

La reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia laboral

I. Orden Público Laboral

Partamos recordando que la Constitución es una fuente del Derecho del Trabajo como consecuencia de la evolución que sufrieron las cartas fundamentales a partir de principios del siglo XX para recoger en ellas las bases de un Estado Social de Derecho, dando paso a lo que se ha denominado el Constitucionalismo Social.

El compromiso de los Estados en favor de una mayor igualdad material se concreta en que sus constituciones aseguran derechos de segunda generación y en que se universalizan los derechos sociales y, en especial, los laborales y previsionales a través de la creación de la OIT.

Ahora bien, el constitucionalismo contemporáneo ha conducido a un modelo de Constitución que tiene algunas de las siguientes características:

- 1) Limita el poder con el fin de respetar los derechos fundamentales que asegura.
- 2) Se basa en normas, pero también en principios y valores.
- 3) Las disposiciones constitucionales impregnan el resto del orden jurídico, el cual debe ajustarse a ellas, lo cual lleva a la constitucionalización del derecho.
- 4) Se garantiza la supremacía constitucional a través del control de constitucionalidad confiado a órganos jurisdiccionales.
- 5) Se crean mecanismos de aplicación directa de la Constitución sin mediación del legislador.

Específicamente en relación con el Derecho del Trabajo, su constitucionalización conduce a que las normas laborales y las relaciones de trabajo en general deban sujetarse a las reglas, valores, principios y objetivos constitucionales, todos los cuales conforman lo que se ha denominado *Orden Público Laboral*.

Lo anterior se inserta en una Constitución, como la nuestra, que pretende no sólo ordenar la economía y el trabajo, sino garantizar un mínimo de medios para la vida a los ciudadanos, comprendiéndose a los derechos laborales que consagra como derechos de carácter social.

Cabe recordar, por otra parte, que el constituyente de 1980 considera que los derechos sociales son de naturaleza programática y, como supondrían el otorgamiento de prestaciones por parte del Estado, ellos no se encuentren garantizados por el recurso de protección, sin perjuicio de que permite que por esa

vía se amparen aquellos derechos del art. 19 N°16 y 19 que tienen carácter individual, como son los de la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y contratación, el derecho a no ser discriminado laboralmente y la libertad sindical. Si no todos los derechos integrantes del Orden Público Laboral pueden fundamentar la interposición de una acción de protección, no sucede lo mismo con la que persigue la declaración, por el Tribunal Constitucional, de la inaplicabilidad de un precepto legal para que el juez prescinda de él al resolver una gestión pendiente, ya que ésta puede fundarse en la vulneración de cualquier disposición constitucional. Siendo además el Tribunal Constitucional un órgano autónomo y especializado en ejercer la función de control de constitucionalidad de actos provenientes de órganos estatales, cuando ejerce las demás atribuciones que la Carta le confía a través del control abstracto de decretos, tratados internacionales, proyectos de ley o de leyes que hayan sido previamente declaradas inaplicables, tampoco tiene límites para interpretar y aplicar todas las reglas, principios y valores del Orden Público Laboral que consagra la Carta Fundamental y también, por la vía del art. 5° inciso 2°, aplicar reglas contenidas en tratados internacionales si ellos contemplan derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana.

En cuanto al contenido de las disposiciones constitucionales pertinentes, cabe recordar que si bien el “derecho al trabajo” no fue asegurado directamente en la Carta, sí lo fue la libertad de trabajo y su protección; que, aunque la situación personal del trabajador la concibió el constituyente como vinculada a marcha de la economía, ello no obsta a que se asegura su derecho a una justa retribución; que se prohíbe discriminar en materia laboral; que, salvo en determinadas excepciones, se permite toda clase de trabajo; que se garantiza a los trabajadores el derecho a la negociación colectiva; que, aunque no se reconoce expresamente el derecho a huelga, ella tácitamente está permitida al imponerse algunas limitaciones en su ejercicio; y, en fin, que se asegura ampliamente la libertad sindical.

II. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional en la materia.

Sobre tales bases y durante la época del régimen militar se incorporaron una serie de normas legales plasmadas en el denominado Plan Laboral. A partir de la restauración del sistema democrático y, al amparo de las mismas disposiciones del texto constitucional, mediante reformas legales introducidas especialmente al Código del Trabajo, se ha buscado fortalecer el rol del Estado para que cumpla con

su deber constitucional de dar protección efectiva a la libertad de trabajo y, en especial, al trabajo mismo, de manera que este pueda ejercerse en forma digna y sin discriminación. Lo anterior explica que, en ejercicio de su función de controlar la constitucionalidad de la ley en forma preventiva o represiva, examinándola ya sea en forma abstracta o concreta, el Tribunal Constitucional haya debido dictar numerosas sentencias recaídas en preceptos conformantes del Derecho Laboral.

Entre éstas quisiera detenerme en algunas recientes recaídas en requerimientos de inaplicabilidad y que han hecho variar una jurisprudencia constante de estos últimos cuatro o cinco años, retomando en general precedentes anteriores, en acciones recaídas en materias similares, con lo cual los otrora votos de minoría se han convertido ahora en votos de mayoría.

Al efecto, me centraré en recordar algunas sentencias originadas en requerimientos de quienes son parte en alguna gestión seguida ante tribunales laborales y en las que se ha cuestionado la constitucionalidad de preceptos legales integrantes del proceso judicial laboral y también de otros que imponen una determinada sanción por incumplimiento de la ley laboral.

Cabe desde ya tener presente que, sin perjuicio de los diversos derechos que se consideran conculcados en dichos requerimientos, todos ellos tienen en común la alegación que la aplicación de las reglas impugnadas en las respectivas gestiones judiciales pendientes, vulnera tanto el derecho a la igualdad ante la ley como el derecho a un racional y justo procedimiento (derechos, por lo demás, que fundan la mayoría de los requerimientos de inaplicabilidad de que conoce el Tribunal Constitucional).

a) Impugnación de algunos preceptos integrantes del procedimiento en juicios del trabajo.

En esta materia conviene recordar que la Ley N°20.087 sustituyó el procedimiento que contemplaba el Libro V del Código del Trabajo antes vigente, por lo que varias de sus reglas innovan el contenido de las que regían con anterioridad con el objeto de rescatar las particularidades del bien jurídico que busca proteger el derecho del trabajo y que dice relación con la protección de los derechos de los trabajadores, por ser la parte más débil en el vínculo que mantiene con el empleador.

Ahora bien, sobre la base de que la Constitución no configura un debido proceso tipo, sino que concede un margen de acción al legislador para el establecimiento de procedimientos racionales y justos, el Tribunal ha debido examinar, entre otras materias, la razonabilidad de algunas limitaciones que imponen determinados preceptos del Código del Trabajo a la posibilidad de interponer recursos en contra de ciertas resoluciones judiciales y de formular excepciones en la etapa de ejecución de sentencias laborales.

Al efecto, cabe recordar que, para la debida protección del trabajador, el Código del Trabajo establece, como principios formativos de los procedimientos laborales, los de intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad (art. 425). Tales principios han sido destacados y aplicados por el Tribunal Constitucional muchas veces y generalmente al fundamentar la desestimación de ciertas acciones de inaplicabilidad.

Así ha sucedido recientemente con la sentencia Rol N°12.569, de octubre de 2022 -dictada con empate de votos al igual que la recaída en una precedente en la causa Rol N°3.886-, en requerimiento deducido en contra de la aplicación del art. 482 inciso 4°, parte final, del Código del Trabajo, que impide recurrir en contra de la sentencia que se dicte en un nuevo juicio realizado como consecuencia de un recurso de nulidad previamente acogido, fundado en que su aplicación en la gestión pendiente vulnera el derecho al recurso, elemento integrante de un procedimiento racional y justo garantizado por el artículo 19 N°3 y por tratados internacionales suscritos por Chile, al considerarse asimismo que con ello se vulnera también el artículo 5 inciso segundo de la Carta Fundamental. El voto de rechazo considera que es legítima la decisión del legislador democrático de sustituir o modificar el sistema de recursos porque ello se funda en los principios formativos del proceso laboral, en que la dilación excesiva de las controversias entre empleadores y trabajadores atenta contra la esencia del orden jurídico laboral y, en que la norma legal busca dar certeza y seguridad jurídica ya que evita eternizar los juicios¹.

Fundándose también en que la aplicación del art. 472 del mismo Código infringe el derecho al recurso por cuanto dispone restringida y taxativamente cuáles son las resoluciones susceptibles de apelación en el procedimiento ejecutivo laboral

¹ No puede afirmarse que tal jurisprudencia se encuentre consolidada por las circunstancias antes dichas y porque siete sentencias previas han acogido requerimientos similares fundados en que el referido precepto por considerar que su aplicación vulnera el debido proceso legal por impedir el derecho al recurso (STC roles Nos. 12613; 10452; 9870; 9625; 8695 y 8046), sosteniendo al efecto que .

excluyendo, por lo tanto, otras que no pueden impugnarse, la Magistratura Constitucional, había acogido 14 requerimientos de inaplicabilidad. Tal tendencia se rompió a través de la sentencia Rol N°12.165, de agosto de este año, que, recogiendo las disidencias previas de tales sentencias, desestima declarar inaplicable en el caso la referida norma legal por cuanto ella resulta razonable y justa, invocando al efecto el espíritu del legislador de la ley N°20.087 contenido en la historia de su establecimiento. Dicha sentencia explica que la regla se impone, por una parte, para “optimizar y agilizar los procedimientos de cobro de las obligaciones laborales... y sin perjuicio de la aplicación supletoria que en las mismas materias se reconoce al Código de Procedimiento Civil, para establecer plazos brevísimos y limitar trámites propios del ordenamiento común (c. 20°)² con el objeto de dar celeridad a un proceso que está establecido en favor del trabajador que se ve perjudicado por el incumplimiento de la ley laboral por parte de su empleador.

Lo mismo ha sucedido con la impugnación al art. 470 del mismo Código del Trabajo, que impone restricciones a la parte ejecutada para oponer ciertas excepciones dilatorias que están permitidas en los procesos civiles, por afectar la Igualdad ante la justicia, el debido proceso -particularmente la tutela judicial efectiva, el derecho a defensa y al recurso- y el derecho de propiedad. Al efecto se ha sostenido que la norma vulnera la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, al limitar la procedencia de excepciones solo a las señaladas en la norma, lo cual se aplica única y arbitrariamente en contra del ejecutado en el juicio ejecutivo laboral, estableciendo en su contra una desprotección y una discriminación que no se produce respecto de ningún otro proceso de ejecución o cobranza, como sucede en sede civil, sin que exista justificación alguna para dicha privación; se infringe además el derecho a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, al impedirse que el juez conozca de las excepciones interpuestas por el ejecutado. Si bien existen diversas sentencias que han acogido las acciones respectivas, las que las han rechazado sostienen que no compete al Tribunal Constitucional crear un procedimiento ad hoc, sino que éste actúa negativamente para eliminar un precepto para el caso particular³. Por lo anterior no cabe establecer una excepción nueva en el procedimiento ejecutivo laboral, el que es racional por poner la carga en el ejecutante, a quien, al menos con alto grado de credibilidad por contar con un título

² Sentencias estimatorias de inaplicabilidad roles 12337; 12338; 12336; 12335; 11860; 11071; 10715; 10727; 10648; 9416; 9127; 9005; 6962; 6411.

³ Sentencias estimatorias: Roles [10786](#); [10825](#); [10583](#); [9904](#); [9184](#); [7857](#); [7750](#); [7371](#); [7370](#); [7368](#); [7369](#); [7352](#); [3222](#); [3005](#). Sentencias que rechazan: Roles 13.374 (empate), [12063](#); [9885](#); [9856](#) (empate); [9359](#) (empate); [9276](#) (empate); [8678](#); [8580](#) (empate); [8508](#) (empate); [8422](#); [7889](#) (empate); [6419](#); [6035](#); [6025](#); [5476](#); [5367](#); [5214](#); [5020](#); [4914](#); [4654](#); [3121](#).

ejecutivo, le asistiría la razón. La norma también busca asegurar el objetivo primordial de un efectivo y oportuno cobro de los créditos laborales y evitar incidencias innecesarias sin vulnerar las garantías del ejecutado, siendo la ejecución una continuación inmediata y necesaria del juicio ordinario declarativo, de manera que no todas las excepciones dilatorias tienen cabida, ya sea porque no se interpusieron en la etapa procesal correspondiente o bien porque ya fueron falladas.

b) Impugnación a normas que imponen sanciones por incumplimiento de la ley laboral.

Además de las sanciones a que alude el Código del Trabajo en disposiciones especiales, como es, por ejemplo, la contemplada en el art. 208 que sanciona a quienes infrinjan las reglas sobre protección de la maternidad, o en una regla general como la del art. 506 del mismo Código referida a infracciones que no tengan una sanción especial -preceptos cuya constitucionalidad ha sido varias veces cuestionada a través de requerimientos de inaplicabilidad-, quisiera detenerme aquí especialmente en la doctrina que ha emanado de las sentencias de inaplicabilidad que han recaído sobre el art. 4º inciso primero de la ley N°19.886 sobre Contratación Pública, impugnado por requerimientos que llevan aparejados reproches asimismo a los arts. 294 bis o al 495 inciso final del Código del Trabajo.

La citada regla de la comúnmente llamada Ley de Compras Públicas establece una inhabilidad para contratar con el Estado durante dos años a quienes hayan sido condenados por incurrir en prácticas antisindicales o infringir derechos fundamentales del trabajador, lo cual obliga al juez laboral a enviar copia de la sentencia respectiva a la Dirección del Trabajo para su registro, a fin de que dicha repartición de noticia de tal hecho a la Dirección de Compras Públicas para que los excluya de su nómina de proveedores.

Dichos requerimientos esgrimen que tales reglas infringen el derecho a la igualdad ante la ley, porque la inhabilidad sería una sanción absoluta que se aplica por el mero efecto de la ley e indiscriminada, porque no importa si ella es consecuencia de hechos sucesivos y gravosos o no, por lo cual resulta desproporcionada; además se sostiene que afectan el principio de non bis in ídem porque sanciona nuevamente al condenado por una sentencia laboral; aducen que vulneran el debido proceso, por cuanto se aplican de plano sin que exista una

oportunidad procesal que permita discutir su procedencia, ya que la condena no es fruto de un proceso previo legalmente tramitado; y, en fin, infringen el derecho de propiedad, por cuanto priva al afectado por la inhabilidad de su patrimonio debido a que las licitaciones, convenios y contratos que celebran como proveedores a organismos públicos representan una fuente de ingresos constante que se ve seriamente mermada. Algunos requerimientos presentados por entes públicos plantean además que la inhabilidad impide el cabal cumplimiento del mandato constitucional de servicialidad del Estado contemplado en el art. N°1 de la Constitución y con ello la satisfacción de los fines públicos que les son propios.

Si bien los primeros tres requerimientos que llegaron al TC en 2011 y 2012 fueron desechados⁴, a partir de la sentencia Rol N°3.570, de noviembre de 2018, y en otras 76 ocasiones, en fallos con votación dividida, el Tribunal Constitucional estimó que la aplicación de los referidos preceptos resultaba inconstitucional acogiendo al efecto las razones esgrimidas por los requirentes⁵.

Sin embargo, tal jurisprudencia ha cambiado recientemente, por cuanto, a partir de la dictación de sentencia Rol N°12.382, de agosto de este año, 21 requerimientos han sido nuevamente rechazados⁶. Tal cambio jurisprudencial -que ha sido fundamentado en un capítulo especial en varias de tales pronunciamientos por razones de transparencia y de motivación de las sentencias- se ha producido como consecuencia de un empate o de una mayoría de votos, dependiendo de si la integración del Tribunal se ha producido con la presencia de ministros titulares o suplentes o de si se trata de requerimientos deducidos por entes públicos o no.

Pues bien, de acuerdo con la doctrina que ahora último se ha venido imponiendo se ha dejado constancia que la gran mayoría de los requerimientos adolece de defectos de forma y, desde un punto de vista de fondo, las reglas

⁴ **STC roles:** 1968, 2133, 2722

⁵ **STC roles:** 3570, 3702, 5267, 4836, 4722, 5180, 4800, 4078, 3978, 4843, 5484, 5360, 5695, 5912, 6085, 6073, 6513, 7259, 7516, 7626, 7635, 7785, 7777, 7584, 7778, 7753, 8002, 8294, 8624, 8620, 8559, 8703, 8820, 8760, 8803, 8930, 9007, 9008, 9047, 9179, 9412, 9742, 9840, 10018, 10028, 9895, 10065, 10066, 10186, 10690, 9876, 10814, 10820, 10481, 10613, 11081, 11251, 11272, 11547, 11782, 12003, 11300, 11920, 11915, 11916, 11924, 11929, 12051, 12192, 12585, 12031, 12159, 12564, 13017, 13018 y 13074.

⁶ **STC roles:** 12382, 12264, 12319, 12595, 12635, 12750, 12782, 12882, 12866, 12901, 12717, 12989, 13077, 13184, 12.776, 13.289, 12.925, 12.939, 12.829, 12.804 y 12.805.

impugnadas no presentan los problemas de inconstitucionalidad que reclaman los requirentes.

En cuanto a la forma, se sostiene que la inaplicabilidad, que surte efectos en un caso concreto, en una gestión y ante un tribunal determinados, no sirve para producir el resultado esperado por los requirentes, ya que los efectos inconstitucionales reclamados tendrán una aplicación futura e indeterminada dentro de un proceso de contratación pública y no en la gestión de carácter laboral que generalmente da origen a los requerimientos de inaplicabilidad. En efecto, en sede laboral se discute en torno a la aplicación de preceptos del Código del Trabajo y a su debida interpretación, y no respecto de los efectos que produce una sentencia condenatoria laboral manifestados en la exclusión en un registro público. En definitiva, la afectación a los derechos del requirente sólo podría plantearse en la etapa de ejecución del fallo, lo cual supone que exista una sentencia ya ejecutoriada, por lo que el problema no tiene efecto alguno en el inter de la relación laboral, sino que se vincula con el derecho administrativo, específicamente cuando se incorpore el requirente en el registro de proveedores por haber sido condenado por infracción a derechos fundamentales del trabajador o por prácticas antisindicales. Lo anterior ha conducido a que, en general, las sentencias estimatorias de inaplicabilidad no hayan producido efecto en las gestiones judiciales laborales pendientes. En efecto, luego de alzarse la suspensión del procedimiento como consecuencia del fallo de esta Magistratura, los juicios respectivos muchas veces terminan en un avenimiento entre las partes; en desistimientos de las denuncias respectivas o de los recursos de nulidad interpuestos; o, en fin, en la declaración de inadmisibilidad o de rechazo de recursos de unificación de jurisprudencia. Lo anterior salvo en aquellos casos en que la gestión es un recurso de protección o cuando el juez laboral aún no ha notificado a la Dirección del Trabajo para los efectos del registro de la sentencia condenatoria.

Entrando al fondo de los cuestionamientos las sentencias a que me refiero han considerado que el empleo de la contratación pública como herramienta para que el Estado influya en los mercados y en el comportamiento de las empresas con las cuales se relaciona para lograr objetivos de interés público, ha conducido a los estados a implementar las denominadas “políticas horizontales”, uno de cuyos objetivos es asegurar el cumplimiento de las leyes laborales. Así, específicamente, la inhabilidad establecida por el art. 4° de la ley 19.886 tiene como finalidad: 1) desincentivar conductas lesivas a los derechos de los trabajadores; 2) asegurar la

libre competencia, por cuanto ella se ve dificultada y entorpecida por actitudes desleales de algunos oferentes, quienes, mediante la violación de las leyes laborales, consiguen mejorar sus costos y así tener mayores posibilidades de éxito en las licitaciones públicas; 3) resguardar la reputación y buena fe en la contratación con el Estado a través del cumplimiento de las leyes, porque se paga con recursos públicos y porque la mayoría de las veces la contratación está ligada con asuntos de bien común que requieren de calidad y continuidad; y, por último, 4) constituir un incentivo económico para el cumplimiento de legislación laboral. Se ha dicho entonces que el art. 4° de la Ley de Compras Públicas es una regla de Orden Público Económico, que refleja los valores de la libertad de contratar y limita el ejercicio de determinados derechos, como es el de desarrollar actividades económicas durante un lapso de tiempo acotado.

Teniendo presente tales fundamentos, las sentencias que han desestimado la inaplicabilidad consideran que la norma del art. 4 de la ley N°19.886 no es desproporcionada, porque el origen de la inhabilidad no es cualquier incumplimiento laboral sino que exige la comisión de conductas especialmente graves; tampoco resulta injusta, toda vez que constituye una exigencia de cumplimiento de la ley, estableciendo además una inhabilidad temporal de dos años. En cuanto a la presunta infracción al debido proceso, las sentencias consideran que la inhabilidad es consecuencia de una sentencia judicial ejecutoriada, fruto de un proceso legalmente tramitado en el que el requirente tuvo la posibilidad de defenderse. La norma tampoco afecta el derecho de propiedad, porque solo tiene por objeto que quede inhabilitado para contratar con el Estado para el futuro, sin afectar los bienes que ya ingresaron a su patrimonio ni la validez de los actos que ya ha celebrado.

Respecto al reproche referido al principio de servicialidad del Estado, y que ha sido acogido por algunos ministros que desestiman las acciones por los otros motivos ya explicados, las sentencias que han rechazado tal impugnación hecha valer por universidades estatales o por otros entes públicos, han sostenido que ello es una cuestión de mera legalidad que deberá ponderar el juez, para determinar si la eventual exclusión para contratar con la Administración del Estado se les aplica, teniendo presente para tal efecto tanto el espíritu del legislador plasmado en la historia de la ley, el mismo texto legal y la interpretación que han efectuado los tribunales de ella.

Así pues, retomando parte de la doctrina de los primeros fallos del Tribunal sobre la materia para ahora enriquecerla y agregar nuevos argumentos en cuanto a comprender que la discusión planteada no cabe efectuarla en sede laboral sino que cuando se produzca el efecto indeseado mediante la interposición de recursos administrativos o judiciales en contra de la decisión de la Dirección de Compras Públicas de excluir del registro a los inhabilitados por la norma, las sentencias dictadas a partir de agosto de este año han mandado una potente señal para el cumplimiento de la ley por parte de las empresas que buscan contratar con el Estado.

c) La declaración de inaplicabilidad de un precepto legal y su efecto en el recurso de unificación de jurisprudencia.

Por último, teniendo presente la presencia acá de la ministra de la Corte Suprema María Cristina Gajardo, quisiera recordar que si bien en diversas ocasiones algunos requerimientos de inaplicabilidad han tenido su origen en un recurso de unificación de jurisprudencia, considerando el Tribunal Constitucional que éste puede constituir una gestión pendiente útil para los efectos de que el precepto legal que le da origen pueda llegar a ser declarado inaplicable, lo cierto es que al conocer de tal recurso la Suprema Corte sólo está conminada a determinar cuál es la interpretación correcta de un precepto entre las diversas sustentadas sobre el punto controvertido, no podrá ejercer tal rol si la norma que debe interpretar es declarada inaplicable por su incompatibilidad con la Constitución. En efecto, como ha sostenido la propia Corte Suprema, “la sentencia impugnada tiene decisión, pero al sostenerse en normas declaradas inaplicables, para esta Corte, deviene en una que carece de *radio decidendi*, lo que genera un problema de deficiencia adjetiva que impide entrar al fondo del asunto, como exige el presente arbitrio, por lo que se debe concluir que, de la manera planteada por el recurrente, y haciendo operativo el fallo del Tribunal Constitucional (...) aparece que la sentencia impugnada carece de un pronunciamiento que sea pasible del examen que corresponde efectuar” (SCS 37.905-17).

Recogiendo esta última doctrina y comprendiendo la naturaleza y alcances de la institución de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad, sentencias recientes del Tribunal Constitucional han desechado formalmente requerimientos de inaplicabilidad en contra de diversas normas de carácter laboral por falta de fundamento plausible cuando se dirigen en contra de preceptos legales que son

decisorios en la resolución de un recurso de unificación de jurisprudencia. Ello sucede asimismo cuando tal recurso constituye la gestión pendiente y no se fundan en los preceptos impugnados, por no cumplir con el requisito de que sean decisorio litis, como exige la Constitución. De esta forma además el Tribunal busca actuar con deferencia hacia la Corte Suprema.

Pues bien, mucho más se puede exponer acerca de la rica jurisprudencia del Tribunal Constitucional en materia laboral. Solo quise aquí poner de relieve algunas sentencias con miras a ahondar un poco más en la doctrina que de ellas emana, con lo que espero haber contribuido en parte a su divulgación y análisis.

Muchas gracias

María Pía Silva Gallinato

Santiago, 20 de diciembre de 2022.