TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
INGRESADO
16:31:20
20-05-2022
CHILE

EN LO PRINCIPAL: REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD.
PRIMER OTROSÍ : SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO QUE INDICA
SEGUNDO OTROSÍ : ACOMPAÑA DOCUMENTOS.
TERCER OTROSÍ : SOLICITA ALEGATOS
CUARTO OTROSÍ : FORMA DE NOTIFICACIÓN.
QUINTO OTROSÍ : OFICIO QUE INDICA.
SEXTO OTROSÍ : PERSONERÍA.
SÉPTIMO OTROSÍ : SE TENGA PRESENTE.

EXCELENTÍSIMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
SANTIAGO

CHRISTIAN CARO CASSALI, abogado, ci 10.898.505-4, con domicilio para estos efectos en calle El Bergel N°2814, Santiago, en representación, conforme mandato judicial, de la empresa **MECAMIN LTA**, RUT 77.800.010-5, persona jurídica del giro de servicios de reparación mecánica, domiciliada en Andalien N°273, comuna de Antofagasta y/o Avenida Pedro Aguirre Cerda N°10.980, al Excelentísimo Tribunal Constitucional respetuosamente digo:

Interpongo el requerimiento de inaplicabilidad de un precepto legal por inconstitucionalidad, conforme lo dispuesto en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República, en adelante, CPR, con el objeto de que este Excmo. Tribunal Constitucional resuelva que el precepto legal que se impugna en este escrito, resulta inaplicable en la gestión judicial que se individualizará, toda vez que la aplicación que de ellos podría efectuar el Juzgado de del Trabajo de Antofagasta, en este caso concreto, resultará contraria a la Constitución y los principios que imperan nuestra carta fundamental.

Específicamente solicito se declare la inaplicabilidad al caso concreto de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo que, en lo pertinente, dispone: "***Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del***

despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda."; normativa cuya inaplicabilidad se solicita se declare por el tiempo en que permaneció el estado de excepción constitucional declarado en Chile, lo anterior en relación y/o conforme lo regulado por la Ley 21.226, la que en su artículo 8° suspende los plazos de prescripción y caducidad, disponiendo en lo pertinente: ***"Durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso, se entenderá interrumpida la prescripción de las acciones por la sola presentación de la demanda,….***

Asimismo, no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto

supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso. …..”

El requerimiento formulado en esta presentación es solicitado en relación a la causa vigente, tramitada bajo el RIT O-35-2022, caratulada “SEURA con MECAMIN LTDA”, seguida ante el Juzgado del Trabajo Reforma de Antofagasta.

La aplicación de las normas transcritas en dicha gestión resulta contraria a nuestra CPR, en conformidad a los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expongo:

I. REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DEL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD.

El requerimiento cumple con los requisitos exigidos para ser admitido a trámite, decretar su admisibilidad y ser acogido en definitiva, conforme lo establecido por el artículo 93 N°6 de la CPR y por la Ley N°17.997, Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional (LOCTC) en su texto refundido, coordinado y sistematizado, como se expresa en lo sucesivo:

1. **Existencia de gestión pendiente:** En el caso concreto la gestión pendiente está constituida por el procedimiento ordinario declarativo que se tramita en causa RIT O-35-2022 ante el Juzgado del Trabajo Reforma de Antofagasta, y dentro de él, el eventual pronunciamiento que debe ser realizado por el Tribunal A quo, en lo relativo a la declaración de nulidad del despido demandado y la extensión temporal que dicha sanción podría tener.

   Dicho tribunal, a petición de la parte demandante en aquél proceso, está llamado a pronunciarse sobre la procedencia de la nulidad del despido, en razón de, según expresa el propio libelo de demanda interpuesta -atendido al estado de excepción y lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 21.226- con 27 meses y 7 días después de la separación laboral del trabajador, en una relación laboral que se extendió entre el 01 de agosto de 2018 y al 30 de octubre de 2019, existirían tres meses de cotizaciones por AFP incumplidas (julio, septiembre y octubre de 2019); resultando las norma objeto del presente requerimiento decisivas en la resolución del asunto.

2. **Requerimiento interpuesto por persona y/o órgano legitimado:** Consta del certificado que acompaño en el segundo otrosí, que en la causa indicada en el punto precedente, mi representada tiene la calidad de parte demandada.

El documento también consigna la razón social de mi mandante y su calidad en el proceso. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en el inciso undécimo del artículo 93 de la Carta Fundamental y en el artículo 79 de la LOCTC tengo la calidad de legitimado activo para interponer la presente acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

3. **Precepto legal imputado:** El rango legal de los preceptos imputados es evidente, no mereciendo mayor fundamentación este punto, dado que se trata de los incisos 5°, 6° Y 7° del artículo 162 del CT. Esta norma jurídica fue debidamente publicada, promulgada y se encuentra totalmente vigente; lo anterior en relación al art. 8° de la Ley 21.226, correspondiente a la normativa legal que regula frente al estado de excepción constitucional que rigió en Chile entre el 18 de marzo de 2020 y hasta el 30 de septiembre de 2021, suspendiendo los plazos de prescripción hasta 50 días hábiles de cesado el estado de excepción; esto es, el termino del mes de noviembre de 2021.-

Dicha norma de rango legal, según se explicará, de aplicarse para resolver la gestión pendiente, producirá en ella efectos contrarios a la Constitución, pues su aplicación genera una extrema desproporción en materia sancionatoria, vulnerando la **igualdad ante la ley**, el **debido proceso**, el **derecho a defensa**, de **derecho de propiedad** y **certeza jurídica**, así como el contenido esencial de los derechos, por lo que se hace necesaria su declaración de inaplicabilidad, ya que incide de manera decisiva en la resolución de esta.

En el caso de la gestión pendiente, como se advierte de la sola lectura de las normas legales objetadas, constituyen derecho aplicable en la materia e inciden en la resolución del Juez del Juzgado del Trabajo.

II. ANTECEDENTES DE LA GESTIÓN PENDIENTE Y BASE FÁCTICA.

La gestión pendiente que se ha indicado precedentemente dice relación con un juicio laboral tramitado en procedimiento ordinario, seguido ante el Juzgado de Trabajo de Antofagasta, bajo el RIT O-35-2022, en que se persigue el la declaración de la nulidad del despido por el incumplimiento en el pago de cotizaciones previsionales del periodo julio, septiembre y octubre de 2019, respecto de la relación laboral habida entre las partes, que se extendió entre el 01 de agosto de 2018 al 30 de octubre de 2019.

A este respecto, cabe precisar que el trabajador demandaste, el Sr. Erick Edgardo Seura Herrera, Rut 9.834.268-0, en el mes de junio de 2020 reanuda el vínculo laboral con mi representada lo que se desprende de su certificado de cotizaciones previsionales. En relación a lo antes indicado, durante el estado de excepción no existió afectación a sus derechos en materia laboral, ni vio mermada su fuente de ingresos.

A estos efectos, resulta relevante considerar el sentido que se le dio a la denominadas Ley Bustos (consignada en los preceptos legales aludidos en el presente requerimiento), toda vez que dicha normativa se establece con el objeto de resguardar que el trabajador no viera disminuido su fondo previsional para su futuro, viendo mermado su derecho. Cuestión que en la especie no ocurre dado el cumplimiento efectivo del pago, aun cuando fuera este extemporáneo.

En la especie, nos encontramos frente a un trabajador que terminado su vínculo laboral, no acciona por nulidad del despido; que, alrededor de 7 meses más tarde se revincula con el mismo empleador y sólo decide ejercer el derecho a demandar por nulidad del despido, respecto de periodos pendientes a pago de la relación laboral inicial o primera, a sólo días de que prescribiera el plazo para accionar judicialmente. Lo anterior atendido a la suspensión de la prescripción que dispuso la Ley 21.226.-

Para estos efectos, cabe señalar lo sostenido por este Excmo. Tribunal en sus diversos fallos, en cuanto a que el conocimiento de los hechos en que incide la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad permite al juez constitucional evaluar con mayor rigor el efecto de la norma jurídica controvertida en la gestión judicial pendiente.

Por esa razón, y con la finalidad de que sea evidente que en este caso, los incisos ya señalados del artículo 162 del CT a pesar de tratarse de una disposición legítima y constitucional, en relación al art. 8° de la ley 21.226, para el caso de que tratamos, origina un conflicto constitucional, que resulta necesario revisar.

Como se ha indicado, el Sr. Erick Edgardo Seura Herrera, antes ya individualizado, ingresa demanda declarativa de nulidad del despido ante el Juzgado del Trabajo de Antofagasta, con fecha 07 de enero de 2022; argumentando en su libelo el no pago de cotizaciones respecto de una relación laboral con mi representada, la que se mantuvo vigente hasta el 30 de octubre de 2019. Específicamente reclama el no pago de cotizaciones en AFP, respecto de los meses de julio, septiembre y octubre de 2019 (a la fecha convalidados por pago con fecha 18 de mayo de 2022).

Al término de los servicios, se suscribe finiquito de contrato de trabajo, con modalidad de pago de las indemnizaciones; conforme instrumento suscrito ante notario Publico el 27 de noviembre de 2019.

A este respecto, cabe indicar que con fecha junio de 2020 el mismo demandante Sr Seura, reingresa a prestar funciones para mi representada, generándose un nuevo vinculo de trabajo con vigencia hasta el mes de enero de 2022, sin que en el tiempo intermedio haya generado reclamo o gestión alguna conducente al reclamo de nulidad del despido, lo que sólo genera con su demanda tramitada bajo el Rit O-35-2021, más de dos años después.

El caso es que es evidente que el objeto que se persigue con la demanda, es que el Tribunal del Trabajo sancione a esta parte con la aplicación de los incisos 5°, 6° y 7°del artículo 162 del CT, norma cuya inaplicabilidad se solicita, por todo el periodo que abarca desde el término de la relación laboral (30/10/2019) y hasta la convalidación del despido, (18/05/2022); norma que se debe relacionar con la Ley 21.226 en su artículo 8° y los efectos que dicha disposición legal tiene en relación a lo antes indicado.

Conforme se pasará a exponer, efectivamente, la Ley 21.226 en su art. 8° beneficio al trabajador Sr Seura

Herrera, en cuanto a la suspensión del plazo de prescripción, lo que le permitió dilatar la interposición de la demanda por nulidad del despido, por un periodo de tiempo más que cuadruplicó el periodo que legalmente se establece el art. 510 del Código del Trabajo, (6 meses desde la separación); lo anterior en clara desigualdad y falta a los derechos de la parte empleadora.

III. CÓMO LA APLICACIÓN DE LOS PRECEPTOS IMPUGNADOS CONTRARÍA A LA CONSTITUCIÓN.

La aplicación de los preceptos impugnados a la gestión pendiente, vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones, la igualdad, el debido proceso, el derecho de propiedad y la seguridad y/o certeza jurídica, todo ello consagrado en la Constitución Política de la República, lo que genera como consecuencia un resultado contrario a la carta fundamental.

Conforme se ha podido indicar en lo precedente y los antecedentes del proceso, la aplicación de la normativa citada importa la imposición de una sanción desproporcionada, esto es, que no guarda relación con la conducta a partir de la cual se impone, o que no encuentra una justificación suficiente en los hechos específicos que se invocan para aplicarla; importando así, un tratamiento arbitrario respecto de aquella persona que debe soportarla. En este sentido resulta relevante el exigir que toda sanción que se aplique, guarde un cierto equilibrio con el comportamiento en virtud del cual se la justifica.

El Principio de Proporcionalidad viene a hacer efectivo los contenidos de la prohibición de la discriminación arbitraria, al impedir que la actividad punitiva adopte tal carácter al ser ejercida. Así las cosas, al aplicar una sanción desproporcionada no sólo se está vulnerando un principio general de Derecho -el de Proporcionalidad de las sanciones-, sino que se está afectando la garantía constitucional de la no discriminación arbitraria consagrada en el inciso 2° del N°2 del artículo 19 de la CPR.

Nuestra jurisprudencia ha entendido de manera uniforme que la vulneración del Principio de Proporcionalidad de las sanciones constituye asimismo, una vulneración del debido

proceso, consagrado como garantía constitucional en el N°3 del artículo 19 de la CPR.

La Jurisprudencia ha declarado que el derecho a un procedimiento justo y racional comprende elementos sustantivos, como es garantizar la proporcionalidad de las medidas adoptadas. Los procesos punitivos, importan que exista una relación de equilibrio entre la sanción impuesta y la conducta imputada.

La conclusión ineludible de lo señalado consiste en establecer que aplicar una sanción, como la del artículo 162 del CT, sin respetar el Principio de Proporcionalidad, se vulneran las garantías del N°2 y N°3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Sobre este aspecto cabe señalar que, la denominada nulidad del despido no es una nulidad propiamente tal, sino que es precisamente una sanción. En este sentido, la Excma. Corte Suprema ha señalado que la sanción de nulidad del despido tiene como fundamento la integridad previsional de los trabajadores y que, cuando el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador, si el empleador infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción que contempla el artículo 162, inciso 5°, del CT.

Así la Excma. Corte Suprema, en causa Rol N° 41.846-17, indica. "*En los términos que se encuentra configurada esta sanción, las atribuciones de los Tribunales de Justicia, se encuentran absolutamente mermadas ya que la referida sanción opera, sin que los tribunales puedan graduarla ni limitarla. El mecanismo sancionatorio continúa operando de manera ilimitada en el tiempo, sin consideración alguna al hecho de que el actor no está desarrollando ya trabajo alguno para su ex empleador, o bien, se encuentra contratado o desarrollando funciones para un nuevo empleador*".

Por lo anterior, el rol del juez frente al proceso sancionatorio, que apunta precisamente a garantizar la proporción o equilibrio entre la conducta que se imputa o reprocha y la dimensión específica del castigo concreto que se impone, queda eliminado por el Legislador. Esto no puede sino considerarse vulneratorio del Principio de Proporcionalidad a que se ha venido haciendo referencia.

Ahora bien, cabe indicar la forma en que, la aplicación de la referida sanción -y por ende los preceptos impugnados- al caso concreto resulta vulneradora del Principio de Proporcionalidad y del Debido Proceso, en referencia.

En caso de marras, queda patente que la aplicación de la sanción del artículo 162 del CT, es absolutamente desproporcionada al caso concreto; dado que el trabajador deja de trabajar, pero luego, alrededor de 7 meses después se reincorpora, obteniendo con el mismo empleador nuevamente fuente de trabajo, sin dar cuenta de algún tipo de incumplimiento, guardando silencio al respecto y sin generar reclamo; pasividad que mantuvo hasta el ingreso de su demanda en el mes de enero de 2022.-

Es decir, la aplicación de la sanción de nulidad a un empleador que ha generado nueva fuente de trabajo, pagando remuneraciones en el tiempo intermedio y hasta el término del segundo vinculo, permite certeramente sostener la desproporcionalidad en la sanción; máxime si se considera la ausencia absoluta de un perjuicio directo, real y/o efectivo al trabajador.

Adicionalmente, de acuerdo con los criterios ya fijados por esta magistratura, se infringe el **Principio de Igualdad ante la Ley**, en la medida que, por las circunstancias expuestas, no se cumplen las exigencias de adecuación, necesidad y tolerabilidad al aplicar la sanción en cuestión al caso concreto, lo que redunda nuevamente en la afectación al Principio de Proporcionalidad ya desarrollado.

El principio de referencia, se relaciona intrínsecamente con la aplicación de la Ley 21.226 en su artículo 8, dado que dicha disposición legal, por una estado de excepción constitucional, suspende los plazos de prescripción, beneficiando al trabajador, pero derechamente generando perjuicio directo, real y efectivo al empleador, dado que permite la demanda con más de 2 años posterior al término de la relación laboral, generando un derecho a pago de remuneraciones (eventual, frente a la sentencia) durante los aproximadamente 18 meses en los perduro el estado de excepción y la suspensión de la ley en comento, respecto de los plazos de prescripción.

En este sentido es de relevancia considerar que el estado de excepción buscó que frente a las contingencia de público conocimiento, las personas no se vieran afectadas en sus derechos; beneficio que se debe aplicar indistintamente a las personas, sean naturales o jurídicas. En este sentido, no resulta acorde a la proporcionalidad, a la igualdad ante la Ley, aplicar la suspensión de la Ley 21.226 a la que se hace referencia, únicamente en beneficio del trabajador; máxime si se considera los efectos que la pandemia y el estado de excepción ha importado para las personas jurídicas.

La igualdad es un derecho básico y esencial para todas las personas sin excepción y conforme al cual, la persona jurídica no puede verse perjudicada por una norma de excepción que le impidió tomar medidas conducentes a reparar, mediante pago, los periodos de cotizaciones reclamados por el trabajador; evidentemente, de no haber existido estado de excepción, la demanda se debía haber interpuesto en un plazo máximo de 6 meses y no en el plazo 27 meses aprox., como ocurre en el caso de marras.

Es claro que frente a la suspensión de los plazos para accionar judicialmente por nulidad del despido, también debe operar la suspensión de la sanción asociada a la nulidad del despido, cuya acción no fue accionada dentro del plazo contemplado en el artículo 510 del Código del Trabajo, dada la ley en comento impidiendo tomar conocimiento por parte del empleador; más considerando la revinculación que existió entre las partes.

La vulneración al principio de igualdad que debe operar para todas las personas, conforme se ha expuesto, importa una vez más evidenciar igualmente la vulneración al principio de proporcionalidad, así como al principio de certeza jurídica.

La ley se debe aplicar igual para todas las personas y en dicho orden de cosas, si la Ley 21.226 suspende los plazos para el ejercicio de los derechos y con ello, afecta la certeza jurídica; manifiestamente, dicha suspensión debe operar de manera igualitaria para las sanciones asociadas a aquellas acciones no ejercidas por la suspensión.

En lo que respecta al **debido proceso**, es necesario señalar, que además de vulnerarse por efecto de la aplicación desproporcionada y no igualitaria de la sanción de los

incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 por los motivos ya señalados, se configura en la especie un procedimiento injusto e irracional, considerando las conductas posteriores y cumplimiento integro de obligaciones por parte del empleador demandado en relación al nuevo vinculo; la ausencia de perjuicios, así como la pasividad del trabajador.

El tiempo transcurrido a la fecha de término de la relación laboral, cuyo fundamento se invoca para la acción de nulidad deducida y de que tratamos, y hasta el ingreso de la demanda, aprovechando la Ley 21.226 que suspende los plazos de prescripción, vulnera los más elementales principios del justo proceso y por ende, se infringe el N°3 del artículo 19 de la CPR, conforme se ha podido expresar.

IV. NORMAS CONSTITUCIONALES VULNERADAS POR LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES QUE SE IMPUGNA.

Sobre la base de los antecedentes expuestos, claramente se infringe a la CPR ante la aplicación del artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°del CT, en relación al art. 8° de la Ley 21.226, en la gestión pendiente.

A. Artículo 19 N°2 CPR. Contiene el derecho de igualdad ante la ley.

El artículo 19 N°2 de la CPR dispone: *"La Constitución asegura a todas las personas: 2°.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias."*

Claramente la aplicación de la suspensión contemplada y regulada por la Ley 21.226 en su artículo 8°, en relación a la sanción del artículo 162 en los párrafos antes indicados, importa una desigualdad de las partes ente el derecho; en perjuicio de la persona jurídica.

La jurisprudencia de este Excmo. Tribunal, en relación a la igualdad ante la ley -como derecho fundamental consagrado en nuestra CPR, consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y, consecuencialmente, diversas para aquellas que se encuentran en situaciones diferentes; en razón de lo indicado, no estamos frente a una igualdad

absoluta, por lo que las normas jurídicas deben aplicarse a cada caso concreto, conforme a las diferencias constitutivas de cada caso.

La igualdad supone, la distinción razonable entre quienes no se encuentren en la misma condición.

Conforme con lo anterior el juicio de igualdad encierra en sí la posibilidad de que una ley diferencie, de forma objetiva, su aplicación respecto al destinatario de la norma. El ordenamiento jurídico constitucional chileno permite una diferenciación legislativa, siempre y cuando, dicha diferenciación obedezca a fines objetivos y constitucionalmente válidos que excluyan la presencia de arbitrariedad. Así se ha sostenido por este Excmo. Tribunal en causa Rol STC 1254. "*De este modo, resulta esencial efectuar un examen de racionalidad de la distinción, a lo que debe agregarse la sujeción a la proporcionalidad, teniendo en cuenta las situaciones fácticas reguladas por ley, su finalidad y los derechos del afectado, que debe estar en condiciones de tolerar tal afectación.*"

En el caso concreto tramitado ante el Juzgado del Trabajo de Antofagasta, el trabajador opta por hacer uso de la suspensión del plazo de prescripción, no obstante, dicha suspensión no puede sólo beneficiar de forma desproporcionada, arbitraria e infraccionariamente a los principio de igualdad, certeza jurídica y no discriminación, a la parte demandada; tal y como ocurriría de aplicar por sentencia la sanción del art. 162 en las disposiciones legales referidas; esto es, indistintamente para todo el periodo transcurrido desde la separación del trabajador y hasta la convalidación del despido, considerando en dicho rango de tiempo, el periodo de vigencia de una situación excepcional como fue el estado de excepción.

En razón de lo antes indicado, podemos arribar a la conclusión que el derecho a la igualdad ante la ley no tiene como consecuencia que la ley se aplique "*a secas*" sin distinguir el destinatario de la norma.

En el caso de marras, Mecamin Ltda, si bien fue el empleador del trabajador, dicho vinculo inicial se reanuda con posterioridad, generando así la convicción de cumplimiento; dejando el trabajador transcurrir el tiempo,

tiempo en el que prestó funciones efectivas y directas para terceros y para mi representada, conforme a lo cual, aun cuando la normativa legal de Ley 21.226 suspende los plazos de prescripción, esto lo hace también en razón de un estado de excepción que respecto del actor no se generó; situación manifiesta ante su reanudación de vínculo con mi representada.

El abuso del derecho es manifiesto; la situación fáctica "distinta" a la que se ha hecho alusión, respalda lo que se viene argumentando en relación a la igualdad ante la Ley y la proporcionalidad que deben existir en las sanciones que se aplican; así como en relación a los principio de certeza jurídica.

La sociedad recurrente, es la que hoy está siendo objeto de demanda por no pago de un periodo ínfimo de cotizaciones únicamente de AFP, cuya sanción importaría un costo económicos que pone en peligro incluso la estabilidad empresarial.

B. La ausencia de razonabilidad y la vulneración al principio de proporcionalidad.

Del derecho a la igualdad así entendido, se desprende el principio de proporcionalidad como criterio que permite evaluar la diferenciación del destinatario de la norma. En dicho sentido la jurisprudencia constitucional sobre la materia, lo ha sostenido.

En ese sentido, este Excmo. Tribunal ha establecido que las normas jurídicas deben ser vistas, analizadas y ponderadas en base al principio de proporcionalidad que se colige del principio de igualdad. La sentencia del año 2008, el TC dispuso que: *"Si bien el legislador goza de discreción y de un amplio margen en la regulación de 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 fines constitucionalmente legítimos, resulten razonablemente adecuadas 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 (…)"*(Rol STC 1951)

El principio de proporcionalidad, es base del juicio de ponderación, herramienta propia del derecho que tiene por objeto regular y dar una respuesta a las colisiones de derechos fundamentales y principios. Este juicio puede ser explicado mediante la simple fórmula de la denominada ley de ponderación: *"cuanto mayor es el grado de la afectación de uno de los derechos en juego, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro"*. (Robert Alexy)

A su vez, el juicio de ponderación debe considerar los elementos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Así es:

- La idoneidad busca establecer que la medida sea idónea o apta para alcanzar el fin perseguido por el legislador.

En este caso, lo que se mide es la relación de medio-fin entre la norma jurídica y la finalidad perseguida por el legislador.

- La necesidad, persigue establecer que la medida sea indispensable para lograr el fin legítimo, no existiendo una alternativa menos gravosa o invasiva, de los derechos fundamentales; lo que al caso concreto importa indagar y determinar si es posible que la falta cometida por no haber enterado la totalidad de aportes de previsionales ante la AFP respectiva a favor del actor por un periodo tres meses, sea solo enmendable con la aplicación de la sanción legal de la nulidad del despido consagrado en el art. 162 CT.; por el periodo –incluido- de suspensión por Ley 21.226.-. El sólo periodo de suspensión impuesto por la Ley 21.226, importaría un pago aprox. Que supera los $34.000.000.-

Especialmente considerando que ya fueron pagados las periodos reclamados; habiendo existido una recontratación del trabajador 6 meses después del termino del vínculo; tiempo durante el cual percibió el integro de sus remuneraciones.

Don José Luis Ugarte en su obra "Tutela de derechos fundamentales del trabajador, remuneraciones pos despido" (Editorial Legal Publishing. Santiago (2009). p. 76.), relacionado a la nulidad del despido, refiere a la manifiesta desproporción …… apareciendo como un enriquecimiento sin causa, resultado manifiestamente ilegitimo.

Por otro lado, la proporcionalidad en sentido estricto persigue dirimir que la medida sea racional, no desproporcionada, y que se pueda justificar tanto en su objetivo como en sus efectos.

Como ya se indicó, esta prueba en particular se traduce en la denominada ley de ponderación; operación que supone tres pasos básicos: primero, determinar el grado de afectación o restricción de un derecho fundamental; segundo, determinado el grado de importancia del derecho que opera en el sentido contrario; tercero, debe compararse ambos para establecer si la importancia de uno justifica la restricción del otro.

Siguiendo a Robert Alexy, para hacer operativo este análisis de asignación de pasos es necesaria una escala de intensidad que se clasifica en: grave, media o leve. Estos tres "sub-principios" del Principio de Proporcionalidad en relación con los artículos cuya constitucionalidad se discute, se detallan de la siguiente forma: Respecto del primer test de idoneidad, creemos que aun siendo un análisis prioritariamente in abstracto, éste no se satisface. Ello por cuanto el fin perseguido por el legislador no se cumple con las normas cuya inaplicabilidad por inconstitucionalidad pretende el presente requerimiento; dada que la protección que la Ley 21.226 buscó entregar, no sólo debe operar en beneficio del trabajador (en la especie), sino también en beneficio de la empresa, cuya certeza jurídica se vio afectada por esta suspensión y que se ve expuesta al "beneficio" que la Ley 21.226 importaría únicamente para el trabajador en desmedro de la persona jurídica.

El objetivo del legislador, el cual emana de la sola lectura de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del CT era sancionar al empleador cuando al proceder al despido de un trabajador no había cumplido íntegramente con su obligación de contenido previsional. Esto es, el descontar los haberes legales y enterarlos en el instituto previsional correspondiente; finalidad que se cumple satisfactoriamente, con la suspensión para ambas partes, del ejercicio del derecho y/o efectos de dicha suspensión.

Conforme lo antes expresado, la aplicación de la sanción del artículo 162 del CT, en los párrafos antes

indicados, no es idónea; resulta discriminadora; ilegitima; vulneradora, desproporcionada y genera desigualdad entre las partes frente al derecho y principio de certeza jurídica, por cuanto su aplicación, en relación a la suspensión de la Ley 21.226 en su art. 8, claramente importa poner a las partes Mecamin Ltda. v/s Sr Seura, en desigualdad de condiciones, en desigualdad ante la ley, perjudicando a la primera de las nombradas.

La pasividad del Sr Seura por más de 2 años, constituye un claro abuso del derecho y una desigualdad, discriminación y desproporcionalidad sancionatoria en desmedro de mi representada; todo al margen de los normativa constitucional y los derechos fundamentales consagrados en ella.

Claramente el procedimiento laboral en vigencia y al que hacemos referencia, está siendo usado en esferas del ejercicio abusivo de las instituciones legales y judiciales como medio para generar, abiertamente, un enriquecimiento sin causa.

Respecto de la proporcionalidad en sentido estricto, se puede observar que la aplicación de las normas cuya inaplicabilidad por inconstitucionalidad se requiere afecta a otros derechos fundamentales, tales como el derecho de propiedad y, sobre todo, el derecho al debido proceso; generando una evidente vulneración de derechos. Podemos observar una afectación grave a los derechos fundamentales a la propiedad por una eventual falta de convalidación del despido- y al debido proceso.

C. Desigualdad por vulneración. Discriminación arbitraria.

Sin perjuicio del análisis anterior y a la luz del caso concreto, podemos observar que la norma y su aplicación práctica se constituyen en una clara discriminación arbitraria en perjuicio de mí representada, a la luz del fin perseguido por el legislador con las normas citadas.

En este sentido, es importante recordar que el objeto de los incisos 5°, 6° y 7° 534 del artículo 162 impugnado, es impedir que un despido aplicado por un empleador produzca sus efectos en tanto no esté cumplida la obligación previsional por el período trabajado; esto hasta la convalidación. A su turno, la Ley 21.226, buscó, frente al estado de excepción y contingencia, dar resguardo al legítimo ejercicio de derechos

mediante la suspensión de los plazos de caducidad y prescripción; pero para dichos efectos, dicha suspensión, debe aplicarse para todas las personas de forma igualitaria.

En relación a lo antes indicado, una sentencia que aplique lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en los párrafos antes indicados, importaría aplicar la sanción de los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 por un periodo que incluye el periodo de suspensión de la prescripción; periodo en que manifiestamente, el trabajador mantuvo vínculo laboral con el mismo empleador, pero decide no accionar, generando así, de forma abusiva, arbitraria, desproporcionada, antijurídica, discriminadora, el "derecho" a pago de "remuneraciones post despido" por espacio de alrededor de 31 meses

Conforme lo expresado, la aplicación de la norma no sólo ha ido en contra del fin del legislador, en sentido y alcance de las disposiciones en referencia, sino que estimula el aprovechamiento de aquella cuestión para la obtención de beneficios pecuniarios por parte del trabajador.

Es decir, existe una evidente desidia del demandante y de ello, al Tribunal sólo le importa el castigo asociado a la norma aplicada finalmente, en relación a la Ley 21.226 en su art. 8°.

A su turno, la infracción al artículo 19 N°3 de la CPR prescribe lo siguiente: *"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."

A partir de lo antes transcrito, la doctrina ha señalado que se puede desprender de éste la garantía del "debido proceso". En lo particular, la CPR no contiene una norma expresa que defina "debido proceso", optando por garantizar el derecho al racional y justo procedimiento e investigación, regulando, además, dos de los elementos configurativos del debido proceso.

- En primer lugar, que toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción ha de fundarse en un proceso previo legalmente tramitado.
- En segundo lugar, corresponderá al legislador establecer las garantías de un procedimiento racional y justo.

Es de lo indicado que se sigue que, toda resolución que se dicte en todo procedimiento judicial debe contener dos requisitos: (a) Debe ser el resultado del juzgamiento verificado por un tribunal competente, independiente e imparcial; y (b) Debe cumplirse con el estatuto de las garantías constitucionales, entre las cuales está el derecho a una audiencia justa y el derecho a defensa.

En relación con este aspecto, importa considerar lo que comprende el derecho internacional sobre la materia. Así, por ejemplo, el número 1 del artículo 80 del Pacto de San José de Costa Rica asegura el derecho al juzgamiento de un tribunal competente, independiente e imparcial.

El inciso señalado dispone que: "Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter".

En relación a lo indicado, cabe referirse al artículo 19 N°26 de la CPR que garantiza el contenido esencial de los derechos fundamentales, entre los que encontramos la vulneración a la seguridad jurídica.

El artículo 19 N°26 de la CPR dispone que: "*La Constitución asegura a todas las personas: 26°.- 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.*"

La norma constitucional impone al legislador una limitación adicional a su función reguladora del ejercicio de

los derechos fundamentales, la cual estrecha la competencia que, en este sentido, le ha conferido, consistente en el respeto que él debe a la esencia de los derechos y a su libre ejercicio.

El derecho a la seguridad jurídica ha sido reconocido, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia, como valor jurídico parte de los principios generales del derecho y, consecuencialmente, de aplicación en las todas las ramas con una importancia trascendental.

El contenido de dicho derecho dice relación con la previsibilidad y certeza respecto del ordenamiento jurídico que requieren los sujetos para desarrollar sus actividades y organizar sus conductas.

En el trámite judicial pendiente que funda este requerimiento, esta cuestión resulta evidente, pues a través de un procedimiento iniciado en abuso de disposiciones legales como la Ley 21.226, como se ha expresado, cuya finalidad no fue y nunca ha sido la que se le está dando en el caso en vigencia que motiva el presente requerimiento, ha importado la infracción manifiesta al principio de certeza y seguridad jurídica, lo que no resulta jurídicamente procedente y de ello lo plausible y razonado de la presentación de este requerimiento ante VS. Excma.

En cuanto a lo pertinente para este requerimiento, es necesario detallar en profundidad qué se ha entendido por certeza en relación con este derecho.

En este punto, la certeza se observa en nuestro sistema jurídico de distintas maneras, por un lado, nos encontramos con la irretroactividad de las normas jurídicas como también con la regulación de cierre del ordenamiento, a propósito de la prescripción de los derechos, por ejemplo, siendo esencial para todas esas circunstancias el factor “tiempo”.

De esta forma, se puede concluir que el ordenamiento jurídico busca la estabilidad en las relaciones entre sujetos de derecho, estableciendo mecanismos para evitar la prolongación en el tiempo de situaciones inestables o conflictivas. Así ha sido entendido por este Excmo. Tribunal, al señalar: “(…) las necesidades de certeza y seguridad jurídica son inherentes a la resolución de conflictos por medio del proceso penal, lo que implica que en algún momento

el mismo debe concluir, hecho en lo que se basa la preclusión de la impugnabilidad de las sentencias (…)”. En dicho marco, se puede observar que en la gestión pendiente se ha infringido claramente la certeza jurídica y, con ello, el derecho a la seguridad y certeza jurídica de mi representada, ya que la aplicación efectuada de las normas cuya inaplicabilidad se requiere, ha devenido en que no exista certeza, respecto de periodos que legítimamente podrían generar la sanción tan gravosa contemplada en el art. 162 del Código del Trabajo, conforme los párrafos a los que se ha hecho referencia.

En este caso no hay dudas que aplicar la norma sanción de los incisos 5°, 6° y 7°del artículo 162 del CT, implicaría vulnerar el contenido esencial del derecho fundamental de la igualdad ante la ley, el derecho al debido proceso y el derecho a la seguridad jurídica según lo señalado precedentemente.

Resulta relevante para los efectos de lo expuesto en lo extenso de esta presentación, considerar el sentido y alcance de la convalidación a que se refiere el inciso 5° parte final del artículo 162 del CT, en cuanto a que este Excmo. Tribunal ha reconocido que, establece una especie de nulidad del despido que, en cualquier caso no conlleva el reintegro del trabajador a sus funciones, sino que produce una suspensión del término del contrato. Y que por dicha razón, la norma no tiene como objetivo extender eternamente la relación laboral.

En este caso concreto, la citada norma, en conjunto con la disposición referida de la Ley 21.226, produce un efecto no querido por el legislador e incompatible con la Constitución, que consiste en una desproporción en el pago de prestaciones y el periodo en que legítimamente se podría reclamar; esto es, los periodos de normalidad, sin considerar los periodos de suspensión de la ye dictaminada durante el estado de excepción constitucional a la que hemos hecho referencia.

El efecto lesivo que provoca consiste en incrementarse desproporcionadamente lo adeudado más allá de los montos que originalmente pudieran haberse devengado

El efecto evidentemente irracional y abusivo, en este caso específico, deriva no del sentido propio de dicha norma

legal, sino que de su aplicación a situaciones excepcionales que se suscitan en este caso específico, conforme se ha expresado.

No resulta suficiente esgrimir la defensa de los intereses de naturaleza laboral del trabajador, Señor Seura, para amparar una situación de abuso y desproporción en la ley, tal como puede advertirse en este caso específico con ocasión de la aplicación de los señalados incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del CT y ley 21.226.

Como ya se ha resuelto en vasta jurisprudencia constitucional, no basta con que la justificación de diferencias sea razonable, sino que además debe ser objetiva. Y si bien puede admitirse criterios que permitan situaciones fácticas que necesiten un tratamiento diverso, ello siempre debe sustentarse en presupuestos razonables y objetivos que lo justifiquen, no debiendo quedar entregado el establecimiento al libre arbitrio del legislador. Pero además al ser necesario atender a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir la igualdad ante la ley, es necesario tener en cuenta la finalidad perseguida por el legislador, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable. De acuerdo con lo expuesto, no se aprecia en el caso concreto el cumplimiento de la adecuación, necesidad y tolerabilidad a que alude el mencionado criterio jurisprudencial, lo que contraría el n°2 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Pronunciamientos de este Excmo. Tribunal han establecido, en cuanto al justo y racional procedimiento que el debido proceso, junto con la concepción tradicional del mismo, genera un medio idóneo para que las partes de un proceso puedan obtener la solución de sus conflictos a través del desarrollo del proceso, y que en tal contexto la garantía no puede entenderse satisfecha cuando una de las partes se ve injustamente afectada por la aplicación de un precepto legal que le impone una obligación desproporcionada y en incremento permanente, carente de causa que lo justifique y que, en estricto rigor lo que hace es colocar a la parte vencedora en una hipótesis de enriquecimiento sin causa. Esto último se contradice con la premisa de un justo y racional juzgamiento, entendido como aquella garantía constitucional que permite

cumplir integralmente la función constitucional de resolver conflictos de interés de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado

Este Excmo. Tribunal, ha considerado que el legislador cuenta con amplias facultades para regular las relaciones que se presentan en la sociedad, debe procurar que las restricciones que imponga al goce de los derechos como resultado de las regulaciones que establezca se justifiquen en el logro de fines constitucionalmente legítimos, resulten razonablemente adecuadas o idóneas para alcanzarlos y sean proporcionales a los bienes que de ellas cabe esperar.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 93 n°6 de la Constitución Política de la República y demás normas pertinentes;

A V.S. EXCMA. PIDO: tener por interpuesto Requerimiento de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad a objeto de que se declare que la sanción del artículo 162 del CT incisos 5°, 6°y 7°, relacionado a lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 21.226, es inaplicable por el periodo de suspensión por Estado de Excepción que rigió en Chile, en la causa caratulada "SEURA HERRERA con MECAMIN Ltda", RIT O-35-2022, tramitada ante el Juzgado de Laboral de Antofagasta, por cuanto su aplicación en dicha gestión pendiente resulta contraria a la Constitución Política de la República, en conformidad con los fundamentos de hecho y derecho en los términos que se ha expuesto en el presente requerimiento, sin perjuicio de sus facultades de oficio con las que cuenta este Excmo. Tribunal

PRIMER OTROSÍ: De acuerdo con lo dispuesto en el inciso 1° del N°6 y 11 del artículo 93 de la CPR, concurriendo los requisitos de cautela en la forma señalados en esta presentación, **SOLICITO AL EXCMO. TRIBUNAL** que ordene la *suspensión del procedimiento* en que incide la presente acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, esto es, el juicio **RIT O-35-2022 del Juzgado Laboral de Antofagasta, caratulada "SEURA HERRERA con MECAMIN LTDA"**, ordenándose oficiar al efecto. Atendido a lo antes indicado, cabe considerar que atendida la naturaleza de la acción y los

efectos que su prosecución puede tener, es imperioso que VS. Excma. suspenda ese procedimiento.

Resulta de suma urgente solicitar desde ya la suspensión del citado procedimiento, con el objetivo de evitar que mientras dure el proceso de tramitación ante el Tribunal Constitucional, se dictamine sentencia en la que incide el pronunciamiento de este tribunal respecto del presente requerimiento, ya que como se ha detallado en el cuerpo de esta presentación la aplicación de las disposiciones legales sobre el que versa este requerimiento importan un pronunciamiento sobre una cuestión de fondo que importa vulneración de derechos.

Adicionalmente, debe considerarse que la suspensión en nada afecta los intereses del demandante, toda vez que no estamos frente a proceso de cobro de prestaciones laborales, sino de una sanción asociada a normativa legal que genera expectativas en el trabajador y no derechos indubitados o beneficios asociados a término de relación laboral, como ocurre con las indemnizaciones por termino de relación laboral.

POR TANTO,

A V.S. EXCMA. PIDO, acceder a la suspensión solicitada, en los términos expuestos o en los que se estime procedente.

SEGUNDO OTROSÍ: A V.S. EXCELENTÍSIMA PIDO tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

1. Copia del certificado extendido por el ministro de fe del Juzgado del Trabajo de Antofagasta, con fecha 19.05.2022, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional.
2. Escrito de demanda interpuesta por el Sr Seura Herrera;
3. Mandato del abogado por la parte demandante;
4. Escrito de contestación de la demanda;
5. Mandato del abogado de la parte demandada;
6. Acta de audiencia de preparación de juicio, causa Rit O-35-2022, tramitada ante el Juzgado del Trabajo de Antofagasta.
7. Copia captura pantalla de “Detalle de causa”, de la causa Rit O-35-2022 tramitada ante el Juzgado del Trabajo de Antofagasta.

8. Certificado Provida del Sr Seura Herrera.
9. Planillas de pago de las cotizaciones previsionales del periodo julio, agosto y septiembre de 2019, del Sr Seura Herrera.

TERCER OTROSÍ: En conformidad con el artículo 43 de la Ley Orgánica 987 Constitucional del Tribunal Constitucional, **A VS. EXCMA. PIDO** que se oigan alegatos en la vista de esta causa. 989

CUARTO OTROSÍ: En atención a lo dispuesto en el artículo 42 inciso 8° de la Ley 990 Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, **A VS. EXCMA. PIDO** que me notifique las resoluciones que se dicten en el proceso al siguiente correo electrónico: ccaro@caroabogado.cl, sin perjuicio de lo cual solicito que las notificaciones por carta certificada se hagan llegar a mi domicilio de calle Sucre N°220, oficina 408 de Antofagasta.

QUINTO OTROSÍ: A VS. EXCMA. PIDO que, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional y luego de acogido a trámite la presente acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad oficie al Juzgado del Trabajo de Antofagasta para que remita el expediente judicial caratulado "SEURA HERRERA con MECAMIN LTDA", RIT O-35-2022, en que incide esta inaplicabilidad.

SEXTO OTROSÍ: A VS. EXCMA. PIDO tener presente que mi personería para actuar en representación de MECAMIN LIMITADA, específicamente en calidad de mandatario judicial, consta de la mandato judicial, extendido ante Notario Publico, instrumento que sea acompaña en este acto.

SÉPTIMO OTROSÍ: A VS. EXCMA. PIDO tener presente que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión asumiré personalmente el patrocinio y poder en esta causa, fijando domicilio en El Bergel N°2814, Santiago.