



EN LO PRINCIPAL: ACCIÓN DE INAPLICABILIDAD, POR INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS PRECEPTOS LEGALES QUE INDICA; PRIMER OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS; SEGUNDO OTROSÍ: SOLICITA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO; TERCER OTROSÍ: SOLICITUD QUE INDICA. CUARTO OTROSÍ: SE TRAIGAN A LA VISTA EXPEDIENTES QUE INDICA. QUINTO OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER. SEXTO OTROSÍ: FORMA DE NOTIFICACIÓN.

EXCMO. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

CARLOS GUSTAVO MUÑOZ SANHUEZA, Abogado, en representación de -----, Empresario, rut -----, representación que consta de los autos que se dirán y en copia de escritura publica de mandato judicial, con firma electrónica avanzada del Notario que autoriza, la que en un otrosí se acompaña, ambos para estos efectos con domicilio en Manuel Montt N° 850, oficina 202, de Temuco, a este Excmo. Tribunal Constitucional respetuosamente digo:

Que, de conformidad a lo autorizado y previsto por el artículo 93, inciso primero N° 6 e inciso 11°, de la Constitución Política de la República (en adelante también la “Constitución” o la “CPR”) y por los artículos 31 N° 6, 42 y 44 y normas del párrafo 6° del Título II de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional (en adelante también LOCTC), y cumpliendo con los requisitos exigidos por todas ellas, interpongo acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en contra de: la frase “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” del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, así como de los incisos sexto, séptimo, octavo del mismo artículo 162 del Código del Trabajo, en adelante conjuntamente los “Preceptos Legales” o los “Preceptos Impugnados”, los que han sido y serán aplicados con carácter de decisivo en las gestiones pendientes de cumplimiento laboral sustanciada ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco bajo el rol C-278-2013, caratulados “SUANES CON BASCUÑAN.”, autos que dicen relación con el cumplimiento de la sentencia laboral dictada por el tribunal del trabajo de Temuco, Rit O-176-2012, en los cuales mi representado fue condenado, de manera solidaria, a pagar las indemnizaciones que ahí se señala, y las remuneraciones desde el despido y



hasta el día del pago de las cotizaciones de la seguridad social, sentencia que ordenó pagar a las demandadas, de forma solidaria en el caso de mi representado, la suma de \$ 9.723.502.- y que 9 años después de un pago por \$31.121.313.-, se solicitó una nueva liquidación la que deducido el pago ya señalado alcanzo un valor de \$175.089.851.-, es decir a la fecha un crédito total de \$206.211.164.- y cuya aplicación en esta causa resulta contraria a la Constitución, al producir una vulneración de los derechos constitucionales de mi representado a la igualdad y no discriminación (art. 19 N° 2 CPR), a un justo y racional procedimiento (art. 19 N° 3 CPR), a la seguridad jurídica (art. 19 N° 26 CPR) y a la proporcionalidad de las sanciones o multas (art. 19 N°2 y N°3 CPR, entre otros).

En síntesis, y como se desarrollará en el cuerpo de este escrito, la aplicación de los Preceptos Impugnados a la gestión pendiente produce consecuencias evidentemente inconstitucionales, ya que ha permitido que el recurrente reclame cuantiosas sumas de dinero en razón de un procedimiento judicial que han mantenido artificialmente vigente durante más de 12 años, acudiendo a una ficción jurídica que le permite cobrar por trabajos no realizados.

En efecto, en la etapa de cumplimiento de estos autos, las demandantes embargaron un bien raíz, propiedad de una sociedad de mi representado, también demandada solidaria, el que fue adjudicado a las demandantes por un valor de \$31.121.313.-, a raíz de una liquidación ya abusiva en la cual junto con ordenar el pago de las indemnizaciones se ordenó el pago de las remuneraciones hasta el mes de febrero de 2014, es decir, a esa fecha se cumplió pagándose íntegramente la liquidación que practicó el mismo tribunal en la etapa de cumplimiento de la sentencia. Luego de ello y 9 años después solicitan una nueva liquidación, a la que el tribunal accede, arrojando esta última un valor de \$175.089.851.- procediendo a embargar a mi representado un nuevo bien raíz, liquidación respecto de la cual mi parte, con los abogados que a esa fecha lo representaban, interpuso incidente de nulidad el que fue rechazado en diversas instancias, y conforme a ello las demandadas iniciaron el proceso de remate proponiendo bases, respecto de las cuales esta parte objetó la tasación, y solicitó designación de perito tasador, acogiendo el tribunal la objeción y designación de perito, resolución respecto de la cual la demandante interpuso recurso de reposición el que en definitiva no fue acogido, encontrándose pendiente la designación del perito tasador, cuestión que se encuentra pendiente en estos autos.

De esta forma, demostraremos que el precepto legal que ahora impugno ante US. Excma. vulnera la Carta Fundamental por la vía de castigar arbitraria y desproporcionadamente a mi representado por la inactividad de otros, y en contravención directa al propósito legislativo que inspiró la norma impugnada.

Lo anterior vulnera el derecho a la igualdad ante la ley (artículo 19 N°2), el derecho a ser juzgado en un plazo razonable o a un proceso sin

dilaciones indebidas (artículo 19 N°3), y el derecho a la seguridad jurídica (artículo 19 N°26).

El precepto legal, como ya se dijo, también vulnera en su aplicación el derecho de este recurrente a ser juzgado en un plazo razonable o a un proceso sin dilaciones indebidas, ya que se permite la prolongación injustificable (más de 9 años) de un proceso judicial de naturaleza simple – cuál es la ejecución de una sentencia laboral – sin que el demandante asuma efecto adverso alguno, sino por el contrario, se sirva de una prestación económica creciente asociada a una ficción legal y al tiempo transcurrido.

La aplicación del precepto vulnera además el derecho y valor constitucional de la seguridad jurídica del artículo 19 N°26 de la Carta Fundamental, ya que la prolongación exagerada e irrazonable de la gestión pendiente impide la consolidación de situaciones jurídicas, manteniendo a mi representado en una incertidumbre a la que no puede poner término.

El artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo vulnera la proporcionalidad constitucionalmente exigida a las sanciones (artículo 19 N°2 y N°3). En efecto, este precepto impone una multa o sanción que, en la situación concreta, y a consecuencia del abuso que hace el demandante en la gestión pendiente, puede seguir creciendo indefinidamente en el tiempo, alcanzando montos absurdos, todo ello en razón de una ficción como es el pago por trabajo no realizado. En este caso, la aplicación de este precepto produce efectos evidentemente desproporcionados, acumulando artificialmente nueve años de remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, etc., de personas que no han trabajado para para mi representado, durante todo ese lapso, a quienes se pagó a su satisfacción los montos establecidos por el juez laboral de primera instancia. En concreto, la norma en cuestión ha permitido a las demandantes, en la gestión pendiente, reclamar nueve años después de concluido el litigio, un monto más de veintidós veces superior a la demanda laboral original, el que, para mayor desproporción, sigue aumentando mes a mes hasta el día de hoy y mientras dure la situación litigiosa.

Finalmente, la aplicación del artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo también vulnera la seguridad jurídica protegida por la Constitución, permitiendo, en este caso, que se continúen devengando indefinidamente obligaciones pecuniarias para el demandado solidario, sin que pueda tener certeza alguna respecto de los límites temporales y cuantitativos de la sanción que pretende imponérsele, y cuya determinación escapa a su control.

ANTECEDENTES

1. Los preceptos legales cuya inaplicabilidad por inconstitucionalidad solicito son
La frase “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” del inciso quinto del artículo 162 del Código del

Trabajo, así como de los incisos sexto, séptimo, octavo del mismo artículo 162 del Código del Trabajo, los cuales transcribimos a continuación:

“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 letra d) 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 norma transcrita establece la nulidad del despido cuando las cotizaciones previsionales no han sido íntegramente entregadas por el empleador a la institución correspondiente de seguridad social, permitiendo que se continúan devengando obligaciones pecuniarias en contra del empleador, en particular en relación a las remuneraciones y cotizaciones previsionales. Como veremos, la aplicación de este precepto legal en la gestión pendiente, permite la imposición de sanciones manifiestamente desproporcionadas.

2. La gestión pendiente en la que recae este requerimiento es la que antes ya relatamos y que doy por reproducida, por razones de economía procesal, solamente señalando nuevamente que corresponde a un juicio laboral del juzgado del trabajo de Temuco, caratulado “Suanes con Bascuñán”, Rit O-176-2012, en los cuales se condenó a mi representado, como demandado solidario a pagar lo que la sentencia establece, esto es indemnizaciones por un monto de \$ 9.723.502.- más la nulidad del despido, en sentencia dictada con fecha 14 de Febrero de 2013 practicándose una primera liquidación al mes de Febrero de 2014, la cual arrojó un monto de \$31.121.313.-, el cual se pagó mediante la adjudicación a las demandantes de un bien raíz que se embargó a una sociedad de mi representado, y nueve años después solicitan una nueva liquidación, la cual arrojó un monto de \$175.089.851.- procediéndose a embargar a mi representado, un nuevo bien raíz, procedimiento de

remate que se encuentra pendiente en razón de la objeción planteada por esta parte a las bases de remate y el avalúo de dicho bien, habiéndose solicitado una nueva tasación mediante la solicitud, pendiente, de designación de perito tasador.-

De un modo sorpresivo, es que nueve años después, el abogado del ejecutante presentó un escrito solicitando una nueva liquidación, basándose en que las demandadas no habrían convalidado el despido de los demandantes como en derecho corresponde. Así, el ejecutante solicitó que en esta re-liquidación del crédito se incluyera todas las remuneraciones post despido que se hubieren devengado hasta ese momento. En otras palabras, el ejecutante solicitó al Juez del Trabajo de Temuco que ordenara a mi representado a pagar casi 9 años mas de remuneraciones por trabajos jamás realizados, tiempo en el cual jamás se habían manifestado disconformes con la adjudicación y pago realizado en 2014.

Cabe hacer presente a VS. Excma. que , en su momento, los abogados que representaban al demandante interpusieron incidente de nulidad de la nueva liquidación y del nuevo embargo, el que fue rechazado, por el tribunal adquo, así como también los recursos que se interpusieron en ese momento, a saber apelación subsidiaria y recurso de hecho, dejando con ello a mi representado en la mas completa indefensión de sus derechos.-

CAPÍTULO II CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIÓN A TRÁMITE Y ADMISIBILIDAD DEL REQUERIMIENTO

Este requerimiento de inaplicabilidad cumple, como se demostrará, con todos los requisitos previstos el artículo 93, inciso 1° N° 6 e inciso 11° de la Constitución, en relación con lo dispuesto en los artículos 31 N° 6, 42, 44 y todos los que integran el párrafo 6° del Título II de la Ley 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional (LOCTC), para su admisión a trámite y admisibilidad.

A continuación se revisarán las exigencias legales referidas.

1. Cumplimiento de requisitos para ser acogido a tramitación.

El artículo 82 de la LOCTC dispone que debe cumplirse lo ordenado en sus artículos 79 y 80, a fin de que pueda acogerse a tramitación el requerimiento. Los requisitos establecidos en dichos artículos se encuentran cumplidos en el presente caso, ya que:

1° El requerimiento ha sido deducido por una persona legitimada, mi representado, quien es parte en el procedimiento de cobranza laboral rol C-278-2013 que se sustancia ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, y en el cual se encuentra pendiente la gestion de impugnación de las bases de remate, designación de perito tasador;

2° Se acompaña al presente requerimiento un certificado expedido por el tribunal del Trabajo de Temuco, que conoce de la gestión judicial, en que consta la existencia de

ésta, el estado en que se encuentra, la calidad de parte de este requirente y el nombre y domicilio de las partes y de sus apoderados, y la identificación de la causa en primera instancia, tal y como lo exige el inciso segundo del artículo 79 LOCTC;

3° El requerimiento contiene una exposición clara de los hechos y fundamentos en que se apoya y de cómo se verifica la infracción constitucional, en los términos exigidos por la LOCTC en su artículo

En efecto, el requerimiento efectúa una narración precisa y detallada de los hechos más relevantes de la gestión pendiente, enfocándose en las principales características que permiten evaluar la inconstitucionalidad de la aplicación de los Preceptos Impugnados en el caso concreto, tal como se explicará a lo largo de este escrito;

4° Por último, este requerimiento desarrolla los vicios de inconstitucionalidad que se denuncian, con expresa mención y detalle de las normas constitucionales que se estiman transgredidas, a saber: el derecho a la igualdad y no discriminación arbitraria (art. 19 N° 2 CPR), el derecho a un justo y racional procedimiento (art. 19 N° 3, inciso sexto CPR), el derecho a la seguridad jurídica (art. 19 N° 26 CPR), y la proporcionalidad de las sanciones o multas (art. 19 N°2 y N°3 de la CPR), cumpliendo así lo prescrito en el artículo 80, parte final de la LOCTC.

2. Cumplimiento de los requisitos de admisibilidad.

Para verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad, seguiremos el esquema planteado por el art. 84 de la LOCTC, que prevé las causales de inadmisibilidad de la acción de inaplicabilidad.

1° Legitimación activa: como se dijo, mi representada se encuentra plenamente legitimada para interponer la presente acción, ya que es parte en procedimiento de cobranza del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, según se acredita con el respectivo certificado que acompaño en este requerimiento.

2° Los Preceptos Impugnados no han sido declarados conformes a la Constitución por este Excmo. Tribunal pronunciándose acerca del mismo vicio que aquí se denuncia: en efecto, US. Excma. no ha tenido oportunidad de pronunciarse acerca de la disconformidad de las normas impugnadas con la Carta Fundamental.

3° Existencia de gestión judicial pendiente: consta del certificado emitido por el ministro de fe del tribunal del Trabajo de Temuco que el proceso de cobranza Rit C-278-2013 existe, que se encuentra en actual tramitación, y que existe una gestión pendiente.

4° La acción se dirige en contra de preceptos legales: los Preceptos Impugnados gozan de rango legal, a saber la frase “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” del inciso quinto del artículo 162 del Código

del Trabajo, así como de los incisos sexto, séptimo, octavo del mismo artículo 162 del Código del Trabajo.

5° Aplicación de los Precepto Impugnados es decisiva en la resolución de la gestión pendiente en que incide esta inaplicabilidad: como queda de manifiesto en los documentos, escritos y resoluciones de la gestión pendiente, los Preceptos Impugnado resultan ser decisivos para resolver ese litigio. En efecto:

La fuente legal de las obligaciones que se pretenden cobrar a mi representado es precisamente el artículo 162 del Código del Trabajo. En otras palabras, este es el precepto legal que, en forma exclusiva, funda las pretensiones de fondo de los demandantes durante toda la litigación que sirve como gestión pendiente.

De declararse inaplicable el artículo 162 inciso quinto (segunda parte), sexto, séptimo y octavo, no sería posible sustentar las pretensiones de los demandantes, determinando así el resultado de la gestión pendiente.

6° La impugnación está fundada razonablemente: el presente requerimiento, como se verá, tiene fundamento plausible y desarrolla de modo completo las infracciones constitucionales que denuncia, explicando clara y lógicamente la forma en que estas se producen por la aplicación concreta de las normas impugnadas en el caso específico de la gestión pendiente ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.-

Como se aprecia, este requerimiento cumple plenamente los requisitos de admisibilidad y de acogimiento a trámite que exigen tanto la Constitución como la LOCTC, por lo que corresponde que US. Excma. entre en su conocimiento y, en definitiva, lo acoja, declarando inaplicable los Preceptos Impugnados.

CAPÍTULO III

VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY

La aplicación en la gestión pendiente de los Preceptos Impugnados, y en particular del artículo 162 del Código del Trabajo, ha permitido que el ejecutante se beneficie de mantener paralizado un procedimiento durante nueve años, en base a lo cual exige una cuantiosa suma de más de \$175 millones de pesos, por sueldos de trabajo que reconocidamente no se han realizado. Así, la ficción que permite mantener los contratos de trabajo vigentes, se lleva a un extremo irracional en la gestión pendiente, amparando el abuso, permitiendo un enriquecimiento ilícito y sin causa, al permitir demandar prestaciones por trabajos que jamás se han realizado, devengadas y acumuladas por un período de tiempo que deliberadamente se ha dejado transcurrir, obteniendo así una ganancia impropia que excede con mucho la tutela buscada por la norma.

Este efecto concreto abusivo es consecuencia directa de la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo a la gestión pendiente. Dicho precepto es el que permite que el ejecutante, después de recibir el pago íntegro de la liquidación de la sentencia durante

el año 2014, mantenga en completa paralización un procedimiento judicial por casi nueve años, para después exigir los pagos y beneficios que dispone el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, pero que en este caso se derivan de su propia inactividad.

CAPÍTULO IV

VULNERACIÓN DEL DERECHO A SER JUZGADO EN UN PLAZO RAZONABLE O A UN PROCESO SIN DILACIONES INDEBIDAS

1. El derecho fundamental a ser juzgado en un plazo razonable o a un proceso sin dilaciones indebidas

El artículo 19 N° 3, inciso sexto, de la Constitución dispone que:

“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” (el subrayado es nuestro).

Observamos aquí la fuente constitucional de los derechos a la tutela judicial efectiva y el debido proceso. Si bien el texto constitucional no detalla todos los elementos y garantías contemplados por estos derechos, aquellos sí han sido desarrollados por la doctrina y la jurisprudencia. Dentro de ellos, destacamos

En concordancia con lo expresado, la doctrina constitucional sostiene, en cuanto a la igualdad entendida como prohibición de discriminación, que en virtud de esta “se prohíben diferenciaciones que no sean objetivas, que no posean una finalidad legítima y siempre que la medida sea razonable y proporcionada al caso concreto. Por lo mismo, el debate sobre igualdad se desarrolla, en buena medida, en el análisis de las circunstancias de las categorías que permiten hacer las distinciones que no sean arbitrarias”. (GARCÍA, Gonzalo y CONTRERAS, Pablo (2014): “Diccionario Constitucional Chileno”, Cuadernos del Tribunal Constitucional, N°55, Año 2014, p.521.)

Para los efectos de este recurso el derecho a ser juzgado en un plazo razonable o derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, es decir, la exigencia de que el procedimiento tenga una duración que no se extienda en forma irrazonable, tanto por razones de justicia como de certeza jurídica.

Este derecho, correlativo al antiguo aforismo jurídico que señala que “la justicia que tarda no es justicia”, ha sido reconocido por nuestra doctrina como aquel “que tiene toda persona a que su causa sea resuelta dentro de un tiempo razonable y sin dilaciones indebidas”, y se considera como protegido por el artículo 19 N°3 de la Constitución.

Del mismo modo, la jurisprudencia de SS. Excma. también ha reconocido este derecho, declarando que:

Un proceso judicial no puede continuar indefinidamente y carente de límites sin afectar la eficacia y el prestigio de la administración de justicia así como el derecho al juzgamiento dentro de un plazo razonable.

Más aún, SS. Excma. ha señalado que “el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas” constituiría un verdadero límite material a la facultad de legislador de regular procedimientos judiciales.

En la misma línea, SS. Excma. ha declarado que:

“Por debido proceso se entiende aquel que cumple 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. El debido proceso, 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 otras palabras, para que exista debido proceso, aquel debe cumplir con su finalidad esencial, esto es, zanjar conflictos en forma definitiva. En consecuencia, prolongar situaciones litigiosas en forma irrazonable, como sucede en el caso actual, repugna a la noción constitucional del debido proceso.

Adicionalmente, el derecho en comento ha sido reconocido por diversos tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, constituyendo así un límite al ejercicio de la soberanía nacional, incluyendo la actividad legislativa, en virtud del artículo 5° inciso segundo de la Constitución.

En efecto, el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos señala 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”.

A su vez, el artículo 14 N°3 letra c) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos consagra expresamente el derecho “A ser juzgado sin dilaciones indebidas”.

A modo referencial, puede también considerarse que el artículo 6.1 de la Convención Europea de Derechos Humanos dispone que:

“Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella”.

El derecho comparado también ha reconocido este derecho y ha detallado su contenido. Es así como Gimeno Sendra ha señalado que se trata de “Un derecho subjetivo constitucional de carácter autónomo, aunque instrumental del derecho a la tutela que asiste a todos los sujetos de derecho privado que hayan sido parte en un procedimiento judicial y que se dirige frente a los órganos del Poder Judicial, aun cuando en su ejercicio han de estar comprometidos todos los demás poderes del Estado, creando en él la obligación de satisfacer dentro de un plazo razonable las pretensiones y resistencias de las partes o de realizar si demora la ejecución de las sentencias”.

En términos similares, Fernández-Viagas ha declarado que: “Un proceso sin dilaciones indebidas es el que se desarrolla en tiempo razonable, atendiendo a las exigencias de una buena administración de justicia, según las circunstancias y la duración normal de los que tuvieran otros de idéntica naturaleza”.

En definitiva, de lo expuesto podemos concluir lo siguiente:

- a) Existe un mandato constitucional hacia el legislador para que establezca procedimientos judiciales racionales y justos. Ello supone el pleno respeto al derecho a ser juzgado en un plazo razonable o a un proceso sin dilaciones indebidas.
- b) Este mandato, por expresa disposición constitucional, no admite excepción, ya que el texto de la Constitución es claro al señalar que el legislador debe cumplir “siempre” con esta exigencia.
- c) El derecho a ser juzgado en un plazo razonable o a un proceso sin dilaciones indebidas es reconocido y protegido tanto por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos como por el Derecho Comparado.
- d) En consecuencia, un procedimiento judicial que se alarga indebida e irrazonablemente vulnera el mandato constitucional al legislador, los derechos fundamentales a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, e incluso normas internacionales vinculantes para el Estado de Chile.

2. Aplicación al caso concreto

Como SS. Excma. podrá notar, los conceptos de “plazo razonable” o “dilaciones indebidas” constituyen nociones jurídicas indeterminadas, pero no por ello carentes de un contenido normativo, el cual debe ser precisado de acuerdo a ciertos parámetros objetivos y en relación al contexto preciso en que debe aplicarse.

A este respecto, tratándose de un recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, lo relevante en estos autos es demostrar que, en el caso concreto, la aplicación del Precepto Impugnado en la gestión pendiente permite la duración no razonable o dilación indebida de un proceso judicial.

En cuanto a la existencia de parámetros o criterios objetivos que permitan determinar la duración no razonable o dilación indebida, el Tribunal Constitucional Español, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, ha enunciado algunos de ellos, a saber:

- i) la naturaleza y circunstancias de litigio, singularmente su complejidad y márgenes ordinarios de duración de los litigios del mismo tipo;
- ii) el interés que en el proceso arriesga el demandante;
- iii) su conducta procesal;
- iv) la actuación del órgano judicial que sustancia el proceso y consecuencias que de la demora se siguen para los litigantes;
- v) la consideración de los medios disponibles.

El primer criterio - naturaleza y complejidad del litigio - es particularmente importante, dada su recepción en el derecho nacional. Tal y como señalan los profesores García y Contreras: “Finalmente, el TC ha avanzado en acoger la interpretación de uno de los requisitos que la doctrina y jurisprudencia comparada asumen como un criterio para determinar si hay retardo o no de un procedimiento: la complejidad del asunto que se trata de resolver. Para el Tribunal, “[e]s sencillo colegir que el procedimiento administrativo que se contiene en la disposición citada no tiene una índole, por sus características y fines, que lo haga manifiestamente complejo” (STC 1838, c. 42).”

En este caso, su SS. Excm. debe considerar que estamos frente a un procedimiento de cobranza laboral que comenzó y se dio por concluido el año 2014. Al tratarse de un litigio de cobranza, su grado de complejidad es mínima, y su duración es particularmente breve, cual fue el caso de autos, donde mi representado –en su calidad de deudora solidaria- procedió al pago de las sumas ordenadas por la sentencia laboral correspondiente, mediante la adjudicación a los demandantes de un bien embargado a una sociedad del demandado solidario, y entendió que el proceso quedaba clausurado.

En cuanto al segundo criterio, aquel está formulado bajo la premisa de que es el demandante quién requiere apresurar la conclusión del litigio. Así, la prolongación indebida del proceso judicial sería más intolerable en la medida que de él dependieran intereses relevantes del demandante.

Más aún, la prolongación irracional de este proceso por más de 9 años atenta directa y severamente contra los intereses del requirente, dados los efectos patrimoniales cuantiosos y desproporcionados que se siguen de la aplicación del otro precepto legal impugnado, esto es, el artículo 162 incisos quinto al octavo del Código del Trabajo, el cual consagra un caso especial de “nulidad del despido” con las consecuencias ya de sobra conocidas.

En relación al tercer criterio, cabe destacar nuevamente que las sumas ordenadas en la primera liquidación practicada por el tribunal de cobranza de la sentencia laboral de primera instancia, que dio lugar al litigio de autos, ya fueron pagadas, mediante la adjudicación ya dicha, no existiendo acto alguno de dilación que pueda justificar una extensión de 9 años.

En cuanto al cuarto criterio, nos permitimos recordar a SS. Excma. que en los procedimientos laborales, por expresa disposición del artículo 429 del Código del Trabajo, el impulso procesal recae en el tribunal. Ello por cuanto en los juicios laborales existe un interés público comprometido, por lo que el legislador ha estimado que corresponde a los tribunales tramitar prontamente los juicios y evitar las dilaciones excesivas de los mismos. A tal punto es lo anterior que existen actualmente otras facultades que se han otorgado a los tribunales en la misma línea, tales como el declarar de oficio la incompetencia del tribunal, la caducidad de las acciones, el decretar y rechazar pruebas, la acumulación de autos, entre otras.

Finalmente, en lo que se refiere al quinto criterio, los medios disponibles dicen relación a los recursos humanos y materiales de los tribunales para dar adecuada tramitación a los litigios. Al respecto, no existe constancia alguna de que el tribunal de primera instancia haya sufrido un grado tal de carencia de recurso humanos y materiales como para justificar la paralización por 9 años de una causa en que el impulso procesal le correspondía por expresa disposición legal.

En definitiva, ninguno de los criterios objetivos para determinar la duración no razonable o dilación indebida de un litigio permite justificar, ni siquiera remotamente, los 9 años transcurridos en el caso de autos sin que haya existido una resolución definitiva.

Todo esto confirma la incompatibilidad del precepto impugnado con la Constitución, porque si bien en abstracto puede ser un precepto razonablemente diseñado para proteger los legítimos derechos del trabajador, para este caso concreto, está distorsionando la realidad, porque el único interesado real en impugnar la liquidación emitida por el tribunal e instar por una liquidación correcta es el demandante, quien no arriesga perjuicio alguno al dejar transcurrir el tiempo, sino todo lo contrario, lucra aquí abusivamente de una ficción legal que en este caso ampara un resultado injusto e inconstitucional.

En síntesis, nos encontramos en una situación donde la inactividad de la contraparte y del tribunal dañan en forma manifiesta y considerable a la parte diligente, sin que esta

pueda alegar la herramienta procesal que le permitiría impedir los efectos antijurídicos que se le pretenden imponer. Evidentemente, esa situación no cumple con las exigencias de racionalidad y justicia que exige la Constitución a los procedimientos judiciales diseñados por el legislador. Más aún, esta situación no puede ser enmendada en sede ordinaria porque no es un tema de mera legalidad. Ello porque el precepto legal no da margen de acción al juez. Así, en la gestión pendiente, y salvo el acotado margen de la prescripción, subsiste un efecto patrimonialmente cuantioso que perjudica a mi representado. Es por eso que solicitamos a SS. Excma. decretar la inaplicabilidad del precepto legal señalado, lo que permitirá a mi representada impedir la irracionalidad e injusticia que se observan en autos.

3. Precedente no aplicable

Resulta fundamental aclarar que, en esta causa, no se está solicitando a SS. Excma. que intervenga en un proceso judicial pendiente, que se ha prolongado indebidamente, para solucionar tal problema. Esta opción habría sido descartada por SS. Excma. en su sentencia rol N° 664, considerando 19:

“Que, de esta manera, la prolongación de un proceso por las causas que surgen claramente de su lectura, no puede generar por ese solo motivo la inaplicabilidad de este precepto, puesto que al declararlo inaplicable, la situación resultante contraría igualmente el principio de oportunidad, pues un hecho que el único efecto que produciría es el de dejar al tribunal sin plazo para dictar sentencia, lo que resulta especialmente gravoso para las partes.

Un proceso que se dilata no tiene su remedio por la vía de la inaplicabilidad, sino que ello debe buscarse a través de las herramientas jurisdiccionales y disciplinarias que contempla el sistema para el caso en que se produzcan dilaciones injustificadas en la dictación de la sentencia”

Caber destacar que la gestión pendiente se trataba de una situación completamente diferente a la actual, donde se impugnaba el artículo 130 del Código de Justicia Militar, que establece plazos para el sumario, sin señalar el vicio de inconstitucionalidad preciso que se le imputaba. Adicionalmente, como señala la sentencia, la inaplicabilidad del precepto no producía el efecto buscado por el requirente.

Nuestro caso es diferente. Aquí no se está solicitando a SS. Excma. que ponga fin a un litigio pendiente. Tampoco existe en este caso la posibilidad de solucionar la antijuridicidad que se produce recurriendo a “herramientas jurisdiccionales y disciplinarias que contempla el sistema”, ya que el problema no se encuentra en la aplicación de la ley de una forma determinada (que, en el caso anterior, permitía extender indefinidamente el sumario), sino que el vicio se encuentra en la norma misma que se aplica, la que no puede ser desatendida por los tribunales ordinarios al tratar el litigio.

En otras palabras, la situación es la opuesta. Mientras en el rol N° 664 se buscaba despojar a los tribunales de una norma que habían utilizado para dilatar un procedimiento, en este caso lo que se solicita es que se libere a los tribunales ordinarios de la obligación de aplicar el artículo 162 del Código del Trabajo, permitiéndoles así resolver ellos mismos el vicio denunciado - que además es preciso -, esto es, la vulneración del derecho a ser juzgado en un plazo razonable o a un proceso sin dilaciones indebidas

CAPÍTULO V

VULNERACIÓN DE LA SEGURIDAD JURÍDICA

La seguridad es un valor jurídico de la mayor importancia que “ha sido considerado, en todas las épocas y lugares, como un “principio general del Derecho”.

En nuestro sistema, SS. Excma. lo ha reconocido como un “principio general de derecho público”. Más aún, la doctrina nacional especializada lo ha considerado como un derecho/valor fundamental, protegido por el artículo 19 N°26 de la Constitución.

Ahora bien, la seguridad jurídica supone, a lo menos, previsibilidad y certeza en relación al ordenamiento jurídico. En otras palabras, se trata de un derecho al “conocimiento del Derecho por parte de sus destinatarios, a partir del cual son capaces de organizar su conducta presente y programar expectativas para su actuación jurídica futura bajo pautas razonables de previsibilidad”.

Para los efectos de este recurso, nos remitiremos al elemento de certeza que supone la seguridad jurídica, el cual se presenta a través de diversas manifestaciones, tales como la irretroactividad de las normas jurídicas, la estabilidad de las mismas, la consolidación de situaciones jurídicas, etc. Como puede observarse, el elemento temporal es esencial para la constitución de la certeza jurídica, tal y como lo ha reconocido SS. Excma., al declarar que:

“Como una regla general, por exigencias de certeza, se limita el ejercicio de los derechos a ciertos plazos de caducidad o prescripción, mismos que dotan de seguridad a las situaciones jurídicas constituidas, por el solo hecho de prolongarse en el tiempo”.

Es así como las situaciones jurídicas, particularmente aquellas inestables o litigiosas, no pueden prolongarse indefinidamente. En el mismo sentido, su SS. Excma. ha declarado que:

“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 definitiva, el valor-principio-derecho a la seguridad jurídica, protegido por el artículo 19 N°26 de la Constitución, exige certeza en las relaciones y situaciones jurídicas, cuestión que, en este caso, ha sido vulnerada.

En efecto, la aplicación del artículo 162 incisos quinto al octavo, produce una incertidumbre evidente, ya que impide conocer los límites temporales y cuantitativos de la sanción que se impone. En efecto, “esta indefinida prolongación de los efectos de la nulidad-sanción repugna a la más elemental noción de seguridad jurídica y resulta por lo demás completamente inútil para el trabajador, salvo el caso de que ese empleador contumazmente moroso tenga bienes conocidos sobre los cuales ejecutar los fabulosos e imperecederos derechos que surgen del despido nulo, pero ésta es una posibilidad que entra asimismo en los dominios de lo maravilloso y, por tanto, con la cual no se puede contar”.

Así también lo ha reconocido la jurisprudencia, al señalar que:

“aparece necesario según los principios generales de nuestra legislación, establecer un límite de certeza, puesto que resulta del todo odioso la aplicación de una sanción que no tiene límites de cuantía ni de tiempo”.

Así, el continuo y ad infinitum devengarse de obligaciones pecuniarias que se pretende imponer a mi representada hace imposible gozar de la más mínima certeza y seguridad jurídica, ya que se trata de una sanción indefinida y creciente, cuya determinación escapa al control de mi representado, y que ciertamente le impide, en este ámbito, tanto prever las consecuencias de sus actos como organizar su conducta futura.

CAPÍTULO VI

VULNERACIÓN DE LA PROPORCIONALIDAD DE LAS SANCIONES

1. La proporcionalidad constitucional y su aplicación a las sanciones

La proporcionalidad es un principio general de derecho, por lo que cumple un rol fundamental en la interpretación de normas jurídicas, en su inspiración, e incluso en su evaluación o control.

Se ha señalado por la doctrina nacional que “si bien la Constitución no recoge en forma genérica este principio [de proporcionalidad], aquel se manifiesta en diversos preceptos constitucionales (artículos 1°, inciso quinto, 6°, 7°, 19 N°s 2°, 3°, 20° y 26°). En términos generales, la proporcionalidad se reconoce como una limitación a la arbitrariedad del poder estatal, y una de cuyas concreciones específicas consiste precisamente en la adecuada relación que debe existir entre las sanciones o penas estatales y los hechos o conductas que justifican su imposición”.

Su SS. Excm. también ha reconocido el rango constitucional de este principio, vinculándolo al debido proceso sustantivo, declarando que:

“el derecho a un procedimiento justo y racional (...) también comprende elementos sustantivos (...) como es -entre otras dimensiones- garantizar la proporcionalidad de las medidas adoptadas en su virtud. Esto es, en los procesos punitivos, que exista una relación de equilibrio entre la sanción impuesta y la conducta imputada”.

Algo similar ha señalado la doctrina, al destacar que una de las exigencias de la proporcionalidad, en el contexto del Derecho Constitucional, “consiste en que las penas deben emitirse considerando el preciso delito o infracción que se castiga”.

Adicionalmente, la proporcionalidad también se ha considerado como una expresión de igualdad en y ante la ley, en la medida que aquella supone el tratamiento igualitario y no arbitrario. La imposición de una sanción desproporcionada, por el contrario, implicaría que su receptor ha sido víctima de un trato desigual y perjudicial, sin que exista razón suficiente. Ello constituiría una discriminación arbitraria, ya sea de parte del legislador o de quién aplica la sanción (o de ambos), prohibida expresamente por el artículo 19 N°2 de la Constitución, el cual dispone que: “Ni la ley ni autoridad alguna podrá establecer diferencias arbitrarias”.

Así, queda claro que para la Constitución, y en particular para el artículo 19 N°2 y N°3, es necesario que exista una adecuada relación entre la conducta que se sanciona y el castigo preciso que se impone, cuestión que a vez dependerá de una serie de factores contextuales a la situación concreta.

Cabe además destacar que el principio de proporcionalidad tiene una consagración expresa en materia laboral. En efecto, el artículo 493 del Código del Trabajo recurre a ella en relación a las medidas que afectan derechos fundamentales.

En conclusión, el principio de proporcionalidad tiene rango constitucional y es plenamente aplicable a las sanciones estatales, incluyendo las de carácter laboral, las que deben ser adecuadas – proporcionadas – a la infracción concreta que se castiga.

2. El artículo 162 incisos quinto y siguientes imponen una sanción

a) Concepto de sanción

La doctrina nacional reconoce un sentido amplio a la noción de sanción, entendiendo por tal “la privación o disminución de un bien individual, como es la vida, la libertad, el patrimonio (penas de muerte, de presidio, de multa), que el Estado impone al sujeto que ha violado un deber jurídico trascendente en mayor o menor grado para el orden social (...) La pena no busca la ejecución del deber no cumplido ni una prestación equivalente del mismo, sino restablecer la autoridad de la ley, quebrantada en forma irremediable por su violación”⁴¹, o bien, como “la consecuencia jurídica desfavorable del hecho ilícito, consistente en la privación o limitación de bienes jurídicos fundamentales del infractor”.

Destacamos de las definiciones anteriores tres elementos que nos parecen fundamentales:

- i) las sanciones son impuestas por el Estado sobre quien ha vulnerado el ordenamiento jurídico;
- ii) consisten en una privación o restricción de bienes de la persona, en un sentido amplio, pero ciertamente comprendiendo lo material; y
- iii) no corresponden ni a la ejecución del deber incumplido ni tampoco a un cumplimiento por equivalencia.

Evidentemente, la noción de sanción se aplica en las más diversas áreas del derecho, incluyendo el derecho laboral. Es así como se ha afirmado que: “nuestra legislación contiene muchísimos ejemplos de cómo los conceptos de sanción y pena se utilizan de manera amplia, fuera de la órbita estricta del derecho penal. La misma sanción de nulidad es habitualmente descrita en estos términos (tanto la de derecho civil como la de derecho público). Otros ejemplos de lo anterior pueden apreciarse en el Código de Comercio (Mensaje y arts. 163, 201, 372, 406, entre otros); en el Código Civil (arts. 204, 400, 411, 604, 948, 1535, entre otros); en la propia CP (art. 19 N° 7 letra g); en el Código de Procedimiento Civil (Mensaje, art. 9, 88, 162, 478, 714, entre otros); en el Código Orgánico de Tribunales (arts. 322, 465, 494, 496, 539, entre otros); en el Código del Trabajo (art. 193); en el Código de Minería (arts. 23, 118, entre otros); en el Código de Aguas (arts. 173, 217), etc.”.

b) La sanción establecida por el artículo 162 del Código del Trabajo Recordemos que el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 19.631, también denominada “Ley Bustos”, dispone lo 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 integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Lo anterior ha sido denominado “nulidad del despido”. Para “convalidarlo”, el mismo artículo 162 exige “el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada”, incluyendo además el pago de “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”.

Si bien la doctrina ha discutido la naturaleza jurídica de la figura creada por la Ley Bustos, en cuanto a si efectivamente se trata de una nulidad, lo que queda fuera de toda duda es que constituye una sanción. En efecto, se ha señalado por la doctrina que: “lo que se quiere al romper el equilibrio de las prestaciones es precisamente que el empleador se vea constreñido, por la alta onerosidad de la sanción, a pagar esa

deuda, para de esta manera poder poner término al contrato y quedar así liberado tanto de la obligación de remunerar, como de las demás prestaciones contractuales”⁴⁴ (el subrayado es nuestro). En el mismo sentido, Zavala señala que: “Como es sabido el artículo 162, inciso quinto del Código del Trabajo, consagra una sanción para aquel empleador que no ha enterado las cotizaciones previsionales...”.

Del mismo modo, la jurisprudencia también ha reconocido el carácter de sanción del castigo en comento. Así, por ejemplo, la Corte Suprema ha declarado que:

“la sanción de nulidad del despido tiene como fundamento la integridad previsional de los trabajadores”⁴⁶, 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 Código del Trabajo”.

Al respecto, cabe diferenciar el efecto inmediato que produce la Ley Bustos de las consecuencias que se deducen en el tiempo. El efecto inmediato es privar de eficacia al despido mientras no se cumpla con las obligaciones previsionales morosas. A continuación, comienzan a devengarse un cúmulo de obligaciones pecuniarias (remuneraciones, cotizaciones previsionales, reajustes, etc.), monto que continúa creciendo hasta que no se “convalide” el despido mediante el pago total de estas sumas acumuladas.

En su conjunto, los efectos antes descritos develan en forma nítida el carácter de sanción de la “nulidad del despido” de la Ley Bustos, cumpliendo a cabalidad con los elementos de las sanciones singularizados en la sección precedente, a saber:

- i) se trata de un castigo impuesto por el Estado a quién ha vulnerado una obligación legal, esto es, el pago efectivo de las cotizaciones previsionales;
- ii) afectan directamente el patrimonio del afectado, mediante la imposición de obligaciones pecuniarias que redundarán en una privación de su patrimonio;
- iii) si bien en un primer momento, el efecto de la sanción podría vincularse (aunque no confundirse) con la ejecución del deber incumplido (pagar las cotizaciones previsionales adeudadas), en cuanto se comienzan a generar obligaciones pecuniarias adicionales en razón de remuneraciones, cotizaciones, reajustes, etc., deja de existir tal vinculación con la obligación original. En efecto, el cúmulo de obligaciones pecuniarias señalado es adicional y distinto al pago de las cotizaciones previsionales adeudadas.

En definitiva, el artículo 162 incisos quinto y siguientes establecen una sanción para el empleador que pretende despedir al trabajador sin estar al día en sus cotizaciones previsionales.

3. Falta de Proporcionalidad de la Sanción Contemplada en la Ley Bustos

El primer elemento que llama la atención en el caso de la sanción establecida por la Ley Bustos, es su rigidez. En efecto, el castigo pareciera no vincularse a ninguna circunstancia del caso en cuestión, sino que operaría en forma automática. Esta situación reviste una dureza que ni siquiera se observa en el derecho penal, donde el juez goza de una serie de herramientas para “calibrar” la sanción a la conducta ilícita particular que se desea sancionar, tales como la aplicación de atenuantes y agravantes. Nada de esto se observa en el castigo impuesto por la Ley Bustos.

Como consecuencia de lo anterior, no sólo se jibariza inconstitucionalmente el rol de los tribunales de justicia (vulnerando el principio de separación de funciones recogido en el artículo 4° de la Constitución), sino que se abre la puerta a resultados francamente injustos e incluso absurdos. Así lo ha entendido la doctrina, la jurisprudencia y el mismo legislador

Doctrina

La doctrina especializada ha sido muy crítica con esta norma, señalando que el artículo 162 inciso quinto permitiría la generación de una sanción virtualmente infinita y a todo evento. Así, se ha señalado lo siguiente: “¿ (...) que ocurrirá si no las paga jamás? ¿Se entenderá vigente indefinidamente el contrato de trabajo? ¿Continuarán devengándose in saecula saeculorum las remuneraciones y demás prestaciones contractuales? Aunque resulte asombroso la Ley 19.631 no contempló esta eventualidad”.

Jurisprudencia

La jurisprudencia, consciente del problema, ha intentado buscar una solución a la situación injusta y absurda que se produce en relación a los efectos en el tiempo del precepto impugnado. De esta forma, se ha declarado que:

“la sentencia definitiva ejecutoriada que resuelve el conflicto produce la convalidación del despido, por la vía judicial, toda vez que resulta vicioso y transforma la ley en inaplicable por la falta de determinación en la sanción por ella impuesta”.

Así, el tribunal ha intentado imponer un límite al continuo devengarse de obligaciones pecuniarias, cuál sería la sentencia definitiva. Cualquiera sea el mérito que se reconozca a esta solución, el fallo transcrito destaca uno de los principales problemas que se produce al aplicar la norma en estudio, cual es la indeterminación de la sanción. En efecto, dada la operatoria de la Ley Bustos, resulta imposible prever la magnitud del castigo hasta el momento del pago efectivo, cuestión que se complejiza aún más si las obligaciones que dan origen al problema son objeto de litigación. En otras palabras, mientras dura el juicio laboral en que se discute la procedencia y montos de las indemnizaciones, se siguen devengando las obligaciones que impone la Ley Bustos, haciendo imposible la convalidación del despido.

Por su parte, la Corte Suprema también ha intentado morigerar los efectos potencialmente devastadores de la Ley Bustos. Es así como ha señalado:

“...que la obligación impuesta a la empresa demandada, en la sentencia que se revisa, consistente en el pago de remuneraciones en favor de los actores, que se hubieran devengado con posterioridad al despido, con motivo de la aplicación del inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, es sólo por el lapso máximo de seis meses; lo anterior, en razón de una adecuada equidad y una mayor certeza jurídica, que hace aconsejable fijar en dicho plazo esta indemnización, pues, de esta manera, se guarda, además, una adecuada armonía con el plazo de prescripción que regula el inciso 3° del artículo 480 del mismo texto legal, acerca de esta misma materia”.

No corresponde al objeto de este recurso analizar la corrección de las sentencias antes citadas, pero sí es importante considerarlas por cuanto dejan en evidencia que los propios Tribunales Ordinarios de Justicia se han percatado de la extrema rigidez de la Ley Bustos, y de las consecuencias insostenibles que puede producir su aplicación a casos concretos, cuestión que ha sido reiterada en otras sentencias.

Legislador

Curiosamente, con posterioridad a los fallos transcritos, se aprobó la Ley N° 20.194, la cual interpretó y complementó la versión original de la nulidad del despido introducida por la Ley Bustos. En primer término, interpretó el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, señalando que:

“debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda.”

De esta forma, el legislador insistió en la extrema rigidez de la sanción impuesta por la Ley Bustos, impidiendo a los Tribunales Ordinarios su necesaria morigeración mediante la aplicación del plazo máximo de 6 meses contemplado para la prescripción de la acción de nulidad. Así, llegamos a la situación actual, donde el precepto legal que se impugna obliga a los jueces del fondo, conociendo de la gestión pendiente, a sancionar en forma manifiestamente desproporcionada a mi representado, aun contrariando las nociones de equidad y seguridad jurídica de tales tribunales.

En contraste con lo anterior, la misma la Ley N° 20.194, percatándose de los efectos desproporcionados e injustos que podían producirse, agregó la siguiente frase como inciso octavo del artículo 162 del Código del Trabajo:

"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."

Esta norma es confusa y debió ser explicada por la Dirección del Trabajo, la que proveyó el siguiente ejemplo:

“Para hacer más gráfico lo anterior, y basado en el mismo Informe antes aludido, se puede recurrir al siguiente ejemplo: Primer Paso: Determinación de Base de Análisis: Deuda previsional anterior \$ 25.000.- deuda posterior al despido \$552.000 (equivalente a unos seis meses); deuda total previsional

\$577.000. Ahora, 10% de deuda total: \$57.700. Base de comparación 2UTM del mes de julio: \$ 65.448, luego cantidad inferior entre ambas es \$57.700. Segundo Paso: Derecho del Trabajador para Demandar Pago de Remuneración y otras Prestaciones del Período Posterior al Despido: En el ejemplo del caso, la deuda previsional al momento del despido era de \$25.000 la que es inferior al 10% del total de la deuda previsional o \$57.700, lo que lleva a que al ser la deuda original o anterior al despido inferior al resultado de este porcentaje no correspondería que el trabajador demandare en la nulidad el pago de remuneraciones y demás prestaciones posteriores al despido, siempre que la cantidad adeudada, cualquiera sea su monto, se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad del despido.”

Como puede apreciarse de todo lo anterior, la Ley 20.194 evidencia cierta conciencia del legislador en cuanto a los posibles efectos absurdos que podía producir la aplicación de la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, estableciendo un límite en, a lo menos, ciertos casos que se podían prever.

Y para concluir esta sección, cabe considerar que la finalidad original de la Ley Bustos era muy acotada, ciertamente muy lejos de los efectos desproporcionados que se le quieren atribuir. Es así como el Mensaje que dio origen a la norma establecía que su finalidad consistía en que:

“el empleador, quién ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, los montos de las cotizaciones de seguridad social, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo”.

Queda claro entonces, que la Ley Bustos buscaba una finalidad bastante específica, cuál era el integro de las deducciones efectivamente realizadas por el empleador en las instituciones de seguridad social respectivas. Para tal fin, imponer sanciones indeterminadas, rígidas e ilimitadas, aparece como manifiestamente desproporcionado e innecesario, mas aun cuando en los casos como el de autos no ha existido retención previa de cotizaciones por parte del empleador.

Conclusión

En definitiva, como SS. Excma. puede observar de lo expuesto en esta sección, existe un problema con el precepto legal impugnado, del cual están conscientes tanto la doctrina como la jurisprudencia y el propio legislador. Dentro de sus respectivas esferas de acción, cada uno de ellos lo ha intentado solucionar o al menos morigerar. No obstante lo anterior, y especialmente en el caso de la jurisprudencia, existen límites a lo que se puede hacer, ya que no les es posible dejar de aplicar el artículo 162 inciso quinto y siguientes. Esto es precisamente lo que sucede en la gestión pendiente, ya que no se trata de un problema de mera legalidad, o de interpretación de la ley, sino derechamente de liberar a los jueces del fondo de una norma que, aplicada a este caso concreto, produce efectos claramente inconstitucionales.

4. La aplicación de la Ley Bustos en este caso es particularmente desproporcionada

Todos los problemas señalados en la sección precedente se ven especialmente agravados en la situación de autos. En efecto:

- En este caso, se dio cumplimiento a la sentencia laboral que resolvió la situación que originó la aplicación de la Ley Bustos, pagando íntegramente el monto que determinó el tribunal laboral respectivo. En otras palabras, se hizo plena justicia a la pretensión de los recurrentes, pagándosele todo lo que en derecho se les adeudaba.
- Han pasado 9 años desde que se realizó el pago antes señalado, el cual fue percibido por los demandantes sin dejar constancia de reclamo adicional alguno. 9 años es un plazo que excede con creces los términos de prescripción y caducidad en materia laboral y previsional.
- Los montos involucrados evidencian la patente injusticia y desproporción de la sanción que se pretende aplicar a mi representada. Mientras la demanda laboral original terminó con una liquidación judicial que ordenaba pagar la suma de \$9.723.502.- y que 9 años después de un pago por \$31.121.313.-, se solicitó una nueva liquidación la que deducido el pago ya señalado alcanzo un valor de \$175.089.851.- Es decir, una suma casi 22 veces mayor a lo ya pagado por expresa orden judicial. Más aún, esta suma ha continuado incrementándose durante los meses que ha durado la presente litigación, a razón de millones de pesos por cada mes. Como SS. Excma. apreciará, nos encontramos frente a una situación de patente injusticia y desproporción, donde el castigo que se pretende imponer a mi representado no dice relación con la conducta que se desea sancionar. En efecto, la no convalidación expresa del despido, después de haber pagado todo lo que el tribunal laboral ordenó en relación al término de la relación laboral de los recurrentes, no

puede ascender a 9 años de remuneración, cotizaciones previsionales, reajustes, etc. La desproporción es simplemente evidente.

- En derecho laboral se aplica el principio de primacía de la realidad, esto es, la situación real existente en la práctica debe primar por sobre los aspectos, documentos o declaraciones formales. En este caso, se pretende cobrar remuneraciones y cotizaciones previsionales por trabajo no realizado durante más de 9 años. Se produce así una “ficción absurda de un contrato de trabajo que se prolonga inejecutado ad infinitum”, cuestión que se opone frontalmente al principio de primacía de la realidad, así como a la interdicción del enriquecimiento injusto o sin causa, principio general de nuestro derecho.

En definitiva, en este caso concreto, se intenta aplicar una sanción completamente descontextualizada, consistente en montos francamente ridículos, sin ninguna proporción con la conducta antijurídica que se pretende castigar. Se viola así, nítidamente, el principio constitucionalmente recogido de la proporcionalidad de las sanciones, esto es, que “bienes y males se deben distribuir de modo adecuado a sus destinatarios”, lo que redundará en una arbitrariedad en el ejercicio del poder estatal y en una discriminación arbitraria, vulnerando así los artículos 19 N°2 y N°3 de la Constitución. Así, el precepto legal impugnado ampara, en la gestión pendiente, un abuso que se convierte en motivo irracional y arbitrario de lucro.

POR TANTO,

A US. EXCMA. PIDO: Tener por interpuesto requerimiento de inaplicabilidad por causa de inconstitucionalidad en contra de la frase “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” del inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, así como de los incisos sexto, séptimo, octavo del mismo artículo 162 del Código del Trabajo, en el procedimiento de cobranza laboral caratulado “SUANES CON BASCUÑAN.”, rol C-278-2013 del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco ,por vulnerar la aplicación de dichos preceptos legales, el artículo 19 de la Constitución, en sus numerales 2°, 3° y 26°, acogerlo a tramitación y, tras conocerlo, declarar la inaplicabilidad de los preceptos impugnados en la gestión pendiente individualizada.

PRIMER OTROSÍ: Pido a US. Excma. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

1. Copia autorizada de escritura pública en que consta mi personería.
2. Certificado emitido por el Juzgado del Trabajo de Temuco.
3. Principales piezas del expediente de la gestión pendiente, a saber:
 - Copia de incidente de nulidad

- Reposición y apelación subsidiaria
- Impugnación de tasación
- Resolución que rechaza reposición de la impugnación

SEGUNDO OTROSÍ: En aplicación de lo dispuesto por el artículo 93, inciso 11 de la Carta Fundamental y el artículo 37, inciso primero de la ley 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, y en atención al estado en que se encuentra la causa y a la posibilidad de que se remate el bien raíz embargado, antes que US. Excma. pueda pronunciarse acerca del presente requerimiento, solicito se ordene la suspensión inmediata del procedimiento en la causa pendiente, al momento de admitirlo a trámite.

En atención a lo anterior y con el fin de evitar que se produzcan y consoliden efectos contrarios a la Carta Fundamental sin que este Excmo. Tribunal haya tenido la oportunidad de pronunciarse -lo que dejaría a mi representada en un evidente estado de indefensión-, pido a SS. Excma. se decrete la suspensión inmediata de los procedimientos en la gestión pendiente en que incide esta acción de inaplicabilidad, al momento de acogerlo a trámite.

TERCER OTROSÍ: En conformidad a lo dispuesto en los artículos 82 inciso tercero y 43 de la Ley N° 17.997, solicito a US. Excma. disponer se oigan alegatos para decidir la admisibilidad del requerimiento, sólo en caso de estimarlo necesario.

CUARTO OTROSÍ: Para una mejor resolución de esta Acción de Inaplicabilidad vengo en solicitar a US. Excma. se sirva ordenar se traigan a la vista los siguientes expedientes:

Rit O-176-2012 caratulados “SUANES CON BASCUÑAN”, del Juzgado del Trabajo de Temuco

Rit C-278-2013 caratulados “SUANES CON BASCUÑAN”, del Juzgado del Trabajo de Temuco, cobranza.-

QUINTO OTROSÍ: Pido a US. Excma. tener presente que en mi calidad de abogado habilitado asumiré personalmente el patrocinio y poder en el presente requerimiento.

SEXTO OTROSÍ: OTROSÍ: Pido a US. Excma. tener presente que señalo como forma de notificación el siguiente correo electrónico: abogadocarlosgustavo@gmail.com