ, y la disidencia, el Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 12.419-21 INA

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

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



8C4D4A53-8FAA-408E-BC82-1283FBD7E14E

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.