



REQUIRENTE : LORENA LEONOR FACUSE ROJAS.

NORMAS IMPUGNADAS : ARTÍCULO 1º INCISO 3º, 7º, 162 INCISOS 4º, 6º y 7º, 163 y 168
TODAS NORMAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

RIT Nº : O-5438-2023.

TRIBUNAL : 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

GESTIÓN PENDIENTE : RECONOCIMIENTO DE RELACIÓN LABORAL, NULIDAD DEL
DESPIDO, DESPIDO INJUSTIFICADO, Y COBRO DE
PRESTACIONES LABORALES ADEUDADAS.

EN LO PRINCIPAL: Deduce Requerimiento de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad; **PRIMER OTROSÍ:** Acompaña documentos que indica; **SEGUNDO OTROSÍ:** Suspensión del procedimiento; **TERCER OTROSÍ:** Acompaña personería y asume patrocinio y poder; **CUARTO OTROSÍ:** Forma de notificación.

EXCELENTÍSIMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

MIJAIL FABIÁN GUEVARA MARTINEZ, chileno, soltero, abogado, cédula de identidad número dieciocho millones cincuenta y nueve mil doscientos ocho guión tres, actuando en representación convencional de la **I. MUNICIPALIDAD DE CERRILLOS**, corporación de Derecho Público, Rol Único Nacional número sesenta y nueve millones doscientos cincuenta y cinco mil guión cinco, legalmente representada por su Alcaldesa doña Lorena Leonor Facuse Rojas, chilena, divorciada, cédula de identidad número trece millones cuatrocientos sesenta y cinco mil quinientos diez guión cero todos domiciliados para estos efectos en calle Piloto Lazo N.º 120, comuna de CERRILLOS, Región Metropolitana, a VS. Excma., con respeto digo:

Que, en la representación que invisto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 N° 6 de la Constitución Política de la República, vengo en interponer requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, en contra del siguiente precepto legal cuya aplicación se impugnar:

Código del Trabajo Artículos 1 inciso 3º, 7º, 162 incisos 4º, 6º y 7º, 163 y 168.

“Art. 1º. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se registrarán por las normas de este Código.”.

“Art. 7º. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”.



Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

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 íntegro 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.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.”



Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.”.

“Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:




a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no

I. Municipalidad de Cerrillos / Piloto Lazo #120 - Las Hortensias #400    @municerrillos



estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente. Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”.

Lo anterior, por cuanto la aplicación concreta de estos preceptos legales en este juicio sustanciado bajo el **Rol interno del Tribunal Nº O-5438-2023 seguido ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**, en demanda incoada contra de la **Ilustre Municipalidad de Cerrillos**, legalmente representada por su Alcaldesa doña **LORENA FACUSE ROJAS**, cédula de identidad de identidad número trece millones cuatrocientos sesenta y cinco mil quinientos diez guion cero, chilena, divorciada, de profesión Trabajadora Social, domiciliado para estos efectos en Piloto Lazo 120, comuna de Cerrillos, en DEMANDA DE DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL, DESPIDO INDIRECTO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES intentada por doña ----- y don ----- y don -----, ambos ya individualizados, infringen nuestra Carta Fundamental, en tanto vulneran en el caso concreto, los art. 6, 7, 19 N.º 3º inciso 6º, 65 inciso 4º N.º4, y 77 inciso 1º primera parte de la Constitución Política de la República.

I.- BREVE SÍNTESIS DE LA GESTIÓN PENDIENTE EN QUE INCIDE EL PRESENTE REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD.

La gestión judicial pendiente, corresponde al caso ya singularizado bajo el **Rol interno del Tribunal Nº O-5438-2023 sustanciada ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**, causa en la cual se realizará audiencia de juicio oral en procedimiento ordinario de aplicación general para el día **22/12/2023**, a las 10:20 hrs, fijándose los siguientes hechos controvertidos:

“HECHOS CONTROVERTIDOS: 1. Que la prestación de servicios tuvo lugar en los períodos señalados en la demanda. 2. Ambos prestadores de servicios entregaron boletas de honorarios a la demandada.”.

La materia demandada por los actores corresponde a DEMANDA DE DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL, DESPIDO INDIRECTO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES, por la supuesta relación laboral existente entre nuestra Corporación Edilicia y los demandantes desde 03/03/2020 hasta el 19/06/2023.

II.- PRECEPTO LEGAL CUYA INAPLICABILIDAD SE SOLICITA.

Como se adelantará, mediante la presente acción constitucional de inaplicabilidad se impugnan los preceptos legales siguientes:

Código del Trabajo, Artículos 1 inciso 3º, 7º, 162 incisos 4º, 6º y 7º, 163 y 168.



“Art. 1 inciso 3º (...) Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.”.

“Art. 7º. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”.

“Art. 162 incisos 4º, 6º y 7º (...) Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

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.

Art. 163. Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y



b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.”.

“Art. 168. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;

b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;

c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente. Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”.

Todos estos son los preceptos legales que se pide su censura y que son reñidos con la Constitución Política de la República.

III.- CARÁCTER DECISIVO DE LAS NORMAS LEGALES CUESTIONADAS

Resulta necesario que el precepto legal sea susceptible de ser aplicado en la gestión que se encuentra pendiente, es decir, que exista un efecto contrario a la Carta Fundamental que la acción constitucional de inaplicabilidad pueda evitar. Así las cosas, lo que se exige es la posibilidad y no certeza de la aplicación del precepto en la gestión pendiente, tal como lo ha expresado este Excelentísimo Tribunal



Constitucional: ***“para la procedencia de un recurso de inaplicabilidad es suficiente la posibilidad y no la certeza plena de que el precepto legal impugnado sea aplicable en la gestión judicial con ocasión de la cual se ha presentado”.*** ROL 808-07-INA, c. 7º.

En la gestión pendiente en que incide el presente requerimiento de inaplicabilidad es una certeza que el precepto legal impugnado sea aplicado. En efecto en la causa de la gestión pendiente, las normas que se impugnan son parte del derecho a aplicar invocado por el demandante de autos.

IV.- EXISTENCIA DE UNA GESTIÓN PENDIENTE ANTE UN TRIBUNAL ORDINARIO O ESPECIAL.

La presente causa se inicia por demanda del actor en sede laboral, causa en la cual se encuentra fijada audiencia de juicio oral para el día 22/12/2023, este es en los autos Rol interno del Tribunal N° O-5438-2023 sustanciada ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

V- FUNDAMENTO PLAUSIBLE.

En este punto nos referiremos a como la aplicación en el caso concreto de las disposición legal cuestionada, implica una infracción a los preceptos Constitucionales de la parte dogmatica y orgánica de nuestra Carta Magna.

Se ve infringido el principio de juridicidad y la supremacía Constitucional que establece ***“Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República. Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo. La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.”***, consagrado en artículo 6º de la Carta Fundamental, infracción que se produce en razón que la aplicación de los preceptos cuestionados al caso concreto, y que determina una dramática amenaza al patrimonio Fiscal.

A su vez, se vez, se infringe el principio de la juridicidad, lo cual podría traer aparejada la sanción de nulidad de derecho público, podría ser adjudicatario el Municipio de un recurso de protección o inclusive una acción prevista en la Ley 20.609, ya que al establecer el constituyente que ***“Los órganos Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley. Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.”***, en el artículo 7º de la Carta Fundamental, y que implica un límite al actuar del Estado y sus órganos, establecido por el Constituyente y en su caso el Legislador.

Es manifiesto que se ven vulnerados los derechos fundamentales, las garantías esenciales y las libertades básicas reconocidas por el Constituyente en la carta fundamental, en el artículo 19 N.º 3 inciso 6º, que reza ***“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.”***, la garantía de un procedimiento racional y justo se ve mermado, cuestión que se desarrollará en lo pertinente de esta presentación.

Se infringe la normativa sobre origen e iniciativa de Ley que reza ***“(…) Fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, rentas y cualquiera otra clase de emolumentos, préstamos o beneficios al personal en servicio o en retiro y a los beneficiarios de montepío, en su caso, de la Administración Pública y demás organismos y entidades anteriormente***



señalados, con excepción de las remuneraciones de los cargos indicados en el inciso primero del artículo 38 bis, como asimismo fijar las remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los números siguientes;”, esto lo establece el artículo 65 inciso 4º N.º 4 de la Carta Fundamental, ya que al aplicar a las relaciones regidas por la Ley N.º 18.695, 18.834, 18.883 y 21.526, las normas del Código del Trabajo, se provoca una disconformidad con la Constitución, lo cual estriba en una Inconstitucionalidad de fondo derechamente.

Por último, pero no menos importante, se ven infringidas las normas sobre la Organización y atribuciones de los tribunales al haber establecido el Constituyente **“Una ley orgánica constitucional determinará la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la República.(...)”**, al aplicar a las relaciones regidas por la Ley N.º 18.695, 18.834 y 18.883 las normas del Código del Trabajo, se está atribuyendo a los Jueces Laborales una competencia no otorgada por el Legislador, cuestión materia de Ley Orgánica Constitucional, que infringe el principio del Juez natural.

A.- NORMAS CONSTITUCIONALES QUE SERÁN INFRINGIDAS POR LA APLICACIÓN EN EL CASO CONCRETO DE LOS ARTÍCULOS EL ARTÍCULO 1 INCISO 3º, 7º, 162 INCISOS 4º, 6º y 7º, 163 Y 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

1. Artículo 6 de la Constitución Política de la República.
2. Artículo 7 de la Constitución Política de la República.
3. Artículo 19 N.º 3º inciso 6º de la Constitución Política de la República.
4. Artículo 65 inciso 4º N.º 4 de la Constitución Política de la República.
5. Artículo 77 inciso 1º primera parte de la Constitución Política de la República.

Ahora, sobre la posibilidad de pedir la inaplicabilidad de parte de un precepto legal, ha resuelto nuestro Excelentísimo Tribunal Constitucional STC N.º 626 **“(…) una unidad de lenguaje debe ser considerada un ‘precepto legal’, a la luz del artículo 93 de la Constitución Política, cuando tal lenguaje tenga la aptitud de producir un efecto contrario a la Constitución y de dejar de producirlo en el caso de ser declarada inaplicable”**.

B.- LA FORMA EN QUE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS LEGALES CUESTIONADAS AL CASO CONCRETO, INFRINGE LAS DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES.

Al respecto, estas son las razones desde donde subyace la inconstitucionalidad que se denuncia, primero, el Art. 6 y 7 de la Constitución deja en claro que todos los órganos del Estado deben somete su acción a la Constitución y las Leyes dictadas conforme a ella, obligando la Constitución a los titulares e integrantes de todos los órganos del Estado, dejando en claro que la infracción a la Constitución y las Leyes, trae consigo aparejadas responsabilidades y sanciones en la forma que establece la Ley, el mismo Constituyente va razonando, y deja en claro que los órganos que establece la Constitución deben actuar previa investidura regular de sus integrantes, dentro de sus competencias, y en la forma que prescribe la Constitución y las Leyes, nadie puede atribuirse ni aún a pretexto de causas sobrevinientes otras atribuciones, facultades o competencias que aquellas conferidas por el Constituyente y el legislador.

Las atribuciones de los Tribunales tanto ordinarios como especiales, son materia de una Ley Orgánica Constitucional, no materia de Ley Simple como sería el Código del Trabajo, al otorgarse el beneficio o regalía¹, como es la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio,

¹ 3. f. Gajes o provechos que además de su sueldo perciben los empleados de algunas oficinas. Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, consulta de fecha 23/10/2023.-



aumentos legales, feriados legales y proporcionales, además de cotizaciones previsionales de seguridad social, se está infringiendo el tenor literal del artículo 65 inciso 4º N.º 4º, de la Carta Fundamental cuando se establece dentro de la formación de la Ley que corresponde de manera exclusiva al Presidente de la República “(...) **Fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, rentas y cualquiera otra clase de emolumentos, préstamos o beneficios al personal en servicio (...)**”, ya que las prestaciones demandadas constituyen un beneficio o regalía establecida por el Legislador en el contexto de una relación regulada por el Código del Trabajo.

La Competencia, entendida por el Legislador y expresada en el artículo 108 del Código Orgánico de Tribunales, es expresada como **“(...) la facultad que tiene cada juez o tribunal para conocer de los negocios que la ley ha colocado dentro de la esfera de sus atribuciones.”**, el inciso primero en su primera parte del art. 77 de la Constitución señala expresamente la necesidad de que los jueces estén facultados por una Ley orgánica para establecer sus competencias que **“Una ley orgánica constitucional determinará la organización y atribuciones de los tribunales que fueren necesarios para la pronta y cumplida administración de justicia en todo el territorio de la República.(...)”**, en el Estado Constitucional de Derecho y Democrático, no hay órganos ni autoridades irresponsables, por el hecho de verse infringidas las normas de la Constitución, a lo menos, se avizora un perjuicio a la Municipalidad de Cerrillos de \$9.230.030.- (nueve millones doscientos treinta mil treinta pesos) sin contar con reajustes, intereses y costas, infringiéndose además los principios de *indemnidad del patrimonio fiscal* y *eficiencia y eficacia*, ya que sale del patrimonio Municipal preciado presupuesto que es parte de toda una planificación administrativa para la gestión presupuestaria.

A mayor abundamiento, nosotros los funcionarios Públicos no quedamos en la indefensión como se intenta fantasiosamente hacer creer a los jueces ordinarios, ya que por Resolución N.º 168 del 16/01/2019 existe en la Contraloría General de la República, órgano que por excelencia debe conocer de estas materias, una Unidad de Protección de Derechos Funcionarios, además, en este caso, de diversos reclamos como el del artículo 160 de la Ley 18.834, artículo 156 de la Ley 18.883, la acción de nulidad de Derecho Público, el recurso de protección o la acción anti discriminación arbitraria de la Ley 20.609.

Nuevamente, acuñar estas acciones legales a las competencias de los Jueces del trabajo haciendo eco de la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, infringe gravemente la Constitución Política de la República, cuestión que tiene un coto, entregado a la virtud de esta acción que se incoa ante el legítimo interprete de las normas de la Constitución, dicese el Excelentísimo Tribunal Constitucional.

C.- LOS PRECEPTOS LEGALES IMPUGNADOS INFRINGEN LOS ARTÍCULOS 6º, 7º, 19 N.º 3º inciso 6º, 65º INCISO 4º N.º 4º Y 77º INCISO 1º PRIMERA PARTE DE LA CARTA FUNDAMENTAL EN RAZÓN DE ROMPER CON LAS BASES DE LA INSTITUCIONALIDAD, NORMAS SOBRE EL CONGRESO NACIONAL Y EL PODER JUDICIAL.

Respecto al artículo 6º y 7º de la Constitución Política, ha resuelto el este Excelentísimo Tribunal “(...) **CUARTO:** Que, en efecto, admitida la hipótesis normativa por la cual se deriva la competencia de los jueces del fuero laboral, se produce la inconstitucionalidad de los preceptos impugnados, toda vez que de una norma de ley común como esta, no puede derivarse una nueva competencia para los tribunales integrantes del Poder Judicial, comoquiera que a este propósito la Constitución exige una expresa ley orgánica constitucional, en su artículo 77. No es este un problema de “inconstitucionalidad de forma”, como se ve, pues no se trata de si una ley orgánica constitucional fue tramitada o no según el procedimiento y con los cuórum que prevé la Carta Fundamental. Se trata de que una ley simple aborda materias que son propias de una ley orgánica constitucional, y esta es una cuestión de incompetencia de aquella ley, vale decir de una “inconstitucionalidad de fondo” (artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República); **QUINTO:** Que, también se ocasiona la disconformidad con la Constitución habida cuenta que esta normativa laboral no ha tenido -a estos específicos efectos- su origen en una ley de iniciativa exclusiva del Presidente de la República,



tal como lo exige el artículo 65, inciso cuarto, N° 4, de la Carta Fundamental, cuando se trata de establecer nuevos “beneficios al personal de la Administración Pública”. Esta razón no versa acerca de un eventual derecho al que no se le ha dado financiamiento por el Jefe de Estado, sino que consiste en que no existe derecho alguno de los funcionarios públicos a acceder a un beneficio que no está contenido en una ley de tal carácter; **SEXTO:** Que, asimismo, los preceptos impugnados, en cuanto aplican la acción de tutela laboral a los funcionarios públicos, tienden a desvirtuar prácticamente el estatuto constitucional y legal que, por imperativo del artículo 38, inciso primero, de la Carta Fundamental, rige in integrum a dichos servidores estatales. En este concreto caso: revisar actos relativos a un funcionario, conforme a unos criterios laborales propios del sector privado, por unos tribunales especiales sólo en este último ámbito, implica desconocer el concepto de juez natural y la regulación integral de la carrera funcionaria que el susodicho artículo 38, inciso primero, constitucional, reenvía a la Ley orgánica constitucional N° 18.575. A lo que corresponde agregar que dicha normativa contempla mecanismos precisos de protección para los derechos funcionarios. Los artículos 160 de la Ley N° 18.834, del estatuto administrativo general, y 156 de la Ley N° 18.883, del estatuto administrativo municipal, franquean la posibilidad de reclamo ante la Contraloría General de la República, la que -últimamente- por Resolución N° 168, de 16 de enero de 2019, ha creado a este fin la Unidad de Protección de Derechos Funcionarios (<https://www.contraloria.cl/web/cgr/atencion-de-reclamos-funcionarios>);” **STC ROL 6.802-2019-INA 04 de junio 2020**, se rompe el principio de juridicidad al atribuirse los jueces competencias que el Constituyente nunca le ha entregado, pudiendo su infracción implicar la nulidad de derecho público y la responsabilidad de quienes incurren en los actos jurisdiccionales cuestionados.

Respecto a las infracciones a los artículos 65 inciso cuarto N.º 4 la sentencia anteriormente referida se hace cargo de la infracción a esta norma y al artículo 77 inciso 1º primera parte de la Carta Fundamental. Todo esto respecto al artículo 1º inciso 3º y 7 del Código del Trabajo.

Ahora, sobre la inconstitucionalidad del artículo 162 incisos 4º, 163 y 168 del Código del Trabajo, se ha resuelto por este mismo Excelentísimo Tribunal en requerimiento **Rol 6.203-19-INA** que “(...) **TERCERO:** Que, asimismo, los artículos 1º, inciso tercero, 162, inciso cuarto, 163, 168, 485 Y 489, incisos tercero y cuarto, todos del Código del Trabajo, en cuanto aplican la acción de tutela laboral a los funcionarios públicos, tienden a desvirtuar prácticamente el estatuto constitucional y legal que, por imperativo del artículo 38, inciso primero, de la Carta Fundamental, rige in integrum a dichos servidores estatales. En este concreto caso: revisar actos respecto de un funcionario, conforme a unos criterios laborales propios del sector privado, por unos tribunales especiales, sólo en este último ámbito, implica desconocer el concepto de juez natural y la regulación integral de la carrera funcionaria que el susodicho artículo 38, inciso primero, constitucional, reenvía a la Ley orgánica constitucional N° 18.575. A lo que corresponde agregar que dicha normativa contempla mecanismos precisos de protección para los derechos funcionarios. Los artículos 160 de la Ley N° 18.834, estatuto administrativo general, y 156 de la Ley N° 18.883, estatuto administrativo municipal, franquean la posibilidad de reclamo ante la Contraloría General de la República, la que -últimamente- por Resolución N° 168, de 16 de enero de 2019, ha creado a este específico fin la Unidad de Protección de Derechos Funcionarios; **CUARTO:** Que, lo anterior es sin desmedro de las acciones constitucionales de protección y de nulidad de derecho público, que contemplan los artículos 20 y 38, inciso segundo, de la Constitución, y que pueden ser incoados por ese personal de la Administración del Estado ante los tribunales ordinarios del Poder Judicial. Es así que el inciso segundo del artículo 38 de la Constitución, ha previsto que “Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley;”, el criterio de la jurisprudencia Constitucional es conteste sobre la interpretación de la inconstitucionalidad de los preceptos reclamados.

Ahora, sobre los incisos 6º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo establece nuestro legítimo interprete ha señalado “(...) **SÉPTIMO:** Que, entrando a contrastar lo anteriormente expresado con el caso concreto del requerimiento de autos, se puede constatar que se ha producido una desproporción en el pago de prestaciones. En consecuencia, en este caso la aplicación del precepto legal impugnado confirmará una



vez más el efecto lesivo que provoca, al incrementarse ilimitada y desproporcionadamente lo adeudado más allá de los montos originalmente devengados, e imposibilitando poder cumplir de acuerdo con la hipótesis simplemente teórica del legislador de convalidar el despido teniendo en consideración además la condición económica y patrimonial actual del requirente. **OCTAVO:** Que, teniendo presente lo anterior, no se advierte el fundamento racional ni sentido de justicia para pagar una deuda que se seguirá reajustando sin freno ni límite. Sólo se explica esta situación por la ficción legal consagrada por el artículo 162 del Código del Trabajo, que hemos analizado en el apartado precedente, consistente en no considerar finalizado un vínculo contractual mientras el empleador se mantenga moroso en el pago de sus cotizaciones previsionales y, sobre la base de este artificio legal, mantener subsistente unas obligaciones contractuales, con el agravante de que la subsistencia de ellas no tienen una causa que le sirva de fundamento, toda vez que el trabajador no cumple con la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación, en los términos que contempla el artículo 7° del Código Laboral. **NOVENO:** Que tal efecto evidentemente irracional y abusivo en el caso concreto, deriva del sentido de dicha norma legal, que establece la denominada convalidación del despido, instituto que en rigor importa una sanción para el empleador por el no pago de las cotizaciones previsionales al trabajador, al momento del despido, tal como se ve expresado en la disposición de la parte final del inciso quinto de dicho precepto legal. Así lo ha definido una parte de la doctrina laboral al expresar “¿Cuál es entonces la naturaleza jurídica de la figura? Se trata como ya hemos adelantado de una nulidad-sanción que, en lugar de privar completamente de eficacia al despido, reduce de manera sustancial su efecto propio y característico -la extinción del contrato de trabajo y, por vía consecuencial. De las obligaciones que conforman su objeto- dejando subsistente el contrato y la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en él hasta que se solucione la deuda previsional” (Claudio Palavecino Cáceres, El despido nulo por deuda previsional, revista lus et Praxis, v.8, N° 2, Talca, 2002, versión on line) **DÉCIMO:** Que atendido el caso concreto se estima pertinente manifestar que, no obstante el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo, y lo dispuesto por la Ley N° 20.194 que interpreta el inciso séptimo del referido artículo -precepto que configura el núcleo del cuestionamiento expuesto en el presente requerimiento de autos-, la mencionada disposición legal favorece la realización de la hipótesis de enriquecimiento sin causa. En efecto, ello ocurre cuando habiendo finalizado el vínculo laboral o contractual y habiéndose declarado ello por medio de sentencia firme y ejecutoriada, quede entregado a la decisión o a las posibilidades económicas del empleador convalidar el despido mediante el pago de los montos adeudados, los que de acuerdo a la disposición en análisis se incrementarán hasta la fecha del pago efectivo de éstos, cuestión que podría en teoría extenderse por toda la vida del trabajador, con el correspondiente aumento exorbitante y desproporcionado del monto originalmente adeudado. **DECIMOPRIMERO:** Que, a la luz de lo resuelto judicialmente, la causa de las prestaciones pecuniarias que adeudaría el requirente, se vinculan directamente con un contrato de trabajo, de suerte que junto con entenderse terminado dicho vínculo laboral, necesariamente y por razones de proporcionalidad y justicia, debiera entenderse finalizado el derecho a exigir el pago de remuneraciones y otros estipendios que tengan su origen en la relación de trabajo, coherente, por lo demás, con la definición establecida en el artículo 41 del Código del Trabajo, al señalar que: “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”. **DECIMOSEGUNDO:** Que dejar subsistente en el tiempo la situación remuneracional y previsional del trabajador mediante la ficción legal que aquí analizamos, no asegura una debida protección a sus derechos. Es más, bajo la premisa de pretender amparar sus derechos, el incremento del monto adeudado a lo largo del tiempo no satisface la necesidad de una oportuna y eficaz solución de los emolumentos adeudados, los cuales, al no ser percibidos efectivamente, no hacen más que mantener la situación de incertidumbre y ausencia de pago. **DECIMOTERCERO:** Que en sentido congruente con lo precedentemente expuesto, el incremento constante en el monto adeudado puede llevar a la imposibilidad económica para el empleador de satisfacer el pago del mismo, hasta un punto en que su cumplimiento pase a convertirse en una quimera, imposible de concretar. Por ello, la norma en cuestión, ampara la posibilidad de provocar una situación de desproporción e injusticia, por el referido enriquecimiento sin causa, producido a partir de una ficción legal como la que contempla la norma requerida de autos. **DECIMOCUARTO:** Que de acuerdo a lo expuesto y ante los efectos que en el caso concretos ha provocado el precepto legal requerido en estos autos, resulta evidente que éste vulnera tanto el mandato del artículo 19



N^{os} 2, 3 y 26 en torno a la prohibición expresa para el legislador de no establecer diferencias arbitrarias, de lo cual deriva la prohibición de establecer normas que resulten irracionales e injustas; así como de igual forma, vulnera la garantía de un justo y racional procedimiento contenido en el numeral 3 del mismo artículo constitucional y, finalmente, el contenido esencial de los derechos, al establecer requisitos o condiciones que hacen imposible el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva. **DECIMOQUINTO:** Que en relación a las garantías antes indicadas debemos tener especial consideración lo manifestado reiteradamente por esta Magistratura Constitucional, que sobre el punto ha indicado a propósito de la garantía de igualdad ante la ley, en cuanto ella debe ser entendida como una protección constitucional frente a un legislador que en uso de sus potestades normativas, o cualquier otro órgano del Estado, establezca diferencias entre las personas y respecto de situaciones o finalidades que tengan una motivación, utilicen medios o bien produzcan un resultado de carácter arbitrario, pues, el constituyente no prohibió toda desigualdad o diferencia ante la ley, sino que se inclinó por establecer como límite a ella, el establecimiento de discriminaciones arbitrarias. (STC Roles 2955 c.5 y 3211 c.28 entre otras). **DECIMOSEXTO:** Que, siendo de este modo, no resulta suficiente esgrimir la defensa de los intereses de naturaleza laboral del trabajador para amparar una situación de abuso y desproporción en la ley, tal como se aprecia en el caso concreto a propósito de la aplicación del reseñado artículo 162 del Código del Trabajo. A mayor abundamiento, cabe reseñar una vez más la jurisprudencia constitucional, la cual ha sido clara y enfática en sostener que “no basta con que la justificación de las diferencias sea razonable, sino que además debe ser objetiva. Si bien el legislador puede establecer criterios que permitan situaciones fácticas que requieran de un tratamiento diverso, ello siempre debe sustentarse en presupuestos razonables y objetivos que lo justifiquen, sin que quede completamente entregado el establecimiento al libre arbitrio del legislador. Así, para poder determinar si se infringe la igualdad ante la ley, es necesario atender además a la finalidad perseguida por el legislador para intervenir el derecho fundamental de que se trata, la que debe ser adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la misma, como lo ha puntualizado la doctrina autorizada.” (STC Rol 3028 c. decimosegundo, entre otras). Pues, es precisamente esta exigencia de adecuación, necesidad y tolerabilidad a que alude el criterio jurisprudencial reseñado, la que no se aprecia en la especie al aplicar la disposición legal al caso concreto, por lo que finalmente el resultado se muestra como contrario a la Carta Fundamental y particularmente al artículo 19 N^o 2 de la misma. **DECIMOSÉPTIMO:** Que en lo que respecta a la exigencia de un justo y racional juzgamiento, no debemos perder de vista que esta garantía constitucional ha sido comprendida como aquella que permite cumplir “integralmente la función constitucional de resolver conflictos de intereses de relevancia jurídica con efecto de cosa juzgada, protegiendo y resguardando, como su natural consecuencia, la organización del Estado, las garantías constitucionales y, en definitiva, la plena eficacia del Estado de Derecho” (STC Rol 986 c. 17). Agrega esta misma sentencia, como complemento a lo anteriormente indicando respecto del debido proceso, que “más allá de consagrar los derechos de los litigantes y el poder-deber del juez en la forma que el constituyente ha establecido para eliminar la fuerza en la solución de los conflictos, genera un medio idóneo para que cada cual pueda obtener la solución de sus conflictos a través de su desenvolvimiento. En este contexto, este ideal de resolución de conflictos, mediante una vía idónea y respetuosa de las garantías de las partes en juicio, no se puede entender satisfecha cuando una de estas partes se ve injustamente afectada por la aplicación de un precepto legal que le impone una obligación desproporcionada y en constante incremento, carente de causa que la justifique y que tampoco asegura la debida reparación de la parte vencedora, sino que más bien, la coloca en una hipótesis de enriquecimiento sin causa, cuestión que tampoco se aviene con la premisa de un justo y racional juzgamiento.”, **STC ROL 8.990-2020, de fecha 18 de diciembre de 2020**, la interpretación que la jurisprudencia Constitucional anteriormente citada nos muestra y deja de manifiesto lo grave de la aplicación de las normas impugnadas, que inclusive infringen no solamente las normas señaladas como fundamento principal del requerimiento, sino también garantías fundamentales como las previstas en el artículo 19 N.º 3 inciso 6º y N.º 26, no hay un racional y justo procedimiento ni que haya una seguridad de

²“(…) **SÉPTIMO:** Que, por último, la aplicación de la normativa cuestionada ante este Tribunal provoca que se vulnere el artículo 19 N^o 3, inciso sexto constitucional, el cual obliga al legislador a establecer siempre las garantías de un procedimiento racional y justo. Esto se debe a que la única forma de defensa del servicio o institución pública demandado consiste en invocar las normas del respectivo estatuto administrativo, argumentos que no podrán ser conocidos, pues la norma que fija la especialidad de los juzgados laborales reduce la esfera de su competencia a la “aplicación de las normas



que los preceptos que establece la Constitución y las Leyes respeten los derechos en su esencia sin afectar su núcleo esencial respectivamente.

VI.- COMPETENCIA CONSTITUCIONAL.

El Tribunal Constitucional ha resuelto que la competencia constitucional se limita en el mérito de la norma sometida a revisión de constitucionalidad. Su competencia debe ceñirse a lo que se denomina el mérito del acto impugnado o controlado, lo que se traduce en que el Tribunal Constitucional no legisla ni administra, ni entra a calificar la bondad de las disposiciones legales o administrativas sometidas a su control.

Sin embargo, “el mérito del acto impugnado” no puede inhibir al Tribunal Constitucional, sin reemplazar la voluntad del legislador, del deber de resolver si los actos se ajustan o no a los preceptos constitucionales. En el ejercicio de esta facultad, el legislador se encuentra sujeto al marco que fija la propia Carta Fundamental y el Tribunal Constitucional, que es el principal órgano encargado de velar porque la aplicación de ley en el caso concreto, no vulnere los límites ni la supremacía Constitucionales. Así lo ha señalado el mismo Tribunal en la **STC Rol N° 541-06: “Que, si bien a la justicia constitucional le está vedado calificar el mérito de la decisión legislativa, el examen de constitucionalidad que le incumbe le exige determinar la existencia de reglas suficientemente precisas y específicas en el precepto que limita el respectivo derecho constitucional, para evitar excesiva discrecionalidad en su aplicación. La regulación legal debe ser razonable, no arbitraria, sirviendo como referencia del juicio de razonabilidad la concurrencia del principio de proporcionalidad, determinado por la relación coherente entre los medios utilizados y los fines legítimos perseguidos. La extensión de la limitación del derecho cede frente a la licitud del objeto que se pretende alcanzar, por razón de bien común.”** por tanto, la norma impugnada merece la censura que esta acción puede proveer, en favor de las garantías establecidas en la Constitución ya sindicadas.

POR TANTO, conforme lo disponen los números 7, 65 inciso 4º N.º4, y 77 inciso 1º primera parte de la Constitución Política de la República y demás antecedentes que he expuesto y antecedentes que se acompañan,

PIDO A ESTE EXCMO., TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: Tener por interpuesto requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en relación con la aplicación concreta de este precepto legal en el proceso de cobranza laboral **Rol interno del Tribunal N° O-5438-2023 seguido ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**, en la causa seguida en contra de la **Ilustre Municipalidad de Cerrillos**, legalmente representada por su Alcaldesa doña **LORENA FACUSE ROJAS**, cédula de identidad N° 13.465.510-0, chilena, divorciada, de profesión Trabajadora Social, domiciliado para estos efectos en Piloto Lazo 120, comuna de Cerrillos, en DEMANDA DE DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL, DESPIDO INDIRECTO, NULIDAD DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES intentada por doña CECILIA MANCILLA LEFIAN, donde se infringe el artículo de la Carta Fundamental, en tanto vulnera en el caso concreto, se vulnera los art. 6, 7, 19 N.º 3 inciso 6º, 65 inciso 4º N.º4, y 77 inciso 1º primera parte de la Constitución Política de la República, no serán aplicables en la gestión pendiente ya singularizada por cuanto su aplicación al caso concreto infringe nuestra Carta Fundamental, ya que dichas normas son manifiestamente inconstitucionales, con expresa y ejemplar condenación en costas.

PRIMER OTROSÍ: Pido a SS. Excma. Tener por acompañados los siguientes documentos:

1. Certificado de gestión pendiente de fecha 16/10/2023.

laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral” (artículo 420 letra a, del Código del Trabajo). Lo anterior significa que el juez no puede conocer ni juzgar los legítimos fundamentos de derecho hechos valer por el servicio o institución pública demanda, cuestión que lo deja en la indefensión;”, S.TC ROL 8.313-20-INA, c. Séptimo, Requerimiento Acogido.



2. Acta de proclamación de alcalde y concejales de fecha 22 de junio del año 2021, emitida por el Primer Tribunal Electoral de la Región Metropolitana.
3. Mandato judicial donde consta mi personería.

SEGUNDO OTROSÍ: Pido a SS. Excma. de conformidad con lo que dispone el artículo 93 de la Constitución Política de la República y el artículo 30 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional., en atención a lo próximo de la audiencia de juicio oral decretada en esta causa, teniendo como fundamentos y enteramente por reproducidos los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos en esta presentación.

TERCER OTROSÍ: Pido a SS. Excma. tener presente que mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión asumo personalmente el patrocinio y poder en ésta causa y solicito tener presente que el poder para actuar en representación de la Ilustre Municipalidad de Cerrillos, Escritura Pública de Mandato Judicial de fecha 14 de noviembre de 2022, repertorio 842, otorgado ante el Notario Público Titular de la Primera Notaria Cerrillos don Pablo Antonio Orellana Briones, cuya copia con firma electrónica se acompaña en este acto con citación del art. 342 N.º 2 del C.P.C.

CUARTO OTROSÍ: Pido a SS. Excma. notificar las resoluciones recibidas en este proceso al siguiente correo electrónico: mquevara@mcerrillos.cl

