

0000001

UNO



EN LO PRINCIPAL: REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD. PRIMER OTROSÍ: SOLICITA SUSPENSIÓN INMEDIATA DEL PROCEDIMIENTO EN LA CAUSA PENDIENTE QUE INDICA. SEGUNDO OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS. TERCER OTROSÍ: ACREDITA PERSONERÍA. CUARTO OTROSÍ: ALEGATOS. QUINTO OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER. SEXTO OTROSÍ: NOTIFICACIÓN QUE INDICA.

EXCELENTÍSIMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ENIO ROJAS URIBE, Abogado, cédula de identidad N° 17.614.628-1, domiciliado en calle Cochrane N° 635, Torre B, oficina 1401, Concepción, en representación, según se acreditará, de la demandante **SERVICIOS MÉDICOS DEL BIOBÍO LIMITADA**, con domicilio en Av. Jorge Alessandri N° 3515, Talcahuano, a Us. Extma, respetuosamente, digo:

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República y el artículo 79 y siguiente del D.F.L N°5, del año 2010, del Ministerio Secretaría General de Gobierno, que contiene el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley orgánica constitucional de este Tribunal Constitucional N°17.997, y demás normas que resulten pertinentes, vengo de entablar **acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad**, solicitando se declare por este Excelentísimo Tribunal la inaplicabilidad del inciso sexto del artículo 506 del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se fijó por el D.F.L. N°1, del año 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por cuanto esta norma legal viene siendo aplicada y con seguridad será aplicada en la gestión pendiente sustanciada antes el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa Rol I-95-2022, que incide en los autos laborales carátulas “**SERVICIOS MEDICOS DEL BIO BIO LIMITADA con INSPECCIÓN COMUNA DEL TRABAJO DE TALCAHUANO**”, y todo ello por cuanto la aplicación de la norma legal mencionada, según diremos, contraviene lo señalado en nuestra Carta Magna en cuanto a la certeza, determinación y especificidad que deben

mantener las normas para la aplicación de sanciones; teniendo especialmente en cuanta



parámetros objetivos, como son la gravedad de la infracción, su reiteración y el número de personas involucradas. Asimismo, dicha norma vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones, consagrados en los numerales 2 y 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile.

En síntesis, y cómo se desarrollará en el cuerpo de este escrito, la aplicación del precepto impugnado a la gestión pendiente produce evidentes consecuencias inconstitucionales, ya que permitiría que mi representada - Servicio Médico del Biobío Limitada-, sea sancionada con una multa considerada ilegal, por las razones de hecho y de derecho que pasaremos a exponer:

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

1. Fiscalización de la que fue objeto mi representada

El proceso de fiscalización se llevó a efecto el día 09 de febrero de 2022, a las 17:30 horas, en dependencias de mi representada, oportunidad donde el Inspector del Trabajo don Samuel David Aguilera Contreras, entregó notificación de inicio de fiscalización N°67 a la empresa Servicios Médicos del Biobío Limitada, requiriendo algunos antecedentes a mi representada, los cuales le fueron entregados el día 11 de febrero de 2022, en dependencias del mencionado servicio.

Que, de la documentación exhibida, y como resultado de este proceso de fiscalización se le notificó el día 02 de marzo de 2022, mediante correo electrónico, la Resolución de Multa Administrativa N° 8702/22/7-1-2-3-4-5 y 6, emitida por la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.

Que, la mencionada resolución estableció lo que sigue:

1. No garantizar a adolescente con edad para trabajar, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, situación que afecta a Amaya Alejandra Fonseca Berna, Rut 21.506.761-0, con fecha de nacimiento el 11/02/2004, quien desarrolla las siguientes labores: trasladar por vía pública cheques para el pago de proveedores y gastos de la empresa, esto según lo ocurrido en la fecha del accidente de la menor de edad ocurrido el 28/01/2022.
2. No remitir copia de los factores de riesgo a que están expuestos respecto de adolescente con edad para trabajar, a las personas o entidades que dieron la autorización para celebrar el contrato de trabajo, de conformidad al artículo 14 letra b) del Código del Trabajo, debiendo haber sido remitido a padre de nombre

Luis Alberto Fonseca Pino, Rut 9.224.997-2, situación que afecta a Amaya Alejandra Fonseca Berna, Rut 21.506.761-0, con fecha de nacimiento el 11/02/2004.

3. No efectuar antes de la incorporación a trabajar, una evaluación del puesto de trabajo en el que se desempeña la adolescente con edad para trabajar, con el objeto de identificar y evaluar los factores de riesgo existentes en el referido puesto, considerando especialmente su edad, experiencia y formación, situación que afecta a Amaya Alejandra Fonseca Berna, Rut 21.506.761-0, con fecha de nacimiento el 11/02/2004.
4. No dar estricto cumplimiento a la obligación de informar los factores de riesgo laboral a los que se expondrán y las medidas de prevención específicas que se deberán adoptar para la protección, respecto de adolescente con edad para trabajar, situación que afecta a Amaya Alejandra Fonseca Berna, Rut 21.506.761-0, con fecha de nacimiento el 11/02/2004.
5. No proporcionar la capacitación necesaria y adecuada a su edad, para que pueda desarrollar sus labores en forma segura y saludable, situación que afecta a adolescente con edad para trabajar Amaya Alejandra Fonseca Berna, Rut 21.506.761-0, con fecha de nacimiento el 11/02/2004.
6. No denunciar la Empresa Usuaría al organismo administrador el accidente del trabajo que afectó con fecha 28/01/2022, a la trabajadora de servicios transitorios doña Amaya Alejandra Fonseca Berna, Rut 21.506.761-0, medida necesaria para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Resolución que en definitiva resolvió sancionar a mi representada con una multa de 144 (grave), 240 (grave); 240 (grave); 240 (grave); 240 (grave) y 60 (gravísima) Unidades Tributarias Mensuales (UTM) respectivamente por cada una de las multas, lo que suma un total de 1.164 UTM, equivalentes a \$ 63.877.992.- a la fecha de su emisión.

Todo lo anterior en el marco de los artículos 18 bis y 18 quater del Código del Trabajo, ambos en relación el inciso sexto del artículo 506 del mismo cuerpo legal; a pesar de que la afectada en cuestión no es directamente trabajadora contratada por mi representa, alegación de fondo que corresponde pronunciamiento a tribunal de la instancia. No obstante, si bien la norma en comento establece una sanción determinada el Órgano administrativo en mérito de lo dispuesto en el inciso sexto del art. 506 del Código del Trabajo ha definido, sin motivación o fundamentación como en derecho corresponde, duplicar o

triplicar la sanción establecida, sin parámetros ni criterios claros, vulnerando normas constitucionales que al efecto deben aplicarse.

Ante esta situación, mi representada debió analizar cada multa cursada y emprendió las acciones que legalmente corresponderían para buscar dejar sin efecto alguna de ellas o bien rebajar los montos, pues consideramos que se han cometido serios abusos por parte del ente fiscalizador.

2.- De la solicitud de Reconsideración de Multa Administrativa

Con fecha 13 de abril de 2022, mi representada presentó reconsideración administrativa en contra de la Resolución de Multa Administrativa N° 8702/22/7-1-2-3-4-5 y 6 que impone las multas informadas precedentemente, solicitando, con el mérito de los antecedentes proporcionados, que se dejara sin efecto la sanción impuesta, o bien, rebajarlas a los montos señalados por el legislador laboral; o en subsidio, sea rebajada sustancialmente al monto que estime justo y procedente.

En dicha oportunidad, esta parte hizo presente que existía diversos yerros en la dictación de la **Resolución de Multa Administrativa N° 8702/22/7-1-2-3-4-5 y 6**, a saber:

- A. Infracción al **Principio de legalidad** de la multa aplicable, ya que, por una parte, la normativa infringida es una **sanción prevista para el empleador incumplidor**, y por otra, **la cuantía de la multa aplicada excedió los márgenes fijados por el legislador, errando tanto en la cuantía de la multa aplicada como en la no aplicación de criterios de proporcionalidad.**
- B. La resolución que aplica **la multa administrativa** debe dejarse sin efecto por cuanto esta no da cumplimiento a lo dispuesto en la ley N° 19.880, por cuanto la resolución **no fue fundada**, como asimismo no se realizó con transparencia ni con los fundamentos de la decisión que se adopta.

Con fecha 20 de junio de 2022, mediante Resolución N°70 de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, de igual fecha, se resuelve y notifica nuestra solicitud de

reconsideración administrativa, cuya resolución hace suyo los errores advertidos y evidenciados, y , en definitiva, mantiene las multas impuestas.

II.- REQUISITOS Y FUNDAMENTOS DE LA PRESENTE ACCIÓN DE INAPLICABILIDAD.

Los requisitos para que los requerimientos por inaplicabilidad de una norma legal sean admitidos a trámite y acogidos por este Excelentísimo Tribunal, conforme lo dispuesto en el inciso 11 del artículo 93 de la Constitución Política de la República como en lo preceptuado en la Ley Orgánica de este Tribunal Constitucional son los siguientes:

- a) La existencia de una gestión pendiente ante un tribunal ordinario o especial:
- b) Qué la aplicación de un precepto legal impugnado pueda resultar decisivas en la resolución de un asunto;
- c) Que la impugnación esté razonablemente fundada, y
- d) que se cumplan los demás requisitos señalados por la ley

De acuerdo con lo anterior, corresponde hacernos cargo de acreditar la existencia de estos requisitos, en razón de lo cual señalamos lo siguiente

a) GESTIÓN PENDIENTE ANTE TRIBUNAL ORDINARIO

Efectivamente, y tal como señalamos anteriormente, se encuentra pendiente la audiencia de juicio de la reclamación judicial interpuesta por esta parte en contra de la Resolución de multa N°70, de fecha 20 de junio de 2022, en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa Rol I-95-2022, que incide en los autos laborales carátulas "SERVICIOS MEDICOS DEL BIO BIO LIMITADA con INSPECCIÓN COMUNA DEL TRABAJO DE TALCAHUANO", lo cual se acredita con el certificado que se acompaña en el otrosí de esta presentación.

b) APLICACIÓN DE UN PRECEPTO LEGAL IMPUGNADO PUEDA RESULTAR DECISIVAS EN LA RESOLUCIÓN DE UN ASUNTO AL QUE SE REFIERE LA RECLAMACIÓN JUDICIAL DE MULTA

Tal como se dijo al comienzo de esta presentación, la finalidad de este es obtener de este Tribunal Constitucional que se declare la inaplicabilidad en la gestión pendiente seguida antes el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, causa Rol I-95-2022, del **inciso sexto del artículo 506 del Código del Trabajo**, por ser inconstitucional al infringir el principio de proporcionalidad de la pena, según se va a precisar más adelante.

En lo medular el inciso sexto del artículo 506 del código del ramo dispone lo siguiente: “...En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo...”.

Que, los incisos cuarto y quinto a que se hace alusión, señalan:

“Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.”

c) FUNDAMENTACIÓN DEL PRESENTE RECURSO.

El inciso sexto del artículo 506 del Código del Trabajo, en nuestro criterio, vulnera la Constitución Política de la República, en la medida que no cumple con los estándares mínimos de certeza, determinación y especificidad, toda vez que dicha norma no define criterios que permitan establecer la aplicación de una determinada sanción al caso concreto, es más, solo se señala un criterio que dice relación con el tamaño de la empresa, desde la perspectiva del número de trabajadores; lo que lleva aparejado una infracción a los principios de

proporcionalidad y legalidad establecidos en nuestra constitución tal como se señala a continuación.

Del precepto cuestionado, y transcrito en el literal anterior, podemos observar la existencia de sólo un rango de imposición de multa –aplicar o triplicar-, el cual no permite determinar la cuantía de las sanciones establecidas, y tampoco una base de cálculo previa que sea **cierta, objetiva y efectiva**, de tal forma que permita a los destinatarios de estas reglas impuestas, saber con certeza cuáles serán o serían las multas a las cuales podrían estar expuestos frente a determinadas infracciones que sean evidenciadas o advertidas por el órgano administrativo competente, y que finalmente es regulada al árbitro de esta autoridad administrativa, la que no tiene potestad legal para ello, lo cual se transforma en una vulneración del *principio de juridicidad del Derecho Administrativo-Sancionador*, tal como se advierte en la gestión pendiente en la cual incide el precepto cuestionado, toda vez que habiéndose realizado la fiscalización se aplican multas distintas a las establecidas en el texto legal, aumentándose arbitrariamente en razón del precepto mencionado sin que hubiera un criterio que permita justificar razonadamente el duplicar o triplicar la multa.

En el referido precepto legal, establece que en el caso de multas especiales, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo, vale decir, de su lectura se desprende que a pesar de que la sanción tiene definido un rango, sólo atendiendo el tamaño de la empresa la Dirección del Trabajo está facultada para duplicar o triplicar la multa, sin que existan criterios objetivos y determinados en base a los hechos sancionados que permita conocer las motivaciones del órgano administrativo para su aplicación dicha duplicidad o triplicidad. Así las cosas, la redacción del inciso cuestionado es abiertamente arbitrario y discriminatorio. Considerando, además, que no indica qué tipo de infracción, ni establece una fórmula ni un parámetro objetivo que digan relación con gravedad de la infracción que determine los casos en que debe aplicarse la facultad de duplicar y triplicar la sanción y, por supuesto, menos señala criterios

legales, no discriminatorios que le entreguen a la Dirección del Trabajo determinar además del monto de la sanción previsible y calculable, el porqué de duplicar o triplicar la multa, lo que en definitiva implica entregarle a dicha autoridad administrativa a que por su solo arbitrio pueda establecer la sanción, y ello a su turno significa que es la Dirección del Trabajo la que fija el monto de la multa aplicable y no la ley, como lo exige la Constitución. Así las cosas, de acuerdo con lo que venimos razonando, es el ente sancionador, quién sin mediar mandato legal aplica la sanción, y ello se produce porque el legislador no estableció un criterio objetivo, carente de toda arbitrariedad, para determinar con base real y cierta tanto la infracción como el rango de la multa impuesta, así como establecer la graduación de la multa en leve, grave o gravísima; o criterio no discriminatorios como es el tamaño de la empresa; lo que atenta contra el principio de legalidad de las sanciones establecidas en el inciso octavo numeral tercero del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

Por otro lado, debemos señalar que el artículo 506 inciso sexto vulnera el principio de la proporcionalidad de las sanciones establecidas en el artículo 19 número 2 y 3 de la Constitución Política de la República, pues estamos frente a una norma legal que sanciona de manera indeterminada, sin una definición clara de parámetros objetivos para establecer que hechos constituyen la facultad que del al ente fiscalizador; lo cual vulnera el deber del legislador de señalar con claridad la sanción aplicable a una infracción determinada, por lo cual es la propia administración, y no la ley, quién determina la sanción, marco en el cual no existe relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada, además de que no existe distinción ni clasificación de ellas, como por ejemplo leve, grave o gravísima, y que hipótesis se debe cumplir para duplicar o triplicar la sanción.

Sobre este punto, es conveniente hacer presente que el ordenamiento laboral no distingue ni determina, en contraste a como ocurre en otros sectores, aquellas infracciones que pueden ser leves, graves o gravísimas. No ha de perderse de vista que son múltiples los casos en que el legislador ha efectuado tal distinción y determinación, como ocurre, por ejemplo, en el ámbito ambiental (ley 20.417), educacional (ley 20.529) e insolvencia y reemprendimiento (ley 20.720); siendo el propio legislador quién ha determinado en la ley cuáles son las infracciones consideradas graves, menos graves y leves, quien asimismo ha dado un

significado predeterminado y ha ponderado la gravedad de la infracción de cara a los bienes e intereses jurídicos que mediante su castigo se pretende tutelar, o por otro lado, que para determinar la cuantía de la multa se han dado criterios que la propia disposición señala para fijar la cuantía de la misma.

Así las cosas, el criterio entregado en el inciso sexto del artículo 506, esto es la sólo atender al tamaño de la empresa, aparenta la existencia de parámetro o criterio expreso y objetivo en orden a autorizar la labor del ente fiscalizador para duplicar o triplicar la entidad de la sanción; sin embargo, dicho “parámetro” resulta ser arbitrario y discriminador, ya que únicamente atiende al tamaño de la empresa, dejando de lado los hechos que habría motivado la aplicación de la sanción especial, el número real de trabajadores involucrados en éstos, y por lo demás, no garantiza realmente que el operador encargado de aplicar la misma, esto es la Dirección del Trabajo, vaya a ajustarse o calibrar la sanción según la gravedad de la infracción así como los otros parámetros que pueda dar las normas especiales; entregando enteramente a la apreciación de ésta por cuanto se omitió establecer factores o criterios obligatorios a considerar para desarrollar tal tarea. Por este motivo el concepto de “tamaño de la empresa” no es, en sí mismo, un criterio idóneo para justificar la duplicidad o triplicación de una multa.

Por esta razón, y según lo señalado en el párrafo precedente, el precepto impugnado, y que es objeto de esta solicitud, se infringe el principio de proporcionalidad entre conducta y sanción por cuanto la norma carece de criterios suficientes para equilibrar el castigo impuesto en relación a la conducta imputada. Los criterios empleados por el legislador son insuficientes e impertinentes.

Sobre este es relevante hacer presente lo señalado por la disposición en cuanto a emplear el tamaño del eventual infractor como criterio a efecto de determinar la sanción concreta a imponer, distinguiéndose, en base a ello la cuantía de sanción de la multa.

El tenor literal de la disposición cuestionada en este libelo se advierte que la sanción es más gravosa para aquellas empresas más grandes y otra menos

rigurosa para la más pequeña lo cual como ya señaló depende únicamente del número de trabajadores contratados que tiene la empresa. Y sobre este punto, mayor relevancia tiene aquellas multas especiales establecidas en el Código del Trabajo por cuanto la misma norma cuestionada habilita a la duplicación o triplicación de la misma “*si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo*” que no es más que la reiteración de aquel criterio de tamaño de la empresa. Sobre este criterio no es coherente con la exigencia de proporcionalidad entre la conducta y sanción, pues más que apuntar al hecho constitutivo que se pretende sancionar por infringir una norma laboral y la gravedad que este reviste de cara a los bienes jurídicos protegidos por la legislación laboral, tiene como único factor a considerar el tamaño de la empresa en que ocurre la infracción, el que sólo depende del número de trabajadores que la misma empresa tiene contratados

Sobre este punto, es pertinente señalar lo expuesto en la sentencia ROL 7659-2019, de fecha del 03/03/2020, de este Excelentísimo Tribunal Constitucional¹, el que señala:

“DECIMO NOVENO. *Por otra parte, cabe señalar que, si se considerare que en el precepto reprochado se instauró un sistema progresivo de multas de acuerdo “a la capacidad económica de la empresa”, el artículo 506 del Código del Trabajo*

¹ Toda referencia de la sentencia ROL 7659-2019, de fecha del 03/03/2020, de este Excelentísimo Tribunal Constitucional al inciso quinto, debe entenderse al actual inciso sexto del artículo 506 del Código del Trabajo, atendida la modificación introducida por numeral 14, del artículo 1 de la Ley 21.327 de Modernización de la Dirección del Trabajo, el cual señala:

“14. Modifícase el artículo 506 de la siguiente manera:

a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:

"Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales."

b) Incorpórase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos, tercero, cuarto, quinto y sexto a ser cuarto, quinto, sexto y séptimo, respectivamente:

"Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales."

c) Reemplázase en el penúltimo inciso la expresión "incisos tercero y cuarto" por "incisos cuarto y quinto"."

falla y supone una infracción al artículo 19, números 2° y 3°, según se pasa a exponer.

Lo anterior, pues aun cuando en abstracto se pueda considerar que uno de los factores - mas no el único ni primordial- a tener en cuenta para determinar el monto de una multa sea la capacidad económica del infractor como ocurre en otros ámbitos donde se acude a tal criterio, ésta ha de deducirse de antecedentes que inequívocamente la demuestren y no de datos de los cuales no se desprenda necesariamente dicha capacidad económica.

VIGÉSIMO. *Esto último es precisamente lo que ocurre con el artículo 506 del Código del Trabajo, disposición legal en la que a medida que aumenta el número de trabajadores de una empresa se incrementa el monto de las multas a aplicar, sin tener en cuenta otros factores relevantes para determinar su capacidad económica.*

Tal criterio es ajeno y no se corresponde con la realidad de las empresas, pues según los bienes que produzca o los servicios que preste, como también por su capital, tecnologías que utilice y monto de sus operaciones, es posible encontrarse ante empresas de gran capacidad económica y una planta laboral más bien reducida, como a la inversa, con empresas con alto número de trabajadores, pero sin mayor capacidad económica.

De allí que en este caso, la utilización como factor para fijar el monto de las multas por infracciones laborales del número de trabajadores de la empresa representa un criterio equívoco, producto de una apreciación superficial de lo que es la realidad económica de las empresas, y de ahí que signifique el establecimiento de una diferencia arbitraria por parte de la ley y un incumplimiento de la garantía constitucional de dar una igual protección a todas las personas, lo que infringe el artículo 19 de la Constitución Política en sus numerales 2° y 3°.

VIGÉSIMO PRIMERO. *Que, adicionalmente, cabe hacer presente que el inciso quinto del citado artículo 506 del Código del Trabajo, vincula la existencia de las condiciones que permiten incrementar el monto de las multas que contempla, “a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo”. Tal facultad para dicho servicio público significa que la decisión que adopte un organismo de la Administración del Estado deviene en determinante para la resolución de*

un asunto judicial, pugnando ello con el artículo 76 de la Constitución, que reserva tal resolución a los tribunales establecidos por la ley y prohíbe en ella la intervención del Presidente de la República y del Congreso Nacional, lo que constituye un motivo adicional de inconstitucionalidad que le afecta y que debe llevar a declarar su inaplicabilidad.”

Finalmente cabe hacer presente que, en cuanto al principio de legalidad, la fiscalización de los actos administrativos ha nacido sobre la base de los **principios de igualdad y transparencia** en el actuar de los órganos de la Administración del Estado, cuestión que para el caso de ser contravenidos dicho principio genera responsabilidad por la actuación del Estado Administrador y la posibilidad de recurrir para el resguardo de los mencionados principios.

El fundamento de la fiscalización de los actos del Estado ya sea el Estado-Administrador, Estado-Juez, o del Estado-Legislator, no es otro que el estado de derecho y sus presupuestos, cuyo fin último es proteger a los gobernados en sus derechos. No es concebible un estado de derecho irresponsable, pues sería un contrasentido.

Lo anterior es pertinente toda vez que, en el caso de marras, durante el proceso de fiscalización el fiscalizador no respetó el principio de juridicidad que se encuentra presente en nuestro ordenamiento jurídico, lo cual torna desde ya en ilegal la cuantía de la multa cursada, por una parte, al no fundamentar la resolución y, por otro lado, al aplicar el precepto que por este acto se cuestiona, vulnerando el principio de legalidad y principio de proporcionalidad antes señalado. En este sentido la aplicación del precepto, por parte de la Dirección del Trabajo, ha vulnerado los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, por cuanto el fiscalizador aplicó la multa en cuestión sin respetar los principios antes señalados como son el de legalidad y proporcionalidad, faltando así a la objetividad e imparcialidad con qué debe proceder un funcionario público, razón por la cual este Excelentísimo Tribunal deberá arbitrar las medidas para restablecer el imperio del derecho por cuanto el actual provoca enorme del juicio a mi representado

Este Excelentísimo Tribunal ha establecido que el principio de proporcionalidad se encuentra presente en todo nuestro ordenamiento jurídico, y en el caso del artículo 506, específicamente en su inciso sexto, no es la excepción, pues los criterios que esta norma señala no son objetivos y sólo se limita a señalar el tamaño de la empresa y no lo que realmente importa, esto es, el bien jurídico que se intenta proteger o criterios para ponderar o categorizar la cuantía de la multa en leve, grave o gravísima, así como para duplicar o triplicar la misma. Lo anterior una discriminación arbitraria y que peor aún queda en manos de un ente público que no cuenta con las herramientas para la aplicación objetiva de dichas sanciones.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, **A US. EXCELENTÍSIMA RUEGO**, tener por interpuesto requerimiento de inaplicabilidad por causa de inconstitucional en contra del inciso sexto del artículo 506 del Código del Trabajo y previa declaración de admisibilidad del mismo, acogerla a tramitación y, en definitiva, tras conocerlo, declarar que dicha disposición legal no resulta aplicable en la gestión pendiente de reclamación que conoce y que debe resolver el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, bajo el ROL I-95-2022, por ser esa norma legal contraria a la Constitución Política de la República.

PRIMER OTROSÍ: Por este acto y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 93 inciso 11 de la Constitución Política de la República y el artículo 85 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, Solicito a US. Extma, se sirva disponer la suspensión inmediata del procedimiento seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, bajo el ROL I-95-2022, que incide en los autos laborales carátulas "SERVICIOS MEDICOS DEL BIO BIO LIMITADA con INSPECCIÓN COMUNA DEL TRABAJO DE TALCAHUANO", hasta que el presente requerimiento de inaplicabilidad sea resuelto por este Excmo. Tribunal por sentencia definitiva; oficiando al efecto al Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. La solicitud la efectúo en carácter de urgente con el objeto de resguardar el posible resultado de la presente solicitud y de sus respectivos efectos en la causa que la genera, atendido el estado de tramitación actual de la causa en que incide la presente solicitud de inaplicabilidad, la que se encuentra en estado de audiencia de juicio, para el 12 de octubre de 2022.

SEGUNDO OTROSI: Sírvase US. Excelentísima, tener por acompañados los siguientes documentos:

1. Certificado de fecha 08 de septiembre de 2022, emitido por el Jefe de Unidad de Causas del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción en que consta la existencia del asunto pendiente que se tramitan bajo el RIT I-95-2022 en que incide este requerimiento, y que contiene las mansiones exigidas por la ley para presentar este requerimiento.
2. Copia del escrito de Reclamación Judicial del que conoce el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.
3. Copia de la Resolución de Multa Administrativa N°8702/22/7-1-2-3-4-5 y 6, de fecha 25 de febrero de 2022, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo del Talcahuano, por el fiscalizador señor don Samuel David Aguilera Contreras, objeto de este arbitrio constitucional.
4. Copia de la Resolución N°70, de fecha 20 de junio de 2022, dictada por el Inspector Comunal del Trabajo de Talcahuano, don Víctor Mario López Moraga.

TERCER OTROSÍ: A US. Excelentísima, pido se sirva tener por acompañada, copia del mandato judicial conferido por escritura pública de fecha 25 de junio de 2019 celebrada ante el Notario Público de Talcahuano, don Gastón Ariel Santibáñez Torres, en la cual consta la personería invocada en este requerimiento de inaplicabilidad.

CUARTO OTROSI: A US. Excelentísima solicitó disponerse oigan alegatos para decidir sobre la admisibilidad de este requerimiento si ello se estima necesario.

QUINTO OTROSI: Sírvase US. Excelentísima, tener presente que, en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, asumiré el patrocinio y poder en este requerimiento de inaplicabilidad al amparo del mandato judicial que se acompaña en esta presentación, el cual ejerceré en forma conjunta con la abogada **GISELA SOBARZO MORALES**, cedula de identidad N°14.059.102-5, fijando desde ya para todos los efectos legales domicilio en calle Cochrane 635, Torre B, oficina 1401, comuna de Concepción.

SEXTO OTROSI: Sírvase US. Excelentísima, tener presente que mi correo electrónico es notificaciones-sur@jycabogados.cl, como forma válida y diferente de notificación de las resoluciones que se dicten en estos autos.