



EN LO PRINCIPAL : DEDUCE ACCIÓN DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD

PRIMER OTROSÍ : SOLICITA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO QUE INDICA

SEGUNDO OTROSÍ : ACOMPAÑA CERTIFICADO

TERCER OTROSÍ : SOLICITA ALEGATOS

CUARTO OTROSÍ : ACOMPAÑA MANDATO JUDICIAL

QUINTO OTROSÍ : PATROCINIO Y PODER

EXCMO. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ERNESTO NUÑEZ PARRA, abogado, cédula nacional de identidad N° 14.163.222-1, en representación de Sociedad **ENTRETENIMIENTOS VICKA PAZ SPA**, rol único tributario número 76.436.199-7, representada legalmente por doña **VICKA PAZ ALEJANDRA MOLINA SEPÚLVEDA**, ingeniera comercial, RUT. 18.097.052-5, a U.S. Excmo. respetuosamente digo:

Que en conformidad con lo establecido en los artículos 93 N°6 de la Constitución Política de la República y 79 y siguientes de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, vengo en entablar acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, solicitando se declare la inaplicabilidad del artículo 470 inciso primero del Código del Trabajo, parte final que dice: **“alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción”**.

La gestión pendiente en que la aplicación de dicho precepto al caso concreto resulta contraria a la Constitución, como se verá, corresponde a los autos caratulados “**QUINTERO CON ENTRETENIMIENTOS VICKA PAZ SPA**”, del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, sobre Cobranza Laboral RIT C-29-2019, actualmente pendientes con recurso de apelación ROL de ingreso Corte Laboral- Cobranza – 24- 2020, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique.

En efecto, conforme a los fundamentos de hecho y de derecho que se expondrán a continuación, la aplicación de dicha disposición vulnera lo dispuesto por nuestra Carta Fundamental en su artículo 19 números 2,3 y 26. En mérito de dichas consideraciones, solicitamos a este Excmo.

Tribunal admitir a trámite la presente acción de inaplicabilidad, declararla admisible y, en definitiva, acogerla en todas sus partes.

I. ANTECEDENTES DE HECHO

El demandante, 1Denice Quintero Gimenez antes de verificarse el despido y estando plenamente ejerciendo sus funciones, pidió un préstamo a la sociedad empleadora por una suma total de \$500.000, en agosto del año 2018. Préstamo que se le otorgó y que se comprometió a pagar en cuotas iguales y sucesivas de \$50.000 pesos

Que a la fecha del despido en agosto de 2018, la trabajadora fue desvinculado de la empresa sin pagar ni siquiera la primera cuota del crédito facilitado, lo cual a la fecha el crédito **está vigente e impago**.

Por otra parte que de los hechos anteriormente relatados, nuestro ordenamiento jurídico contempla la compensación como un mecanismo para extinguir las obligaciones que existen entre dos partes. Particularmente, los artículos 1655 y 1656 del Código Civil, establecen que cuando dos personas son deudoras una de la otra, se opera entre ellas una compensación que extingue recíprocamente ambas deudas hasta la concurrencia de sus valores, toda vez que sean en dinero, líquidas, y actualmente exigibles.

La deuda, en virtud de la liquidación, que la Sociedad que represento detenta en la actualidad con el demandante, debe compensarse con el dinero del pago efectivo del crédito que está actualmente vigente por la suma total de \$500.000 pesos, por cuanto la trabajadora no puede desconocer la existencia de obligaciones hacia la sociedad para la cual trabajó y prestó servicios, como tampoco la sociedad demandada desconoce las propias para con ella, y es por esta razón que solicitamos aplicar las normas de la compensación por existir en la actualidad obligaciones pendientes entre las partes.

A mayor abundamiento, nuestros tribunales superiores de justicia y el Excelentísimo Tribunal Constitucional, han ratificado en su jurisprudencia que no solo las excepciones contempladas en el artículo 470 inciso primero del Código del Trabajo han de ser las únicas válidas para la defensa del

demandado, puesto que de ser así, nos encontraríamos en la hipótesis de una norma que atenta contra los principios del debido proceso y principalmente con la posibilidad de defensa del demandado y de su derecho a la igualdad de armas.

II. FUNDAMENTOS DE LA PRESENTACIÓN DE LA ACCIÓN DE INAPLICABILIDAD

Tanto el artículo 93 de la Constitución Política de la República, en su inciso 11, como la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, establecen los requisitos para que los requerimientos por inaplicabilidad de una norma sean admitidos a trámite y acogidos por este Excmo. Tribunal. Estos son: la existencia de una gestión pendiente ante un tribunal ordinario o especial; que la aplicación del precepto legal impugnado pueda resultar decisiva en la resolución de un asunto; que la impugnación esté fundada razonablemente; y, que se cumplan los demás requisitos que establezca la ley.

1. PRECEPTO LEGAL CUYA INAPLICABILIDAD SE SOLICITA

En este caso, el precepto legal cuya inaplicabilidad se solicita a través de este requerimiento, es el artículo 470 del Código del Trabajo, inciso primero parte final.

Dicho precepto prescribe que en el juicio ejecutivo laboral la parte ejecutada sólo podrá oponer dentro del mismo plazo a que se refiere el artículo 469 del mismo cuerpo legal, acompañando antecedentes escritos de debida consistencia, **“alguna de las siguientes excepciones: Pago de la deuda, remisión, novación y transacción”**.

La norma legal precitada, que se pretende aplicar en el caso concreto, dada la utilización que de ella ha efectuado el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, en los autos individualizados en los acápites anteriores, vulnera las garantías constitucionales establecidas en los numerales 2,3 y 26 de la Carta Fundamental.

Por otra parte, respecto a lo que se entiende por precepto legal, la jurisprudencia de SS. Excmo. ha establecido que: <<(…) es equivalente a la norma jurídica de rango legal, la que puede

estar contenida en una parte, en todo o en varios artículos en que el legislador agrupa las disposiciones de una ley. Así, se ha razonado que “una unidad de lenguaje debe ser considerada un ‘precepto legal’, a la luz del artículo 93 de la Constitución Política, cuando tal lenguaje tenga la aptitud de producir un efecto contrario a la Constitución” (Roles N°6261-2007 y 9441-2008). De este modo, para que una unidad lingüística pueda ser considerada un precepto legal de aquellos a que alude el artículo 93 de la Carta Fundamental, no es necesario que sea completa sino autárquica o, en otros términos, que se baste a sí misma.... Que confirma lo anterior la circunstancia de que en diversas sentencias se han declarado como contrarias a la Carta Fundamental partes de una disposición o inciso>>. (Sentencia del Tribunal Constitucional Rol N° 1416-09, considerandos 7° y 8°).

De esta manera, lo señalado en la parte destacada del inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo que impugna este requerimiento, cumple con lo señalado por S.S. Excm., por cuanto se trata de una norma autárquica al establecer que, sólo se permite al ejecutado oponer en el juicio ejecutivo laboral las excepciones de: “pago de la deuda, remisión, novación y transacción”.

2. GESTIÓN PENDIENTE

El artículo 81 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, por su parte, prescribe que: *“El requerimiento podrá interponerse respecto de cualquier gestión judicial en tramitación, y en cualquier oportunidad procesal en que se advierta que la aplicación de un precepto legal que pueda ser decisivo en la resolución del asunto resulta contrario a la Constitución”.*

En el caso que nos ocupa, se encuentra pendiente para su vista y fallo el recurso de apelación ROL de ingreso Corte Laboral- Cobranza – 24- 2020, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique, sin que se haya dictado sentencia definitiva de segunda instancia a la fecha, razón por la cual cabe la interposición del presente requerimiento, de acuerdo a las normas constitucionales y legales vigentes sobre la materia.

3. LEGITIMACIÓN ACTIVA

En relación con la legitimación activa para requerir de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, el artículo 79 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional prescribe que es órgano legitimado, el juez que conoce de una gestión pendiente en que deba aplicarse el precepto legal impugnado y, son personas legitimadas, las partes en dicha gestión. En el presente caso, quien represento Sociedad ENTRETENIMIENTOS VICKA PAZ SPA. en la causa ROL de ingreso Corte Laboral- Cobranza – 24-2020, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique, por lo que se encuentra plenamente legitimada para la interposición de este requerimiento.

4. APLICACIÓN DECISIVA DE LA DISPOSICIÓN LEGAL IMPUGNADA EN LA GESTIÓN PENDIENTE

La aplicación de la norma impugnada en este requerimiento es decisiva en el proceso en que incide el mismo y que se encuentra pendiente ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique , ya que, es precisa y exclusivamente, en base a dicha disposición que el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, ha impedido a mi representada defenderse, declarando inadmisibles la excepción de compensación, en virtud de la cual mi representada podría acreditar la obligación pactada en contrato celebrado en agosto de 2018, en la cual la sociedad que represento otorga un préstamo por la suma total de \$500.000, el cual no ha sido pagado en ninguna de las cuotas pactadas.

Es evidente entonces que el precepto impugnado en autos como inaplicable por inconstitucionalidad, resulta decisivo en la sentencia que dictará la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique en el recurso de apelación precitado, pues conociendo de ella, el Tribunal podrá juzgar si es o no procedente seguir adelante con la ejecución hasta hacer a la ejecutante entero y cumplido pago de las sumas cobradas en dicha ejecución.

5. QUE LA ACCIÓN SE ENCUENTRE RAZONABLEMENTE FUNDADA

Finalmente, el último requisito que se exige para la interposición de una acción de inaplicabilidad, es que la misma se encuentre razonablemente fundada, exigencia que tal como se desprende de la exposición de los hechos realizada y la fundamentación de las disposiciones constitucionales que se hará a continuación, se cumple a cabalidad.

III. DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES QUE SE INFRINGEN Y FORMA EN QUE DICHA INFRACCIÓN SE PRODUCE

1. DERECHOS FUNDAMENTALES QUE RESULTAN VULNERADOS

La aplicación que el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, como tribunal de primera instancia, realiza del inciso primero parte final del artículo 470 del Código del Trabajo, en la causa pendiente ante la Corte de Apelaciones de Coyhaique, vulnera los siguientes derechos fundamentales consagrados en la Constitución, por la razones que se explicarán: Derecho a un debido proceso (art. 19 N°3), derecho a la igualdad ante la ley (art. 19 N° 2) y el derecho a la seguridad jurídica (art. 19 N° 26)

1.1. VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCESO: 19 N° 3

El numeral 3° del artículo 19 de la Constitución Política, asegura a todas las personas la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, en el derecho a la defensa jurídica y con el que se garantiza el denominado “debido proceso”, pesando sobre el legislador la obligación constitucional de *“establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”*. En virtud de dicho precepto, VS. Excm., ha señalado que todo procedimiento, establecido por el legislador, debe satisfacer un conjunto de exigencias, debiendo excluirse *“todo procedimiento que no permita a una persona hacer valer sus alegaciones o defensas o las restrinja de tal forma que la coloque en una situación de indefensión o inferioridad”*.

Al no permitir a mi representada en la gestión pendiente en que incide este requerimiento, oponer la excepción ya referida, resulta manifiesto que el procedimiento en el cual se juzga no es racional y justo. La doctrina constitucional y procesal coinciden en que para que un proceso pueda enmarcarse dentro de la exigencia del constituyente, es indispensable que se cumplan cuatro garantías fundamentales, que se han definido como: **a)** Oportuno conocimiento de la demanda, **b) Posibilidad de derecho a la defensa jurídica**, **c)** Posibilidad de presentar pruebas e impugnar la prueba contraria, **d)** Un adecuado sistema de recursos procesales. Luego, al no permitir la norma impugnada de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, deducir la referida excepción procesal a mi representada se le ha privado de su derecho a presentar una defensa jurídica, como sería demostrar que el título en el que se basa la ejecución de que conoce actualmente la I. Corte de Apelaciones de Coyhaique, sea completamente válido y procedente como excepción.

Conclusión:

Luego, por lo señalado precedentemente, la aplicación del artículo 470 inciso primero, parte final, del Código del Trabajo, realizada por el Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, en la causa referida en este requerimiento, vulnera la garantía constitucional que nuestra carta fundamental asegura a todas las personas en el numeral 3º de su artículo 19, esto es, el derecho de todas las personas a un debido y racional procedimiento, que le permita defenderse oponiendo la aludida excepción procesal.

1.2. INFRACCIÓN AL ARTÍCULO 19 N° 2 DE LA CPR

1.2.1. MARCO CONSTITUCIONAL

El artículo 19 N°2 de la Carta Fundamental, prescribe que ésta asegura a todas las personas *“la igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados”*. Su inciso segundo señala además que *“ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”*. En dicho sentido, la igualdad ante la ley presupone que el ordenamiento jurídico tiene vigencia sobre todos los gobernados o, por lo menos, respecto de todos los que se hallen en las circunstancias que describe el legislador cuando promulga la respectiva regla de derecho, sin que sea procedente que ésta imponga diferencias entre ellos, favorables o adversas, fundadas en razón de raza, sexo, condición,

clase, actividad, profesión o sector a que pertenezca la persona. (*Evans de la Cuadra, Enrique; Los Derechos Constitucionales Tomo 11, Tercera Edición, pág. 125*).

Así, bajo el texto constitucional, la igualdad se construye como un límite a la actuación de los poderes públicos y como mecanismo de reacción frente a la posible arbitrariedad del poder, transformándose en un principio negativo, limitativo, que acota un ámbito de actuación de los poderes públicos y también permite reaccionar frente a las actuaciones de éstos cuando sean arbitrarias.

De esta manera, cuando la igualdad jurídica se proyecta sobre la función legislativa, obliga a fundamentar las diferencias normativas convirtiéndose de este modo, tanto en una obligación para los órganos del Estado, como una prohibición de la arbitrariedad.

En consecuencia, los órganos del Estado no pueden tratar a las personas según su libre consideración, ni tampoco pueden realizar tratamientos diferenciados en función de criterios diversos como las características personales de clase, actividad, profesión o sector que pertenezca la persona.

La igualdad ante la ley tiene un carácter relativo proporcional, permitiendo que el legislador realice distinciones cuando éstas se encuentran justificadas. En este sentido, la igualdad supone además una distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición, pues no se impide que la legislación contemple en forma distinta situaciones diferentes sino que esta diferenciación sea arbitraria.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que las autoridades se encuentran facultadas para establecer diferencias o nivelaciones, siempre que no sean arbitrarias. (*Sentencia del Tribunal Constitucional Rol N° 249, 4 de noviembre de 1996.*)

En la doctrina se han elaborado diversos criterios de fondo que apuntan a dilucidar cuándo una diferencia es arbitraria. Así por ejemplo, Enrique Evans de la Cuadra señala que “*se entiende por discriminación arbitraria toda diferenciación o distinción, realizada por el legislador o por*

cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual; en otros términos, que no tenga justificación razonable". (Enrique Evans de la Cuadra, Los Derechos Constitucionales, tomo 11, tercera edición actualizada, Editorial Jurídica, Santiago, pág. 124).

Por su parte, según lo señalan los profesores Verdugo, Pfeffer y Nogueira, la igualdad ante la ley "(...) *se trata de una igualdad jurídica que impide que establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se concede a otros en iguales circunstancias*". (Verdugo, Pfeffer y Nogueira, Derecho Constitucional Tomo 11, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1994, pág. 208).

En otras palabras la igualdad jurídica se traduce en la imposibilidad de establecer diferencias entre iguales, estableciéndose la opción del constituyente que a fin de que todos los que se encuentran en una misma categoría, situación o circunstancias, sean tratados de manera similar por la norma legal, sin que existan entre ellos privilegios o diferencias arbitrarias. De especial interés resulta agregar que según consta en las actas oficiales de la Comisión Constituyente "*se violaría la igualdad ante la ley siempre que se excluya a determinados individuos de una situación jurídica concreta en razón de su calidad personal, pero no se infringe esta igualdad cuando, genéricamente, el legislador describe situaciones cuyos resultados colocan a ciertas personas en una posición jurídica distinta de otras*". (Actas oficiales de la Comisión Constituyente. Sesión N° 203, pag.13)

En el mismo sentido, el profesor Alejandro Silva Bascuñán, señala que se violaría la igualdad ante la ley si se excluye a determinadas personas que se individualizaren, de una situación jurídica concreta sobre la base de tomar en cuenta exclusivamente su calidad personal, pero no iría en contra de tal igualdad si el legislador genéricamente describe situaciones que colocan a ciertas personas en una posición jurídica diferente respecto de otras, aunque, circunstancialmente, pudiera reunirse tal posición tan sólo respecto de una sola persona. (Alejandro Silva Bascuñán, *Tratado de Derecho Constitucional, Tomo VIII, pág. 109*).

Sobre la base de estas precisiones S.S. Excm., ha señalado que "*la discriminación o diferenciación per se no necesariamente es contraria al texto fundamental, sino en la medida que ella no obedezca a parámetros de razonabilidad o justificación suficiente*". Y para justificar la

razonabilidad o justificación de la distinción se requiere un análisis en tres pasos: (i) identificar la finalidad del acto potencialmente arbitrario, (ii) analizar si esa finalidad tiene respaldo en nuestro ordenamiento jurídico y (iii) evaluar la racionalidad y proporcionalidad del acto en cuestión, en relación con su finalidad. Así, el acto resultará arbitrariamente discriminatorio si es caprichoso, es decir no tiene finalidad razonable, si su finalidad esta proscrita por el ordenamiento jurídico o si no es adecuada respecto a la finalidad perseguida.

En dicho orden de ideas, S.S. Excma., también ha manifestado que si bien el legislador posee un amplio margen a la hora de regular las relaciones sociales *“debe cuidar que las restricciones al goce de los derechos que puedan resultar de tales regulaciones encuentren justificación en el logro de los fines constitucionalmente legítimos, resulten razonablemente adecuados o idóneas para alcanzar tales fines legítimos y sean las mismas restricciones proporcionales a los bienes que de ellas cabe esperar, resultando por ende tolerables a quienes las padezcan, en razón de objetivos superiores o, al menos, equivalentes”*. Asimismo, S.S. Excma., ha manifestado que se impide que el ejercicio de un derecho ***“en aquellos casos en que el legislador lo somete a exigencias que lo hacen irrealizable, lo entran más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica”***. (Sentencia del Tribunal Constitucional, Rol N°467). Pues bien, los referidos parámetros también son exigibles a los procedimientos ejecutivos que contempla el Código del Trabajo y a la aplicación que se hace del mismo a esta empleadora, Sociedad ENTRETENIMIENTOS VICKA PAZ SPA., en el juicio de cobranza laboral referido en este requerimiento.

A su vez, complementando las exigencias que debe reunir una norma para proceder a regular un derecho, S.S. Excma. también ha precisado que *“no puede vulnerar el principio de igualdad ante la ley, y al mismo tiempo, no puede afectar los derechos en su esencia o imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”* (v.gr., sentencias roles N°s 226 y 1046)

1.2.2. APLICACIÓN AL CASO CONCRETO

Pues bien, la aplicación que se hace en la causa que incide este requerimiento, de la parte impugnada del inciso primero del artículo 470 del Código del Trabajo, constituye una evidente discriminación arbitraria, infringiendo la garantía constitucional de la igualdad ante la ley, ya que genera un trato diferenciado al privar a un grupo -específicamente a quienes tienen la calidad de empresarios o empleadores, de manera arbitraria, del derecho fundamental a la defensa jurídica, impidiéndoles a estos, oponer la excepción de compensación, privación que se basa arbitrariamente en el solo hecho de tratarse de empleadores, estableciendo que en este caso no gozan de dicha protección constitucional, lo que se traduce en que en el caso concreto, en que el ejecutado en el procedimiento ejecutivo laboral sobre títulos diversos a la sentencia firme, que por lo general serán siempre los empleadores, éstos no pueden deducir dicha excepción.

En otras palabras, se otorga un trato desigual a los empleadores que son demandados en un juicio ejecutivo laboral, en relación con los derechos de cualquier ejecutado en un procedimiento ejecutivo, sin que exista una razón respetuosa del principio de proporcionalidad que permita tal distinción en la materia de autos, sin que el empleador pueda oponerse en la ejecución.

Por otra parte, el principio de igualdad no se reduce a la prohibición de tratos desiguales sin fundamento racional. La igualdad ante la ley tiene un carácter relativo y proporcional. En efecto, cuando se establece una diferenciación basada en grupos de personas o una diferenciación referidas a circunstancias que se traduce en tratamiento desigual de personas – en este caso, el empleador demandado- se debe desarrollar un análisis atendiendo, además, al principio de proporcionalidad.

En efecto, el Tribunal Constitucional alemán sostuvo que de la eventual contravención del principio de igualdad a través de una ley implica un examen que, de la simple prohibición de arbitrariedad alcanza hasta una estricta vinculación a la exigencia de proporcionalidad, vulnerándose el principio y derecho a la igualdad *“cuando un grupo de destinatarios de una norma es tratado de manera distinta, en comparación con otros destinatarios de la misma, a pesar de que entre los dos grupo no existan diferencias de tal tipo y de tal peso que puedan justificar el trato diferente”*.

(Sentencia del Tribunal Constitucional Federal Alemán, Primera Sala, BVerfGE 5572(88), de fecha 07 de octubre de 1980).

De este modo el principio de proporcionalidad, en términos generales, es conceptualizado como prohibición constitucional de medidas excesivas, el cual se descompone en tres subprincipios: a) *subprincipio de adecuación*, que exige que el legislador utilice los medios idóneos que tiendan al objetivo legítimo y constitucional propuesto por la legislación, siendo coherente el medio con el fin; b) *subprincipio de necesidad*, el cual exige aplicar aquella medida legislativa más moderada que logre el propósito buscado teniendo la eficacia necesaria; y c) *subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto o de ponderación*, que exige revisar la finalidad de la ley, el caso concreto y los costos que se impone a aquel que recibe el trato diverso, los que deben resultar tolerable a la luz de ese examen de proporcionalidad.

Dicha perspectiva ha sido asumida también por el Tribunal Constitucional español, el cual ha dispuesto que: *“Una doctrina constante de este tribunal -tan reiterada que su cita ya es ociosa- viene estableciendo que los condicionamientos y límites que, en virtud del principio de igualdad, pesan sobre el legislador se cifran en una triple exigencia, pues las diferenciaciones normativas habrán de mostrar, en primer lugar, un fin discernible y legítimo, tendrán que articularse en términos no inconsistentes con tal finalidad, y deberán, por último, no incurrir en desproporciones manifiestas a la hora de atribuir a los diferentes grupos y categorías derechos, obligaciones o cualquiera otras situaciones jurídicas subjetivas”*. (Humberto Nogueira Alcalá, El derecho a la igualdad ante la ley, la no discriminación y acciones positivas. Anuario de Facultad de Derecho de Universidad de la Coruña 2006).

Por lo tanto, para que la limitación que impone el legislador a los empleadores respecto de su derecho a la defensa jurídica -por el solo hecho de ser empleadores- resulte lícita, no basta solo con el fin que con ella se persiga sea lícito, sino que además, las consecuencias jurídicas resulten asimismo adecuadas. Cuestión que no ocurre en los hechos, puesto que los empleadores resultan completamente despojados de protección a la hora de ser demandados ejecutivamente, sin poder oponer como en el caso concreto en que este requerimiento incide, las excepciones que constituyen y permiten su defensa jurídica.

Este criterio ha sido reconocido por S.S. Excma. al establecer en la sentencia sobre inconstitucionalidad del artículo 595 del Código Orgánico de Tribunales *“Que la imposición de la obligación de defender a determinadas personas de escasos recursos, constituye un fin razonable, pero el medio utilizado por el legislador -la gratuidad- sin duda se transforma en gravoso (...)”*. Asimismo agregó en dicha sentencia que, en efecto, la licitud de los fines perseguidos por el legislador no justifica ni puede permitir el empleo de medio gravosos y desproporcionados. (sentencia del Tribunal Constitucional, Rol N° 1254, 2010, considerandos 61° y 65° respectivamente).

Conclusión:

El criterio sostenido por el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, en cuanto a que el empleador demandado en juicio ejecutivo laboral, no goza de ciertas garantías constitucionales - como a la defensa jurídica oponiendo la excepción que en el caso concreto se ha rechazado- vulnera, de la misma manera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, por tratarse de una distinción arbitraria y contraria al principio de proporcionalidad, siendo, por tanto, ilegítima e inconstitucional.

1.3. VULNERACIÓN DEL NUMERAL 26° DEL ARTÍCULO 19 DE LA CONSTITUCIÓN

Dicho precepto constitucional asegura a todas las personas y por tanto también a los empleadores, *“la seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”*.

En esta materia, S.S. Excma. ha establecido que *“debemos entender que un derecho es afectado en su “esencia” cuando se le priva de aquello que el es consustancias de manera tal que deja de ser reconocible. En cambio, debe entenderse que “se impide el libre ejercicio” en aquellos*

casos en que el legislador lo somete a exigencias que lo hacen irrealizable, lo entran más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica”.

Asimismo, respecto a los factores en la determinación del contenido esencial de un derecho, S.S. Excma. ha señalado que *“El derecho se hace impracticable cuando sus facultades no pueden ejecutarse. El derecho se dificulta más allá de lo razonable cuando las limitaciones se convierten en intolerables para su titular. La determinación del contenido esencial debe tener en consideración dos elementos irrenunciable. En primer lugar, el momento histórico de cada situación concreta, por el carácter evolutivo del contenido esencial del derecho y, luego, las condiciones inherentes de las sociedades democráticas, lo que alude a determinar el sistema de límites del ordenamiento jurídico general y cómo juega ella el derecho y la limitación”*. En este sentido, por ejemplo, se han pronunciado las sentencias del Tribunal Constitucional Roles N°s 43, considerando 21°, 200, considerando 4°, 280, considerando 13° y 280, considerando 29°.

De esta manera, para restringir un derecho fundamental de manera que dicha restricción o actuación no sea inconstitucional, S.S. Excma. ha establecido los siguientes criterios -que en el caso que nos ocupa, no se cumplen- *“El derecho se hace impracticable cuando sus facultades no pueden ejecutarse. El derecho se dificulta más allá de lo razonable cuando las limitaciones se convierten en intolerables para su titular. Finalmente, debe averiguarse si el derecho ha sido despojado de su necesaria protección o tutela adecuada a fin de que el derecho no se transforme en una facultad indisponible para su titular. Estos supuestos deben ser aplicados, en todo caso, con la confluencia de dos elementos irrenunciables. En primer lugar, el momento histórico de cada situación concreta, por el carácter evolutivo del contenido esencial del derecho; y luego, las condiciones inherentes de las sociedades democráticas, lo que alude a determinar el sistema de límites del ordenamiento jurídico general y cómo juega en ella el derecho y la limitación”* (Sentencia del Tribunal Constitucional Rol N° 280, considerando 29°.)

Por todo lo señalado precedentemente, cabe entender que la aplicación realizada del precepto impugnado, por parte del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, y que inminentemente será aplicado por la I. Corte de Apelaciones de Coyhaique, en la causa pendiente en la cual incide este requerimiento, vulnera la garantía constitucional del artículo 19 N° 26, al afectar

la esencia de diversos derechos fundamentales consagrados en nuestra Carta fundamental, como es el caso de la igualdad ante la ley y el derecho al debido proceso.

Asimismo, y tal como lo ha establecido acertadamente S.S. Excma., cuando estamos frente a un conflicto de derechos fundamentales, “(...) aplicando dicho criterio de hermenéutica constitucional y siendo la Carta Fundamental un sistema orgánico y coherente de valores, principios y normas, todos los cuales guardan entre sí correspondencia y armonía, excluyendo cualquiera interpretación que **anule o prive eficacia a algún precepto de ella**, cabe insistir en que no sólo los órganos del estado deben respetar y promover los derechos consustanciales a la dignidad de la persona humana”. Asimismo, ha señalado que “(...) la Constitución es un todo orgánico y que el sentido de sus normas debe ser determinado de manera tal que exista entre ellas la debida correspondencia y armonía debiendo excluirse, definitivamente, cualquier interpretación que conduzca a anular o privar de eficacia a alguno de sus preceptos. La razón de ser de esta regla, en el ámbito constitucional, es muy simple: es inadmisibles aceptar que la Constitución contenga normas sin sentido, sin aplicación práctica, reiterativas o sin una justificación razonable dentro del sistema diseñado por el Constituyente”. (Sentencias del Tribunal Constitucional Roles N°s 976, considerando 34° y 1218, considerando 35°).

En este mismo sentido, también S.S. Excma., ha razonado que “apelando a los criterios propios de la hermenéutica constitucional, parece necesario conciliar los derechos comprometidos en la antinomia producida en virtud de aquél que alude a la concordancia practica y que exige que el intérprete pondere los bienes y derechos en conflicto a fin de armonizarlos y sólo en caso de no ser ello posible, dé prevalencia a uno sobre los otros, precisando claramente los requisitos o condiciones en que ello sería admisible. Se trata entonces de impedir el sacrificio total de cualquier principio, derecho o bien constitucional y del bloque constitucional de derechos.” Editorial Librotecnia, Santiago, 2006, p. 122); (sentencia del Tribunal Constitucional Rol N° 325, considerando 10°).

IV. CONCLUSIONES:

Tal como ya se ha señalado a lo largo de este escrito, la aplicación que el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, realiza de lo dispuesto por la parte final del inciso primero del

artículo 470 del Código del Trabajo, vulnera las siguientes disposiciones constitucionales y hace desaparecer el principio del debido proceso, razón por la cual procede acoger el presente requerimiento:

- a) **Artículo 19 N°3:** El procedimiento aplicado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique y que será aplicado por la I. Corte de Apelaciones de Coyhaique no goza de los mínimos requisitos que requiere un procedimiento racional y justo, tal como prescribe nuestra Carta Fundamental, al impedir el derecho a defensa de la Sociedad ENTRETENIMIENTOS VICKA PAZ SPA, negando la posibilidad de deducir la excepción procesal tantas veces invocada.
- b) **Artículo 19 N°2:** Se vulnera el derecho fundamental a la igualdad ante la ley de todas aquellas personas que tienen la calidad de empleadores al privárseles de manera arbitraria, irracional y fuera de toda proporcionalidad, de derechos fundamentales como indudablemente lo son los derechos a la defensa jurídica y al justo y racional procedimiento.
- c) **Artículo 19 N°26:** Se infringe esta garantía al no respetarse el contenido esencial de los derechos fundamentales individualizados precedentemente, toda vez que la aplicación impugnada implica una limitación tal del derecho a defensa jurídica de las personas que lo hace irrealizable.

POR TANTO, en virtud de lo establecido en el artículo 93 de la Constitución Política de la República, y en los artículos 79 a 92 de la Ley N° 17.997 Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional.

A U.S. EXCMA. PIDO: Tener por deducida la presente acción de inaplicabilidad, admitirla a tramitación y, en definitiva, acogerla, declarando inaplicable el inciso 1°, parte final, del artículo 470 del Código del Trabajo, que dice: “Alguna de las siguientes excepciones: pago de la deuda, remisión, novación y transacción”, en virtud de cual el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique ha impedido a mi representado Sociedad ENTRETENIMIENTOS VICKA PAZ SPA., oponer la excepción de compensación y que se encuentra actualmente pendientes con recurso de apelación ROL de ingreso Corte Laboral- Cobranza – 24- 2020, de la Ilustrísima Corte de

Apelaciones de Coyhaique, por ser contrario al artículo 19 números 2,3 y 26 de nuestra Constitución Política de la República.

PRIMER OTROSÍ: En virtud de lo dispuesto en el artículo 93 inciso 11° de la Constitución Política de la República de Chile y el artículo 85 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, solicito a S.S. Excma., disponer la inmediata suspensión del procedimiento actualmente pendiente con recurso de apelación ROL de ingreso Corte Laboral- Cobranza – 24-2020, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique, hasta que el requerimiento de inaplicabilidad de autos sea resuelto por S.S. Excma. Hago presente que la suspensión inmediata que se solicita, es indispensable para que el pronunciamiento que en definitiva adopte S.S. Excma. en estos autos, pueda tener efecto, toda vez que conforme al artículo 484 del Código del Trabajo, las causas laborales gozan de preferencia para su vista y fallo por las Cortes de Apelaciones.

SEGUNDO OTROSÍ: Para el efecto de lo dispuesto en el artículo 79 inciso segundo de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, vengo en acompañar certificado emitido por el Secretario de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Coyhaique con fecha 10 de septiembre de 2020

TERCER OTROSÍ: En conformidad al artículo 43 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, solicito se oigan alegatos en la vista de la causa.

CUARTO OTROSÍ: Ruego a S.S. Excmo. Tener por acompañada copia de mandato judicial de fecha 7 de diciembre de 2018 otorgado en la notaria de don Victor Quiñones Sobarzo de la ciudad de Puerto Montt en el cual consta mi personería para actuar en representación de la empresa ENTRETENIMIENTOS VICKA PAZ SPA.

QUINTO OTROSÍ: Ruego a S.S. Excmo. tener presente que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, asumiré personalmente el patrocinio y poder en estos autos, fijando como domicilio para estos efectos el ubicado en Calle Antonio varas, N° 216, Of. 207, Comuna y ciudad de Puerto Montt.



Ernesto G. Núñez Parra
Abogado
U. de Chile