



**EN LO PRINCIPAL:** Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad. **PRIMER OTROSÍ:** Suspensión del procedimiento que señala. **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña documentos. **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

Excmo. Tribunal Constitucional

Gabriel Halpern Mager, abogado, cédula de identidad N° 16.612-235-K, como mandatario judicial y en representación convencional, según se acreditará de **PRICEWATERHOUSECOOPERS CONSULTORES AUDITORES SpA**, sociedad del giro de su denominación, RUT N° 81.513.400-1, ambos domiciliados en la ciudad de Santiago, Av. Andrés Bello N°2711, piso 1, comuna de Las Condes, a SS. Excma. respetuosamente digo:

Que, en la representación indicada, vengo en interponer requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República (en adelante, también “CPR”), respecto de la segunda frase del artículo 4° inciso 1° de la ley N° 19.886, la cual indica:

*“Quedarán excluidos quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal.”*

Asimismo, también se interpone requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, respecto del artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, el cual al referirse a las sentencias en procedimientos de Tutela Laboral, establece:

*“Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro”*

## I. SÍNTESIS DEL REQUERIMIENTO

Como se desarrollará a continuación, en este requerimiento se alega la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la norma contenida en el artículo 4° inciso 1° de la ley N° 19.886, y del artículo 495 del Código del Trabajo, las que permiten excluir, por el plazo de dos años, a una persona natural o jurídica de contratar con la Administración, en caso que exista una infracción de los derechos fundamentales de alguno de sus trabajadores, y obligan al Tribunal a remitir a la Dirección del Trabajo copia de la sentencia correspondiente para su incorporación en dicho registro.

Lo anterior, implicará una infracción al derecho de igualdad ante la ley en relación al principio constitucional de proporcionalidad, puesto que la presunta vulneración a los derechos fundamentales, e infracción de ley alegada por el denunciante en la causa en autos, no ameritaría de forma alguna la absoluta exclusión de la Compañía de contratar con entes Estatales, y además vulnera el principio al debido proceso, dado que no otorga a esta parte una etapa de discusión o apelación a la sanción, ni tampoco cumple con estándares de razonabilidad ni proporcionalidad.

## II. CUMPLIMIENTO DE LAS FORMALIDADES DE ADMISIBILIDAD

El artículo 93 inciso 1° número 6° de la Constitución Política de Chile establece que el Tribunal Constitucional podrá resolver la inaplicabilidad de un precepto legal cuya aplicación en cualquier gestión que se siga ante un tribunal ordinario o especial, resulte contraria a la Constitución. Asimismo, el inciso 11° del mismo artículo establece que la cuestión podrá ser planteada por cualquiera de las partes del asunto, e indica los demás requisitos de procedencia de este.

Por tanto, para que el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad sea procedente, deberá cumplirse los siguientes requisitos<sup>1</sup>:

### 1. Impugnación de un precepto legal

En el presente requerimiento, las normas legales impugnadas en virtud de su desproporcionalidad de la sanción es la segunda frase del artículo 4° inciso 1° de la ley N° 19.886, y el artículo 495 del Código del Trabajo. Cabe hacer presente, que la parte denunciante en la causa en autos no ha solicitado dentro de su petitorio la aplicación de la presente causal. Sin embargo, dada la redacción de la norma, esta sería aplicable independiente de la incorporación del denunciante a su petitorio.

En este sentido, el inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo, al referirse al contenido de la sentencia que se dicte en el procedimiento de Tutela Laboral, establece que “*copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.*” Es así, como independiente de que el denunciante solicite la sanción en comento a su

---

<sup>1</sup> Similares requisitos se indican en el artículo 84 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional. “*Artículo 84: Procederá declarar la inadmisibilidad en los siguientes casos:*  
1. *Cuando el requerimiento no es formulado por una persona u órgano legitimado;*  
2. *Cuando la cuestión se promueva respecto de un precepto legal que haya sido declarado conforme a la Constitución por el Tribunal, sea ejerciendo el control preventivo o conociendo de un requerimiento, y se invoque el mismo vicio que fue materia de la sentencia respectiva;*  
3. *Cuando no exista gestión judicial pendiente en tramitación, o se haya puesto término a ella por sentencia ejecutoriada;*  
4. *Cuando se promueva respecto de un precepto que no tenga rango legal;*  
5. *Cuando de los antecedentes de la gestión pendiente en que se promueve la cuestión, aparezca que el precepto legal impugnado no ha de tener aplicación o ella no resultara decisiva en la resolución del asunto, y*  
6. *Cuando careza de fundamento plausible.”*

petitorio, el registro de la sentencia ante la Dirección del Trabajo hará procedente la aplicación de la sanción de pleno derecho.

En virtud de la presente impugnación, se cumplirá con el primer requisito de admisibilidad de requerimiento correspondiente.

## **2. Existencia de una gestión pendiente**

Con fecha 25 de noviembre de 2021, don Cristian Bucarey Ríos interpuso una denuncia por tutela laboral con ocasión del despido indirecto y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en conjunto con una demanda de despido indirecto y cobro de estas. Actualmente, la presente denuncia se sigue bajo el **RIT T-1520-2021**, y **RUC 21-4-0368795-K**, ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Como se mencionó en el punto anterior, la parte denunciante no incorporó dentro de su petitorio la sanción del Artículo 4° inciso 1° de la ley N° 19.886, sino que por el contrario, solicitó las prestaciones correspondientes a indemnizaciones, recargos legales, incrementos, feriado legal e intereses y reajustes. Sin embargo, dado que la redacción del artículo establece que “**Quedarán excluidos quienes** (...)”, el Tribunal, de pleno derecho, podría aplicar la presente sanción impugnada, en particular dado que tiene la obligación de remitir esta sentencia a la Dirección del Trabajo una vez concluido este procedimiento para su registro.

Por esta parte, se contestaron la denuncia y demanda con fecha 12 de enero de 2022, sin hacerse mención alguna a la presente sanción en virtud de la ausencia en el petitorio de la denunciante. Posteriormente, el día 20 de enero de 2022, se llevó a cabo la correspondiente audiencia preparatoria, sin que se haya logrado dar término a la causa por avenimiento.

Actualmente la causa se encuentra pendiente, en etapa de Audiencia de Juicio, la cual se encuentra programada para el día 7 de junio de 2022. Esto ha sido certificado por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 28 de enero de 2022. Por tanto, actualmente existe una gestión pendiente en la presente causa, razón por la cual el requerimiento deberá ser admisible.

## **3. Que el requirente sea parte del asunto**

En tercer lugar, y según consta en el certificado que se acompaña en el Segundo Otrosí de esta presentación, PricewaterhouseCoopers Consultores Auditores SpA, cuyos apoderados son don Gabriel Halpern Mager y doña Daniela Rossi Barra, es parte del asunto al ser la parte denunciada y demandada en autos. En virtud de esto, se cumplirá el tercer requisito, poseyendo esta parte legitimación activa para interponer el presente requerimiento.

## **4. Que la aplicación del precepto impugnado sea decisiva en la resolución**

El inciso 11° del artículo 93 de la CPR indica como siguiente requisito, que la “*aplicación del precepto legal impugnado **pueda** resultar decisivo en la resolución del asunto*”. Es decir, la norma no exige que se haya afectado actualmente la resolución de un asunto para

la presentación de este asunto, sino que simplemente exige que pueda ser decisivo y relevante al momento de resolverse.

Es del caso que la aplicación del precepto legal impugnado podrá resultar decisivo en la resolución de los asuntos pendientes, esto es, la audiencia de juicio programada y la posterior sentencia. Esto, pues el Primer Juzgado de Letras del Trabajo podrá llegar a declarar que efectivamente existió una vulneración a los Derechos Fundamentales del excolaborador de la Compañía, y que por tanto es procedente la sanción, excluyendo de esta forma a la Empresa, por los próximos dos años, de formular propuestas y contratar con el Estado. Esto, podrá hacerlo independiente de que el denunciante no haya solicitado la aplicación de la sanción en comentario.

Lo anterior, pues como se ha mencionado, el Tribunal tendrá la obligación de remitir la sentencia a la Dirección del Trabajo para su incorporación en el correspondiente registro, en caso de considerarse aplicable el precepto legal impugnado.

Por tanto, es efectivo que el precepto legal impugnado es decisivo en la resolución del asunto, puesto que depende de la declaración de inaplicabilidad de este Tribunal, si se podrá aplicar o no una sanción desproporcionada e injustificada al caso, por medio de la aplicación del artículo 4° inciso 1° de la ley N° 19.886, tras la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación.

##### **5. Que la impugnación esté fundada razonablemente**

Finalmente, como último requisito la CPR requiere que la impugnación esté fundada de forma razonable. Como se pasará a analizar en profundidad a continuación, es la teoría de esta parte que, en caso que se acoja la denuncia de vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido presentada por don Cristian Bucarey Ríos contra la Compañía –situación absolutamente controvertida por esta parte, dado que no hubo vulneración alguna tanto en el término de la relación laboral como durante ésta – la aplicación de la sanción impugnada y la remisión a la Dirección del Trabajo implicarán una infracción al derecho a la igualdad ante la ley, y el principio constitucional de proporcionalidad.

En este sentido, es razonable indicar que la presunta procedencia de la sanción (en caso que el Tribunal la declare de pleno derecho y, acto seguido la remita a la Dirección del Trabajo para su registro) no amerita la absoluta exclusión de la Compañía de la contratación con el Estado, causando esta situación un perjuicio desproporcionado tanto a la Empresa, como a las compañías Estatales con las que contrata constantemente.

Así las cosas, el presente requerimiento cumple con todos los requisitos adjetivos y sustanciales indicados anteriormente, y debe ser considerado admisible.



### III. FUNDAMENTOS DE INAPLICABILIDAD

En el presente requerimiento, se solicita se declare la inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 4° de la ley N° 19.886, o al menos de la segunda frase de su primer inciso, respecto de la sanción de exclusión de contratación con el Estado, y del artículo 495 del Código del Trabajo respecto a la obligación de remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo.

La sanción que estas normas establecen, la que el Tribunal a quo podrá decretar en caso que considere que hubo una vulneración de Derechos Fundamentales – lo que esta parte controvierte categóricamente – y su subsecuente remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, serían actos inconstitucionales, que contrarían los preceptos y principios constitucionales establecidos en los artículos 19° números 2° y 3° inciso 6° de la CPR, según se expondrá a continuación.

#### 1. Infracción al artículo 19 N°2 de la CPR – igualdad ante la ley

En primer lugar, el artículo 19 N°2 de la CPR asegura a todas las personas la igualdad formal y material en su trato, prohibiendo cualquier discriminación o diferencia arbitraria. Es decir, las normas jurídicas contenidas en nuestro sistema deberán aplicar siempre de igual forma ante casos idénticos, y de forma distinta ante disímiles circunstancias. Es así como la Constitución Política de Chile establece:

*“La Constitución asegura a todas las personas:*

*2°. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias.”*

En este sentido, la doctrina nacional ha señalado que la igualdad ante la ley *“se trata de una igualdad jurídica que impide que se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se concede a otro en iguales circunstancias.”*<sup>2</sup>

Es del caso, por tanto, que deberá ser considerada como arbitraria, desproporcional e inconstitucionalmente inadmisibles que ante situaciones desiguales o disímiles, se otorgue un trato igual a hipótesis jurídicas distintas.

Sin embargo, el artículo 4° de la ley N° 19.886 no distingue de forma alguna las situaciones fácticas de los empleadores que hayan sido condenados por prácticas anti sindicales o por vulneración de derechos fundamentales. Es decir, independiente de la gravedad de la afectación, la reiteración o no reiteración de los hechos o el comportamiento de las partes, inhabilita a personas naturales y jurídicas de contratar con la Administración.

---

<sup>2</sup> Verdugo Marinkovic, Mario, Pfeffer Urquiaga, Emilio, Nogueira Alcalá, Humberto (2005), Derecho Constitucional, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, p. 214.

Sobre este respecto, este Excelentísimo Tribunal ha señalado que las normas impugnadas infringen la igualdad ante la ley, por cuanto “*el legislador se encuentra impedido de tratar a sus distintos destinatarios de manera indiscriminada, ya que la igualdad ante la ley consiste en que sus normas deben ser iguales para todas las personas que se encuentran en una misma situación, pero consecuentemente, distintas para aquellas que se encuentran en circunstancias diversas.*”<sup>3</sup>

Por tanto, la sanción impuesta y la remisión y registro de la sentencia ante la Dirección del Trabajo carece de racionalidad, es arbitraria e injusta, ya que ignora de forma absoluta el principio de proporcionalidad de Derechos Fundamentales y la igualdad ante la ley.

Ahora, hay que tener presente que si bien este Excelentísimo Tribunal ha desestimado el requerimiento de inaplicabilidad en situaciones anteriores<sup>4</sup>, estas se han basado en motivos y circunstancias diferentes que no deberán ser consideradas al caso actual. Es más, la actual jurisprudencia de este Excelentísimo Tribunal, en los últimos años, ha considerado consistentemente esta norma como inaplicable.

Asimismo, el Excelentísimo Tribunal Constitucional ha establecido jurisprudencialmente que:

***“DÉCIMO: Que, en estas condiciones, la oración final del artículo 4° inciso primero de la Ley N°19.886 se presta para abusos por ser insuficiente a efectos de asegurar que la medida de castigo no trascienda la gravedad de los hechos cometidos: comoquiera que describe una conducta amplísima, que no individualiza por sus características propias cuáles son en sí mismos los hechos concretos que valoran por sus repercusiones negativas (“prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador”), ella deviene susceptible de aplicación indiscriminada, puesto que puede llegar a abarcar actuaciones de ínfima significación o apenas reconducibles a su formulación genérica, a las que se ha de aplicar una sanción única e inexorable, prevista con un rigor que otras normas reservan para los crímenes más graves (la “exclusión” por dos años del sistema de contratación administrativa señalado). A un paso que esto muestra bien a las claras que la norma trata igual, con una misma y única pena, a quienes pueden haber cometido infracciones muy desiguales.”***<sup>5</sup> (Énfasis agregado)

Este mismo criterio ha sido aplicado por este Excelentísimo Tribunal en casos semejantes a la presente situación<sup>6</sup>, estableciéndose de manera categórica que el contenido del artículo 4° inciso 1° de la ley N° 19.886 vulnera la garantía de igualdad

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 13 de abril de 2020, Rol N°7778-2019

<sup>4</sup> Ver Sentencia de 15 de mayo de 2012, Rol N°1.968; Sentencia del 4 de julio de 2013, Rol N°2.133; y Sentencia del 15 de octubre de 2015, Rol N°2.722 del Tribunal Constitucional.

<sup>5</sup> Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2018, Rol N°3570-2017

<sup>6</sup> Sentencias del Tribunal Constitucional, causas Rol N°3702-2017; Rol N°5695-2018; Rol N°7529-2019; Rol N°7516-2019; N°7626-2019 y N°8760-2020.

ante la ley establecida en el artículo 19 N° 2 de la CPR, ya que no diferencia situaciones jurídicas diversas, prestándose de esta forma a abusos y desproporciones en su aplicación. De esta forma, cualquier acto, independiente de su gravedad, hechos, afectación, etc., será igualmente sancionado por la ley.

Siguiendo con lo expuesto, y refiriéndose al artículo 495 del Código del Trabajo, este Excelentísimo Tribunal ha establecido que:

*“De allí también que la **inaplicabilidad del precepto contenido en el artículo 495, inciso final, del Código del Trabajo, que impone al tribunal la obligación de remitir copia de la sentencia condenatoria, resulte una consecuencia lógica para el caso en que se haga lugar a la inaplicabilidad del artículo 4°**, en la parte impugnada, de la Ley N° 19.886, pues como decíamos, la no remisión de un eventual fallo condenatorio, por parte del Tribunal laboral, es una de las formas en que aquel puede dar cumplimiento a lo resuelto por esta Magistratura. Estos preceptos del orden laboral van en el sentido contrario a la debida eficacia del pronunciamiento estimatorio que esta Magistratura puede adoptar en relación al otro precepto reprochado.”*<sup>7</sup> (Énfasis agregado)

Por tanto, habiendo el legislador impuesto una diferencia arbitraria en favor de la contraparte, otorgando la aplicación de una sanción excesivamente gravosa y desproporcionada en su gravedad, deberá estimarse que esta norma resulta contraria a la CPR en el caso concreto. Esto, ya que si bien la Compañía presta servicios a otros clientes, los contratos que regularmente suscribe con la Administración Pública son de gran relevancia, y su pérdida implicaría un impacto económico gravísimo para esta.

## **2. Infracción al artículo 19 N° 3 de la CPR – Debido proceso**

En segundo lugar, la normativa requerida también infringe el derecho al debido proceso, establecida en el artículo 19 N° 3 de la CPR, pues no contempla una oportunidad para discutir la procedencia de esta. Esta vulneración, además, ha sido reconocida por este Excelentísimo Tribunal en ocasiones anteriores y situaciones similares a la presente. De esta forma, el artículo 19 N° 3 CPR establece en su inciso sexto que:

*“La Constitución asegura a todas las personas:*

*3° La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos*

*Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos.”*

---

<sup>7</sup> Sentencia de fecha 12 de enero de 2022, Rol N°11.782-2021

En este sentido, la doctrina nacional ha indicado que el alcance de la garantía del debido proceso “*se traduce, fundamentalmente en que “todos quienes deban recurrir ante cualquier autoridad, incluyendo los tribunales, de cualquier naturaleza, para la protección de sus derechos, se encuentran en un plano de igualdad jurídica, sin que existan privilegios o fueros especiales en razón de nacionalidad, raza, sexo, condición social, o situación económica, y sin que sean admisibles discriminaciones arbitrarias, es decir, odiosas, injustas o irracionales.”*”<sup>8</sup>

Por tanto, las sanciones aplicadas por tribunales de justicia o por la Administración no pueden ignorar o incumplir los principios del debido proceso, o imponer penas discriminatorias, arbitrarias, injustas o irracionales.

En este sentido, y dado que el denunciante no ha solicitado la aplicación de esta causal en la denuncia de autos, esta parte no ha tenido ni tampoco tendrá una oportunidad para impugnar la aplicación de esta sanción, ya que la ley N° 19.886 no contempla una. Es decir, no existe oportunidad alguna para discutir la procedencia de la sanción, ni su magnitud.

Es del caso, por tanto, que el inciso primero del artículo 4° de la ley N° 19.886 impone una sanción al empleador de forma directa, dando al Tribunal Laboral (el cual carece de competencia para pronunciarse respecto a la aptitud de un proveedor de ser incluido en el registro de proveedores del Estado) la facultad de pronunciarse a este respecto de forma automática. En este sentido, el juez no tendrá la obligación de justificar la procedencia de la sanción, sino que meramente ordenará la remisión y registro de la sentencia a la Dirección del Trabajo, lo cual, según el artículo 495 del Código del Trabajo, debe realizar obligatoriamente.

Es más, la norma impugnada no solo aplica de forma directa al empleador en caso de verificarse la situación indicada en la norma, sino que tampoco se ha definido de forma alguna un mecanismo justo y racional para la aplicación de esta sanción, es decir, su cuantificación, análisis de su gravedad, o peor aún, su impugnación en caso que esta fuese necesaria. Por el contrario, esto aplica de forma inmediata, sin procedencia de defensa alguna.

Por tanto, esto vulnera el derecho al debido proceso, ya que si bien la sanción busca proteger los Derechos Fundamentales de los trabajadores, y el procedimiento de tutela laboral es racional y justo, la imposición de la sanción será irracional y desproporcionada, al no dar al empleador oportunidad alguna de defenderse contra ella respecto a su intensidad, duración, procedencia, etc.

En este sentido, este Excelentísimo Tribunal ha indicado que:

**“DECIMOCUARTO:** *Que la Ley N°19.886 no contempla la oportunidad para discutir ante los tribunales laborales la procedencia o duración de esta pena de inhabilitación impuesta en virtud del inciso primero de su artículo 4°. De modo que*

---

<sup>8</sup> Evans de la Cuadra, Enrique (1999), Los Derechos Constitucionales, Tomo II, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, p. 140.



*si el afectado nunca tiene una posibilidad para discutir la procedencia o extensión de esta verdadera pena de bloqueo contractual, inexorable e indivisible, que impone directamente dicho precepto legal, entonces se consagra una sanción de interdicción con ejecución directa e inmediata, esto es que opera por el solo ministerio de la ley, y sin más trámite, habida cuenta de que se valida y suerte efectos con su sola comunicación, independiente de la conducta del afectado.*

*En circunstancias que, con arreglo al derecho escrito y natural, no hay sanción válida sin juzgamiento previo. A partir del artículo 19 N°3, inciso sexto, constitucional, la cuantiosa jurisprudencia que avala este aserto es demasiado conocida para que sea necesaria otra cosa que reiterarla nuevamente, ante una ley que hace de la aplicación de cierta sanción un hecho puramente maquinal;”<sup>9</sup>*

Por tanto, no queda duda que la normativa respecto a la cual se ha requerido la inaplicabilidad por inconstitucionalidad conculca abiertamente lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 19 N°3 CPR. La inexistencia de un proceso justo y proporcional de revisión para la imposición de la sanción, o para su revisión si fuese necesaria, vulnera el derecho al debido proceso y deja a una de las partes en una clara situación de indefensión, que solo puede ser remediada con la inaplicabilidad de la sanción requerida.

#### **IV. CONCLUSIONES: INAPLICABILIDAD DE LA NORMATIVA**

En conclusión, y en virtud de lo expuesto en los puntos anteriores, para continuar y en el futuro resolver la gestión pendiente, se solicita declarar la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la segunda frase del inciso primero del artículo 4° de la ley N° 19.886 y del artículo 495 del Código del Trabajo. Lo anterior, ya que:

- a. Vulneran el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República** al infringir la normativa sobre la igualdad ante la ley, aplicando una sanción desproporcionada y sin consideración de los hechos, lo que lleva a la aplicación automática de la sanción a situaciones jurídicas diversas; y
- b. Vulneran el artículo N°3 de la Constitución Política de la República** al infringir la normativa sobre debido proceso, ya que la aplicación de las normas no consideran un procedimiento autónomo de consideración de la gravedad, duración e implicancias de la sanción, así como un procedimiento de apelación ante la imposición de la misma.

Se debe destacar, en este punto, que estas conclusiones han sido ratificadas reiteradamente en forma reciente por parte de este Excmo. Tribunal, en los siguientes

---

<sup>9</sup> Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2018, Rol N°3570-2017 del Tribunal Constitucional; Ver también sentencias en causas Rol N°3702-2017; Rol N°5695-2018; Rol N°5267-2018 y N°8760-2020 del Tribunal Constitucional.

expedientes: 11251-21 (12 de enero de 2022); 11272-21 (11 de enero de 2022); 11547-21 (26 de enero de 2022); 11782-21 (28 de enero de 2022); y 12003-21 (11 de enero 2022).

Por tanto, y conforme a lo dispuesto en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República, y demás normas aplicables,

**SOLICITO A SS. EXCMA.:** Tener por interpuesto el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en contra de la segunda frase del inciso primero del artículo 4° de la ley N° 19.886 y del artículo 495 del Código del Trabajo, declararlo admisible y en definitiva, acogerlo, declarando que estas normas resultan contrarias a la Constitución Política de la República en los términos señalados en el cuerpo de este escrito, y por tanto, son inaplicables para resolver la gestión pendiente individualizada.

**PRIMER OTROSÍ:** Conforme a lo dispuesto en la parte final del artículo 93 inciso décimo de la Constitución Política de la República, vengo en solicitar se disponga inmediatamente la suspensión del procedimiento donde se tramita la gestión pendiente individualizada en este requerimiento, que corresponde al **RIT T-1520-2021, RUC 21-4-0368795-K seguido ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

**SÍRVASE SS. EXCMA.:** Disponer la suspensión de dichos autos hasta la resolución del presente requerimiento.

**SEGUNDO OTROSÍ:** Que vengo en acompañar los siguientes documentos:

- 1) Acta de audiencia preparatoria en la causa RIT T-1520-2021, celebrada con fecha 20 de enero de 2022, ante el Primer Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago.
- 2) Certificación de fecha 28 de enero de 2022 en causa RIT T-1520-2021, donde consta que la causa indicada se encuentra pendiente y vigente ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.
- 3) Mandato judicial otorgado por escritura pública de fecha 21 de julio de 2020, ante el Notario de Santiago, don Andrés Rieutord Alvarado, en que consta mi personería y facultades para representar a PricewaterhouseCoopers Consultores Auditores SpA.

**SÍRVASE SS. EXCMA.:** Tenerlos por acompañados, con citación.

**TERCER OTROSÍ:** Que, en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, asumiré personalmente el patrocinio y poder en la presente causa.

**SÍRVASE SS. EXCMA.:** Tenerlo presente.



Código: 1644962373488  
verificar validez en  
<https://www.esigner.cl/EsignerValidar/verificar.jsp>