

0000001

UNO



En Lo Principal: Deduce Recurso De Inaplicabilidad Por Inconstitucionalidad;

En El Primer Otrosí: Acompaña Documentos;

En El Segundo Otrosí: Suspensión Del Procedimiento;

En El Tercer Otrosí: Acredita Personería;

En El Cuarto Otrosí: Patrocinio Y Poder.

En el Quinto Otrosí: Forma de notificación

En el Sexto Otrosí: Se tenga a la vista.

EXCELENTÍSIMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Diego Fernando Letelier Betanzo, abogado, cédula de identidad N°19.906.928-4, en representación según se acreditará de **la Ilustre Municipalidad de Ñiquén**, Persona Jurídica de Derecho Público, Rut N°69.140.600-8, representada por su Alcalde, don **Mauricio Andrés Catoni Contreras**, chileno, Cédula de Identidad N° 12.668.092-9, todos con domicilio en calle Estado N° 188, Comuna de Ñiquén, a US. Excma. respetuosamente digo:

Que, por este acto, en la representación que invoco, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República, en relación con los artículos 79 y siguientes de la Ley 17.997, vengo en interponer **Requerimiento de Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad respecto**

- **EN 1° LUGAR del Artículo 472 del Código del Trabajo y**
- **EN 2° LUGAR de los incisos quinto a noveno del artículo 162 del mismo cuerpo legal,**

Lo anterior, con el objeto que se declare la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los preceptos impugnados con el objeto que se declare su inaplicabilidad por inconstitucionalidad en los autos sobre procedimiento de cobranza laboral, RIT C-23-2011 seguidos ante el 1° Juzgado de Letras de San Carlos, en el cual mi representada es ejecutada y recurrente, y actualmente con gestión pendiente ante la I. Corte de Apelaciones de Chillan en **Recurso de Hecho Rol Ingreso Corte 197-2025**, por cuanto la aplicación de dichas normas al caso



concreto resulta contraria a lo dispuesto en el artículo 19 N°3 inciso sexto de la Constitución Política de República (respecto de la inaplicabilidad del artículo 472 del Código del Trabajo) y a la garantía constitucional de la igualdad y no discriminación (art. 19 N° 2 de la Constitución Política de la Republica), a un justo y racional procedimiento (art. 19 N° 3 de la Constitución Política de la Republica), a la seguridad jurídica (art. 19 N° 26 de la Constitución Política de la Republica) y a la proporcionalidad de las sanciones o multas (art. 19 N°2 y N°3 de la Constitución Política de la Republica, entre otros) ., en virtud de las razones de hecho y derecho que a continuación expongo:

I. ANTECEDENTES DE LAS CAUSAS QUE INCIDEN EN EL PRESENTE RECURSO

1. Por medio de sentencia definitiva de fecha 10 de julio de 2021, el 1° Juzgado de Letras de San Carlos en causa M-12-2020, acogió la demanda deducida por don [REDACTED] [REDACTED] en contra de [REDACTED] y en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ÑIQUÉN, en forma subsidiaria y/o solidaria, declarando la nulidad del despido y condenando a [REDACTED] al pago de una serie de prestaciones e indemnizaciones laborales, a raíz de la desvinculación infundada de la que fueron objeto estos trabajadores por parte de la referida empresa, la cual se había adjudicado la ejecución del proyecto “**Reposición Estadio Municipal de San Gregorio, comuna de Ñiquén**”; y que hizo abandono intempestivo a las faenas el 30 de octubre de 2019, donde los trabajadores al llegar al lugar de trabajo al inicio de la jornada laboral, se percataron que la empresa había abandonado la obra y retirado todas las herramientas y maquinarias del lugar, limitándose a dejar un aviso mediante un papel donde no se invoca o justifica causal alguna para el término de la relación laboral.
2. Sin perjuicio de lo anterior, en la sentencia definitiva dictada se limitó la responsabilidad de la Ilustre Municipalidad que represento declarando en definitiva el tribunal que mi representada solo tiene **RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA** por los conceptos adeudados a los actores, dado el régimen de subcontratación que estuvo vigente, y que se configurarían los presupuestos del artículo 183-D del Código del Trabajo para limitar la responsabilidad del municipio.
3. Como consecuencia del incumplimiento de la sentencia dictada por la ejecutada principal, se procedió a la apertura **causa de cobranza laboral de RIT C-23-2021, ante el mismo juzgado,**

caratulada [REDACTED], la cual se ha sustanciado hasta la fecha sin que se haya verificado el pago del crédito adeudado.

4. En la sustanciación de dicho proceso, resulta patente y se debe tener por acreditado, que la parte ejecutante no realizo gestión alguna tendiente a indagar en el patrimonio de la ejecutada principal, [REDACTED], en determinar sus bienes y perseguir el cumplimiento de la condena directamente en contra de aquella en primer lugar.
5. Sin perjuicio de lo anterior, la contraria, de forma apresurada por intermedio del abogado patrocinante de los ejecutantes a folio 50 mediante escrito de fecha 07 de mayo de la causa de cobranza, solicito que se hiciera efectiva la responsabilidad subsidiaria de mi representada en el cumplimiento de las obligaciones laborales impagas por la ejecutada principal SIN HABER REALIZADO GESTIONES TENDIENTES A INDAGAR EN PRIMER LUGAR EN EL PATRIMONIO DE LA EJECUTADA PRINCIPAL, habiendo únicamente notificado a [REDACTED] [REDACTED] sin realizar gestión adicional tendiente a indagar en sus activos y patrimonio.
6. Con fecha 15 de mayo de 2025, el 1° Juzgado de San Carlos resolvió el incidente planteado procediendo a declarar en consecuencia QUE HA LUGAR A LA RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ÑIQUÉN.
7. En contra de la referida resolución, este letrado dedujo recurso de reposición y apelación en subsidio con fecha 20 de mayo de 2025, solicitando en definitiva que no se diera ha lugar a la responsabilidad subsidiaria de mi representada, mientras la ejecutante no agotara todos los medios e instrumentos legales para indagar y determinar el activo de la ejecutada principal y, en consecuencia hacer efectivo el cobro en su patrimonio, toda vez que toda resolución en sentido contrario, IMPLICARIA UNA EQUIPARACIÓN DE DOS TIPOS DE RESPONSABILIDAD TOTALMENTE DISTINTAS EQUIPARANDO A LA SOLIDARIDAD CON LA SUBSIDIARIEDAD, lo que implica equiparar la responsabilidad subsidiaria a un tipo de responsabilidad solidaria cuya única fuente puede ser la 1) La ley; 2) El testamento y 3) Una convención, siendo en este entendido la solidaridad de derecho estricto, y sí aparece del **artículo 1511 incisos 2° y 3°:**
"Pero en virtud de la convención, del testamento o de la ley puede exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deuda, y entonces la obligación es

solidaria o in solidum" "La solidaridad debe ser expresamente declarada en todos los casos en que no la establece la ley".

8. Frente a esta solicitud, el Juzgado de Letras de San Carlos procedió a rechazar el recurso de reposición incoado, sin embargo, **concedió la apelación subsidiaria solicitada elevando los antecedentes a la Corte de Apelaciones de Chillán con fecha 22 de mayo de 2025, mediante resolución de folio 73.**
9. Contra esta determinación, los ejecutantes representados por su abogado patrocinante, dedujeron recurso de reposición con fecha 23 de mayo de 2025 por haberse concedido apelación legalmente improcedente, ante lo cual el tribunal por medio de su Jueza CLAUDIA ANDREA VERGARA PEREZ dio ha lugar a la reposición, dejando sin efecto la resolución del otrosí que concedió la apelación subsidiaria, resolviendo al otrosí: Atendido lo dispuesto en el artículo 472 y 476 del Código del Trabajo, no ha lugar”, resolución que rola a folio 99.
10. Así las cosas, **esta parte interpuso Recurso de hecho ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillan, Recurso que se encuentra pendiente de resolución en causa RIT 197-2025, y que sirve de gestión pendiente al presente recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad.**

II. PRECEPTOS LEGALES CUYA INAPLICABILIDAD SE SOLICITA Y SU EFECTO INCONSTITUCIONAL EN LA GESTIÓN QUE INCIDE

(I) 1° Sobre la inaplicabilidad del artículo 472° del Código del Trabajo y su efecto inconstitucional en la gestión que incide.

1. **Artículo 472 Código del Trabajo:** Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470.
2. Los procedimientos regulados en el párrafo mencionado en al artículo 472 del Código del Trabajo se refieren a aquellos relativos al cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales. La referencia al artículo 470 es una mención a la sentencia dictada a propósito de la oposición de excepciones.
3. El precepto legal cuya declaración de inaplicabilidad se solicita incide en forma decisiva en una gestión pendiente ante el Primer Juzgado de Letras de San Carlos en causa RIT C-23-2021 [REDACTED], y en actual conocimiento por Recurso de Hecho interpuesto ante la I. Corte de Apelaciones de Chillan Rol Ingreso Corte **RIT 197-2025,**

presentado luego de que el recurso de apelación interpuesto por esta parte, en subsidio, fuera declarado improcedente según lo establecido en el artículo 472 del Código del Trabajo.

4. La aplicación de este precepto resulta decisiva por cuanto, conforme a la resolución de fecha 17 de junio de 2025, y que rola a folio 99 el Juez de Letras de San Carlos, que deja sin efecto la apelación subsidiaria interpuesta, en los siguientes términos:

“resolviendo al otrosí: Atendido lo dispuesto en el artículo 472 y 476 del Código del Trabajo, no ha lugar”.

5. De la lectura de la resolución resulta claro que el único fundamento que se tuvo para no acoger a tramitación el recurso de apelación fue el texto literal del artículo 472 del Código del Trabajo, que limita la posibilidad de revisión de una cuestión netamente de fondo en torno a la aplicación de norma especial **sobre la procedencia de hacer efectiva la responsabilidad subsidiaria de mi representada, sin determinar si los ejecutantes han agotado los medios de cobro y cumplimiento efectivo de la sentencia en el patrimonio de la ejecutada principal, equiparándose la solidaridad con la responsabilidad subsidiaria en la práctica mediante la resolución del tribunal.** Dicha resolución resuelve única y exclusivamente sobre la base de una norma legal que establece una limitación que atenta contra el derecho de que una resolución pueda ser revisada por un tribunal superior, deviniendo en inamovible.
6. Resulta claro que la intención del legislador al establecer la norma del artículo 472 del Código del Trabajo, consistía en dar ciertas garantías de celeridad al trabajador o a quien recurriese a este tipo de procedimiento, agilizando el proceso de ejecución, evitando un retraso innecesario en el pago de las obligaciones al trabajador, restringiendo el Recurso de Apelación y haciéndolo procedente exclusivamente, y en el solo efecto devolutivo, respecto de un único asunto de fondo a resolverse en una controversia de cobranza laboral, la sentencia que se pronuncia sobre la oposición de excepciones presentadas por el ejecutado. Excepciones que, a su vez, están limitadas exclusivamente a cuatro, de acuerdo al artículo 470 del Código del Trabajo: pago, novación, transacción y remisión.
7. Sin embargo, el Recurso de apelación presentado en subsidio, fue rechazada de plano por improcedente, a pesar de tratarse de un asunto relacionado directamente con el fondo de la controversia – esto es, la circunstancia de determinar si es procedente hacer efectiva la

responsabilidad subsidiaria de mi representada en un proceso de cobranza laboral en circunstancias de que por los ejecutantes no se haya efectuado diligencia o gestión alguna **tendiente a hacer efectivo en primer lugar el cumplimiento de la sentencia en el patrimonio de la ejecutada principal** .

8. Que, de la lectura de la escueta resolución, objeto del presente recurso, resulta claro que el único fundamento que se tuvo para no acoger a tramitación el recurso de apelación fue el artículo 472 del Código del Trabajo, que efectivamente limita la posibilidad de revisión de una cuestión netamente de fondo en torno a la materia antes descrita.

III. NORMAS CONSTITUCIONALES TRANSGREDIDAS: EL DEBIDO PROCESO Y EL DERECHO AL RECURSO.

Debido Proceso y Derecho al Recurso

1. La norma en cuestión infringe el artículo 19 N°3, inciso sexto de la Constitución Política de la República que obliga al legislador a establecer un procedimiento racional y justo, lo cual debe entenderse como la existencia de un debido proceso.
2. Si bien nuestra Constitución no señala ni detalla en su texto los elementos específicos que componen la garantía del debido proceso, el marco establecido por nuestra constitución presupone un asunto que ha sido objeto de discusión tanto doctrinal como jurisprudencial por este mismo Tribunal, el cual se refiere a qué garantías exactamente comprende el debido proceso, y en particular, el denominado derecho a recurrir.
3. El denominado derecho al recurso tiene consagración expresa en el artículo 8.2 letra h) de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 14.5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos ratificados por Chile. La Convención Americana de Derechos Humanos señala en su artículo 8 sobre garantías judiciales: "2. Toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad. Durante el proceso, toda persona tiene derecho , en plena igualdad, a las siguientes garantías mínimas: "... h) derecho de recurrir del fallo ante juez o tribunal superior".
4. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su artículo 14 señala: "5. Toda persona declarada culpable de un delito tendrá derecho a que el fallo condenatorio y la pena

que se le haya impuesto sean sometidos a un tribunal superior, conforme a lo prescrito por la ley". Una lectura textual de estas normas podrían llevar a pensar que estas normas solo son aplicables al Derecho Penal, pero lo cierto es que esto ha sido ya aclarado en el pasado por la Corte Interamericana, al señalar que: "Ya la Corte ha dejado establecido que a pesar de que el citado artículo (8º) no especifica garantías mínimas en materias que conciernen a la determinación de los derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter, el elenco de garantías mínimas establecido en el numeral 2 del mismo precepto se aplica también a esos órdenes y, por ende, en ese tipo de materias el individuo tiene también el derecho, en general, al debido proceso que se aplica en materia penal. (Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, de 24 de septiembre de 1999. Serie C. N 55, "Tribunal Constitucional vs. Perú", párrafo 70.).

5. La posibilidad de recurrir, entonces, aparece con un carácter que trasciende al ámbito penal, siendo perfectamente aplicable a materias laborales con expresa consagración en un tratado internacional. Así las cosas, de acuerdo al artículo 5 de la Constitución Política de la República, Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.
6. El derecho a recurrir, entonces, no es una mera garantía facultativa para el Estado de Chile, sino una obligación a la que se ha comprometido con organismos internacionales, y que de todos modos es posible de deducir su existencia del artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República. Esta garantía ha sido reconocida por este propio Tribunal Constitucional, en sentencia Rol 1432 de 5 de agosto del año 2010, la cual establece que "no obstante lo anterior y entrando al fondo del asunto, cabe sostener, en primer lugar, que el derecho al recurso forma parte integrante del derecho al debido proceso. Así se ha señalado entre otras sentencias, en los **roles N° 376, 389, 478, 481, 821, 934 986**. De este modo, se ha dicho expresamente que 'el derecho a un proceso previo, legalmente tramitado, racional y justo, que la Constitución asegura a todas las personas, debe contemplar las siguientes garantías: la publicidad de los actos jurisdiccionales, el derecho a la acción, el oportuno conocimiento de ella por la parte contraria, el emplazamiento, la adecuada defensa y asesoría con

abogados, la producción libre de pruebas conforme a la ley, el examen y objeción de la evidencia rendida, la bilateralidad de la audiencia, la facultad de interponer recursos para revisar las sentencias dictadas por tribunales inferiores.

7. En el caso en particular, la posibilidad de revisión se torna particularmente imperativa, por cuanto resulta evidente la limitación arbitraria que impone el artículo 472 del Código del Trabajo a la posibilidad de recurrir ante un tribunal superior, para la revisión de una resolución que aplica una norma de derecho sustantivo que implica equiparar la responsabilidad subsidiaria a un tipo de responsabilidad solidaria cuya única fuente puede ser la 1) La ley; 2) El testamento y 3) Una convención, siendo en este entendido la solidaridad de derecho estricto, y sí aparece del **artículo 1511 incisos 2° y 3°**: *"Pero en virtud de la convención, del testamento o de la ley puede exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deuda, y entonces la obligación es solidaria o in solidum"* *"La solidaridad debe ser expresamente declarada en todos los casos en que no la establece la ley"*.
8. Si bien el legislador ha pretendido dar ciertas ventajas a quien recurre a un procedimiento ejecutivo; algunas de las cuales ya han sido objeto de amplio debate en torno a su constitucionalidad, como lo es la limitación en torno a las posibles excepciones que puede oponer el ejecutado, el legislador ha excedido sus facultades en torno a este procedimiento, y el caso en cuestión no es la excepción, por cuanto impide de manera absoluta la posibilidad de recurrir ante un tribunal superior para que revise la aplicación de una norma que autoriza embargo de bienes del ejecutado, en contravención a norma especial que establece inembargabilidad de bienes municipales, que provoca un evidente agravio y perjuicio para mi representada, al ser conocido en una única instancia, sin posibilidad de que esta decisión sea revisada por un tribunal superior.

(ii) Sobre la inaplicabilidad de los incisos quinto a noveno del artículo 162 del Código del Trabajo

El segundo precepto legal cuya inaplicabilidad por inconstitucionalidad se pide declarar corresponde a los incisos quinto a noveno del artículo 162 del Código del Trabajo (en adelante, CT), que señala:

“Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 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 integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado

desde la notificación de la respectiva demanda. 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". (Énfasis agregado).

La aplicación del artículo 162 incisos quinto a noveno del CT, que crea una ficción legal como sanción por la no convalidación del despido, generaría que el monto a pagar a la demandante haya seguido creciendo indefinidamente desde el término de la relación laboral entre los demandantes y [REDACTED] alcanzando un monto absolutamente desproporcionado, que desde la primera liquidación practicada en la causa C-23-2021 del 1° Juzgado de Letras de San Carlos, ha aumentado en mas de un 100%,

Este precepto es de rango legal, para los efectos del requisito previsto en el artículo 93 N° 6 de la Constitución Política de la República y en el artículo 84 N° 4 de la Ley N° 17.997, Ley Orgánica constitucional del Tribunal Constitucional.

Normas Constitucionales Transgredidas

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 mas cuatro años, en base a lo cual exige una cuantiosa suma de más de \$ 89.066.517. según la última liquidación de fecha 26 de mayo de 2025, 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.

En el caso de que las normas impugnadas sean aplicadas en la gestión pendiente invocada, las siguientes normas constitucionales serían vulneradas:

- **Artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República:**

“2° La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”.

- **Artículo 19 N° 3 inciso primero de la Constitución Política de la República:**

“La Constitución asegura a todas las personas (...) 3°.- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”.

- **Artículo 19 N° 3 inciso quinto de la Constitución Política de la República:**

“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.

- **Artículo 19 N° 26 de la Constitución Política de la República:**

“26°. La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio”.

Esto, según se expone a continuación:

Forma en que la aplicación del artículo 162 del CT infringe la igualdad ante la ley
(artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República)

Según lo señalado por este Excmo. Tribunal en varias ocasiones respecto de las condiciones que tienen que concurrir para analizar si un precepto legal en un caso en concreto genera una infracción a un principio constitucional, en particular, al derecho de igualdad ante la ley, es necesario analizar la finalidad perseguida por el legislador. Para estos efectos, el Excmo. Tribunal ha optado por el examen de racionalidad, que implica dilucidar si la finalidad perseguida por el legislador ha sido adecuada, necesaria y tolerable para el destinatario de la norma¹

¹ STC Rol N° 3028 c. 12°

En este sentido, este Excmo. Tribunal ha resuelto que:

“Que cuando el legislador configura una diferencia, su inconstitucionalidad dependerá de su arbitrariedad, revelada por su irracionalidad. Para determinar la irracionalidad al Tribunal Constitucional le corresponde identificar tres elementos, así como valorar la relación existente entre ellos. En primer término, debe singularizar la finalidad de la diferencia, vale decir, qué propósito o bien jurídico se pretende alcanzar mediante la imposición de la diferencia en estudio. En segundo lugar, debe identificar con claridad en qué consiste -y cuál es la naturaleza- de la distinción de trato que contiene la norma. Finalmente, en tercer término, ha de singularizar el factor o criterio que sirve de base a la distinción⁵ ” (Énfasis agregado).²

Por consiguiente, según este Excmo. Tribunal para realizar el test de racionalidad es necesario identificar (1) la finalidad declarada por el legislador al crear el beneficio (2) la diferencia concreta de trato que se establece por el legislador, y (3) el criterio de diferenciación³

Para determinar si el artículo 162 CT cumple con el test de razonabilidad, debemos primero determinar la finalidad establecida por el legislador para su inclusión en nuestra legislación laboral. La norma del artículo 162 CT fue incorporada por la Ley N° 19.631 denominada “Ley Bustos”, ley que tuvo por finalidad **“que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo.** Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo el trabajador⁴ ”.

Es decir, podemos ver que la finalidad establecida por el legislador para la inclusión del artículo 162 CT en nuestra legislación laboral era incentivar a los empleadores a pagar las cotizaciones laborales, sancionado a aquellos empleadores negligentes que evadían dichos pagos.

La Ley N.º 19.631, al incorporar el artículo 162 del Código del Trabajo, tuvo como objeto fundamental sancionar a aquellos empleadores que, actuando como agentes retenedores al descontar de las remuneraciones las cotizaciones previsionales, incumplían su deber de enterar dichas sumas a las instituciones previsionales antes de dar por terminada la relación laboral. De allí que el legislador entendiera que el simple descuento de la remuneración en nada exime al

² STC Rol N° 2921 c. 15°

³ STC Rol N° 2935 c. 36°

⁴ Mensaje Presidencial Ley 19.631, 29 de marzo de 1999.

empleador de la obligación de pago: si persiste la mora en el cumplimiento de ese compromiso, el término del contrato no puede surtir plenos efectos jurídicos hasta que se regularice la situación previsional. Esta finalidad se dirige expresamente contra el empleador directo, quien es el obligado legal al pago de la remuneración y, por ende, al rol de agente retenedor.

En cambio, en el régimen de subcontratación la empresa principal no actúa como empleador respecto de los trabajadores del subcontratista, ni está obligada legalmente a pagar sus remuneraciones ni a retener y enterar cotizaciones; tales funciones corresponden al contratista. Por lo tanto, la empresa principal no puede verse afectada por la sanción prevista en el artículo 162 CT, pues no existe en su caso ni descuento de remuneraciones ni retención de aportes, lo que hace inaplicable la norma a quienes no ostentan la calidad de agente retenedor.

Así, para aplicar el test de racionalidad dispuesto por este Excelentísimo Tribunal, es preciso advertir: primero, la finalidad declarada por el legislador al crear el beneficio sancionatorio, esto es, incentivar el cumplimiento de las obligaciones previsionales por parte del empleador que ejerce retención; segundo, la diferencia concreta de trato establecida, puesto que sólo el empleador directo que retiene cotizaciones queda sujeto a la sanción, mientras que la empresa principal en subcontrato, al carecer de esa condición, queda excluida; y tercero, el criterio de diferenciación, basado en la calidad de agente retenedor y en la correlativa obligación legal de pago de la remuneración, que justifica la distinción entre empleadores directos y entidades meramente contratantes de servicios.

Ahora bien, ¿la aplicación del artículo 162 del CT en el caso en concreto, produce la finalidad buscada por el legislador con la Ley Bustos? La respuesta es no. El objetivo de la norma es sancionar a empleadores negligentes.

Resulta que, en este caso, nuestra representada actuó diligentemente respecto a los trabajadores con los que efectivamente tenía un vínculo de subcontratación, precisamente aquellos que prestaban directamente los servicios subcontratados en la empresa [REDACTED]

Lo anterior, quedo debidamente asentado en la sentencia de primera instancia que sirvió de base para el proceso de cobranza laboral en causa C-23-2021, del 1° Juzgado de Letras de San Carlos, toda vez que la responsabilidad de nuestra representada fue precisamente limitada a la subsidiariedad respecto de los créditos de autos, en mérito de haberse establecido judicialmente que la Ilustre Municipalidad que representamos ejerció su derecho a la información.,

Ahora bien, en el caso de marras se dio una situación impredecible para nuestra representada, toda vez que como quedo asentado en autos, la ejecutada principal [REDACTED] hizo abandono intempestivo de las obras para las cuales fue contratada en nuestro municipio, lo que sin duda genero un perjuicio no solo para los ejecutantes, sino para el municipio. Esta situación, no fue previsible para esta parte, y le ha significado a la municipalidad tener que asumir la responsabilidad por las deudas laborales y previsionales que debiese de haber asumido, en primer lugar, [REDACTED] entre las cuales, aquella que mas perjudica a nuestra representada es aquella configurada por la sanción que establece y regula el artículo 162 del Código del Trabajo.

Ahora, en el procedimiento en que incide este requerimiento de inaplicabilidad, se pretende en base a la deuda previsional que dejo la ejecutada principal [REDACTED] que la Ilustre Municipalidad de Ñiquén pague una suma 10 veces mayor a la condena de la sentencia, lo que a todas luces es inconstitucional.

Por consiguiente, la aplicación del artículo 162 del CT deviene en un castigo desproporcionado e ilegal en contra de una empresa (municipalidad) que se comportó diligentemente a la luz de la ley y de los antecedentes que tenía a la vista.

La aplicación del artículo 162 del CT no supera el test de razonabilidad. A pesar de que, la finalidad buscada por el legislador puede ser estimada como válida, la diferencia establecida y el criterio de diferenciación, no logran en este caso concreto, alcanzar dicha finalidad. Por tanto, se vulnera el derecho a la igualdad ante la ley en caso de aplicarse el referido artículo.

Forma en que la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo infringe la seguridad jurídica
(Artículo 19 N° 26 de la Constitución Política de la Republica)

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.

En el caso de que se aplique lo dispuesto por el artículo 162 incisos quinto al noveno del CT, se produciría una incertidumbre evidente, incompatible con la seguridad jurídica. Nuestra representada, producto de la aplicación de aquel precepto legal quedaría desprovista de toda capacidad de vaticinar los efectos jurídicos de los despidos.

La seguridad jurídica es “uno de los fines del derecho y en términos generales consiste en la generación de un clima de certeza, de saber a qué atenerse, en un ambiente de confianza en la comunidad nacional en que sus integrantes tienen pleno conocimiento que dada una situación jurídica los efectos de ella obedecen a una lógica que favorece la estabilidad cualquiera sea el ámbito de derecho aplicable⁵”.

Además, constituye un principio general de derecho público⁶, que ha sido clasificado por este Excmo. Tribunal, basándose en lo dispuesto por Tribunal Constitucional de España, en dos aspectos. El primero, relativo a la certeza del precepto legal, que constituiría su parte objetiva y el segundo aspecto, relacionado con la previsibilidad de los efectos de su aplicación que es la parte subjetiva⁷.

En el presente caso, la aplicación de los incisos quinto a octavo del artículo 162 del Código del Trabajo quebranta ambos elementos de certeza. Al imponer a la Municipalidad de Ñiquén una sanción cuyo monto y duración no guardan límite temporal ni cuantitativo alguno, la norma crea una “indefinida prolongación de los efectos de la nulidad-sanción” que repugna a la más elemental noción de seguridad jurídica. Resulta imposible para la Municipalidad determinar hasta cuándo y en qué cuantía podrá subsistir su obligación pecuniaria, pues depende exclusivamente de la persistencia de la mora del contratista principal (██████████) y de la eventual existencia de bienes sobre los cuales ejecutar créditos previsionales; circunstancias sobre las cuales la Municipalidad carece de control.

Tal indeterminación vulnera el principio de irretroactividad y estabilidad normativa, puesto que introduce un régimen sancionatorio con efectos perpetuos: cada día de retraso en el pago

⁵ STC Rol N° 5822 c. 20°

⁶ STC Rol N° 1144 c. 53° y STC Rol N° 7181 c. 28°.

⁷ STC Rol N° 8907 c. 22°.

constituye un nuevo devengo, sin tope, de obligaciones que no se extinguieron con la sentencia. Además, socava la consolidación de situaciones jurídicas, pues deja abierta indefinidamente la responsabilidad de la Municipalidad, aun cuando haya actuado diligentemente y haya ejercido su derecho a la información, tal como reconoció el 1° Juzgado de Letras de San Carlos en la causa C-15-2022.

Forma en que la aplicación del artículo 162° del Código del Trabajo vulnera la proporcionalidad de las sanciones (artículos 1°, inciso quinto, 6°, 7°, 19 N°s 2°, 3°, 20° y 26 de la Constitución Política de la Republica)

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. Excma. 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 Códig

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” (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” 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, **entendiendo que se castiga a quien ha debido obrar como agente retenedor y depositario de las sumas y montos de la remuneración de los trabajadores, que tenían por fin el pago de cotizaciones previsionales, y no lo ha hecho** (cuestión que no se produce respecto de nuestra representada dado que nunca ha obrado ni ha debido obrar como agente retenedor, al no estar obligada al pago de remuneraciones respecto del actor)

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 íntegro 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, más aun cuando en los casos como el de autos no ha existido retención previa de cotizaciones por parte de nuestra representada, toda vez que obro como empresa principal en una relación de subcontrato, no actuando como agente retenedor y no habiendo podido retener indebidamente cotizaciones de propiedad de los trabajadores.

- Conclusión

En definitiva, como SS. Excm. 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, los montos adeudados según se expuso se incrementaron en más de un 500%, en estos 4 años que han transcurrido desde la apertura de la causa de cobranza laboral, exponiéndose nuestra representada, de hacerse efectiva su responsabilidad subsidiaria, a asumir una deuda de mas de \$ 89.066.517.

11. 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 \$ 23.886.523) -según puede consultarse en liquidación de fecha 13 de septiembre de 2021-, 04 años después, la última liquidación consigno una deuda total de **\$ 89.066.517**, -según la última liquidación de fecha 12 de mayo de 2025-, esto es, **los montos adeudados se han incrementado en mucho mas de un 200%.**

12. 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. Excm. 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.

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 05 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 redundaría 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

IV. CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS CONSTITUCIONALES DE ADMISIBILIDAD

1. En concordancia con lo formulado por el **artículo 93 N°6 inciso 11 de la CPR**, el **artículo 84 de la Ley N°17.997**, establece que los requerimientos de inaplicabilidad podrán ser declarados inadmisibles en la medida que no cumplan con los requisitos que allí se enumeran, a saber, dicha disposición señala: “*Artículo 84.- Procederá declarar la inadmisibilidad en los siguientes casos:*

- 1.- Cuando el requerimiento no es formulado por una persona u órgano legitimado;*
- 2.- Cuando la cuestión se promueva respecto de un precepto legal que haya sido declarado conforme a la Constitución por el Tribunal, sea ejerciendo el control preventivo o conociendo de un requerimiento, y se invoque el mismo vicio que fue materia de la sentencia respectiva;*
- 3.- Cuando no exista gestión judicial pendiente en tramitación, o se haya puesto término a ella por sentencia ejecutoriada;*
- 4.- Cuando se promueva respecto de un precepto que no tenga rango legal;*
- 5.- Cuando de los antecedentes de la gestión pendiente en que se promueve la cuestión, aparezca que el precepto legal impugnado no ha de tener aplicación o ella no resultará decisiva en la resolución del asunto, y*
- 6° Cuando carezca de fundamento plausible.*

Declarada la inadmisibilidad por resolución que deberá ser fundada, ésta será notificada a quien haya recurrido, al juez que conozca de la gestión judicial pendiente y a las demás partes que intervengan en ella, y el requerimiento se tendrá por no presentado, para todos los efectos legales. La resolución que declare la admisibilidad o inadmisibilidad del requerimiento no será susceptible de recurso alguno.”

En el caso de autos, tal como se confirma de la lectura del presente libelo, se cumplen con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por lo cual este Excmo. Tribunal Constitucional debe decretar la admisibilidad del requerimiento a fin de que el pleno del Tribunal conozca del fondo y declare entonces la inaplicabilidad del precepto legal impugnado al producir efectos contradictorios con la Constitución, en virtud de lo que será dicho en lo sucesivo.

Así las cosas, con la finalidad que se dé curso al presente requerimiento de inaplicabilidad, esta parte estima que:

(I) Existe una gestión pendiente

Tal como ya fue señalado, el presente requerimiento de inaplicabilidad pretende que este Excmo. Tribunal declare la no aplicación en el caso concreto de lo dispuesto en el artículo 472 del Código del Trabajo en los autos de cumplimiento de la sentencia laboral que se tramita ante el 1° Juzgado de Letras de San Carlos bajo el RIT C-21-2021 caratulado “”

La gestión pendiente en la que los preceptos impugnados pueden resultar aplicables se puede verificar con el certificado de estado que se acompañan a estos autos de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillan en virtud de Recurso de Hecho Rol Corte 197-2025, lo cual implica que se trata de una gestión que no ha concluido, se encuentra en plena ejecución y tampoco ha sido archivada, por lo cual se concluye que tiene la aptitud necesaria para ser una gestión pendiente.

(II) Esta siendo interpuesta por una persona u órgano legitimado

Conforme la individualización del requirente y lo señalado en el certificado de estado que se acompaña a estos autos, el presente requerimiento está siendo presentado por la Ilustre Municipalidad de Ñiquén a través de su representante legal, quienes son parte de la gestión pendiente en la que incidirían estos autos.

Lo anteriormente señalado, se encuentra reafirmado por la jurisprudencia de este Excmo. Tribunal Constitucional, el cual ha señalado el concepto de parte y por tanto legitimado en el siguiente sentido: *“Que la normativa tanto constitucional como legal precedentemente transcrita resulta inequívoca en cuanto a exigir que el asunto pendiente ante un tribunal ordinario o especial debe ser una gestión judicial en la que el requirente, en la especie, don Juan Antonio Loyola Román, sea parte; Que resulta de toda importancia, en consecuencia, precisar el concepto de “parte” a que alude la normativa constitucional y legal referida. A estos efectos, el profesor don Juan Colombo Campbell en su libro “Los Actos Procesales”, [...] señala que: “Partes son las personas vinculadas al proceso por una relación jurídica procesal. [...] El actor ingresa cuando el juez, acogiendo el ejercicio de la acción, abre proceso, y el pasivo, cuando es emplazado a juicio[...].Luego, el profesor Colombo agrega: “Los actos procesales emanados de las partes persiguen objetivos fundamentales que resulta útil precisar: 1) El actor invoca y alega en la demanda los hechos en que fundamenta sus peticiones o pretensiones y el demandado se defiende oponiendo sus excepciones, contraprestaciones o defensa, traspasando así su versión del conflicto al proceso(...)” El profesor don Francisco Hoyos Henrechson, [...] señala:” Una primera observación nos demostrará que las partes son los titulares del interés en conflicto [...]”.* (STC, Rol N°1963-11, 27 de abril de 2011, C.5° y 6°)

(III) Los preceptos impugnados tienen rango legal

El precepto impugnado y que en el caso concreto genera efectos contrarios a la Constitución aluden al enunciado normativo contenido el artículo 472 del Código del Trabajo, norma jurídica con jerarquía de ley

(IV) Precepto tiene aplicación decisiva en la resolución del asunto

Conforme la jurisprudencia de este Excmo. Tribunal Constitucional, la cualidad de una norma de ser decisoria litis o de tener aplicación decisiva en la resolución del asunto (sea este incidental o principal) está determinada por lo siguiente: *“[...] La exigencia contenida en el artículo 93, inciso undécimo, en orden a que ‘la aplicación del precepto legal impugnado pueda resultar decisivo en la resolución de un asunto’, no puede, entonces, interpretarse prescindiendo de la finalidad que anima a la institución de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la ley. Esta conclusión*

resulta plenamente consecuente con el criterio de interpretación finalista o teleológico, que ha orientado la jurisprudencia de este Tribunal, y ‘que postula que sobre el tenor literal de una disposición debe predominar la finalidad del precepto que la contiene, ya que ese elemento revela con mayor certeza jurídica su verdadero alcance, puesto que las Constituciones no se escriben simplemente porque si, sino que cada una de las normas tiene su ‘ratio legis’ y su propia finalidad” **(STC, Rol N°472-06, 30 de agosto de 2006.)**

En dicho sentido, para este Excmo. Tribunal, el significado de este presupuesto procedimental para la admisibilidad de un requerimiento de inaplicabilidad implica asumir lo siguiente: “[...] conforme ha destacado la jurisprudencia de esta Magistratura, el que la aplicación de un precepto legal haya de resultar decisiva en la resolución de un asunto supone que el Tribunal Constitucional debe efectuar ‘un análisis para determinar si de los antecedentes allegados al requerimiento puede concluirse que el juez necesariamente ha de tener en cuenta la norma legal que se impugna, para decidir la gestión.’ (Roles N° 668, 809, 1225, 1493, 1780 y 2193)” **(STC, Rol N°2342-12, 16 de noviembre 2012).**

De ahí que, la doctrina nacional en relación a esta exigencia ha señalado que “[...] el carácter concreto de esta forma de control, que contrasta con la competencia natural del Tribunal Constitucional para ejercer control abstracto de constitucionalidad”, (Martínez Estay, José. “Recurso de Inaplicabilidad, Tribunal Constitucional y juez ordinario en la reforma constitucional”. En: *La Constitución Reformada de 2005* (Coordinador: Humberto Nogueira). Editorial Librotecnia, Santiago, 2005, p. 461) implica que “[...] al resolver la cuestión sometida a su conocimiento [el Tribunal Constitucional] sólo se pronuncia sobre la constitucionalidad de las disposiciones legales aplicadas al caso concreto y señaladas con precisión por la parte o la autoridad judicial o administrativa que promueve el incidente de inconstitucionalidad” (Nogueira Alcalá, Humberto. “El control represivo y abstracto de inconstitucionalidad de leyes en la reforma constitucional de 2005. De las competencias del Tribunal Constitucional y los efectos de sus sentencias”. En: *Reforma Constitucional* (Coordinador: Francisco Zúñiga). Editorial Lexis Nexis, Santiago, 2005, p. 597.)

Por tanto, las normas legales reprochadas de inconstitucionalidad son siempre analizadas en relación con la gestión pendiente en que éstas puedan incidir, es decir, la contradicción de dichos preceptos legales con la Constitución deben ser el resultado de la aplicación de éstos al asunto específico en que dichas normas jurídicas legales constituyen el derecho material aplicable.

Ahora bien, además de que las normas legales constituyan derecho material en la gestión, estas deben ser relevantes en la decisión del asunto, lo cual, según los antecedentes allegados al requerimiento, permitan concluir que el juez o tribunal que conocen del asunto pendiente deba necesariamente recurrir a las normas legales impugnadas para decidir la gestión.

(1) En el caso concreto, la aplicación de las normas legal impugnada (artículo 472° del Código del Trabajo) resulta decisivas y relevantes para la resolución del asunto pendiente ante el 1° Juzgado de Letras de San Carlos y en particular ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillan.

En primer término, el juez de la causa en la tramitación de los autos sobre procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral deberá tener en cuenta la regla legal reprochada por vicio de inconstitucionalidad y necesariamente habrá de acudir a las mismas a fin de decidir la gestión.

En segundo lugar, y como consecuencia de lo anterior, **el artículo 472 del Código del Trabajo, constituye derecho material aplicable al caso concreto e incide en la decisión del tribunal de fondo para determinar la posibilidad de recurrir de apelación respecto de la resolución** que aplica una norma de derecho sustantivo que implica equiparar la responsabilidad subsidiaria a un tipo de responsabilidad solidaria cuya única fuente puede ser la 1) La ley; 2) El testamento y 3) Una convención, siendo en este entendido la solidaridad de derecho estricto, y sí aparece del **artículo 1511 incisos 2° y 3°**: *"Pero en virtud de la convención, del testamento o de la ley puede exigirse a cada uno de los deudores o por cada uno de los acreedores el total de la deuda, y entonces la obligación es solidaria o in solidum" "La solidaridad debe ser expresamente declarada en todos los casos en que no la establece la ley".*

Así, dicha norma legal resulta decisiva para resolver la litis pues es en virtud de ésta que el tribunal de fondo ha rechazado el recurso de apelación interpuesto por esta parte, y es más, se ha habilitado a la contraria para perseguir el cumplimiento de la obligación en el patrimonio de nuestra representada.

Ahora bien, tal como se demostrará en lo sucesivo, la aplicación de la norma legal reprochada y su relevancia en este caso concreto resultan refrendadas por los efectos contrarios a la Constitución que dicha aplicación produce.

(2) Por otro lado, la aplicación de la **sanción establecida en el artículo 162° del Código del Trabajo (Ley Bustos)** en la gestión pendiente implica, o significa para nuestra representada, un riesgo real, cierto y efectivo de que la Municipalidad de Ñiquén deba responder subsidiariamente por un componente con un carácter eminentemente sancionatorio, y que según la historia de la ley (Bustos), su finalidad es sancionar a aquellos empleadores que indebidamente retengan dineros del trabajador que están afectos al pago de cotizaciones previsionales, sin depositarlos en las instituciones correspondientes en su calidad de agente retenedor.

De un análisis de la historia de la Ley N° 19.631, publicada el 28 de septiembre de 1999, se desprende indudable y claramente que la intención del legislador, al incorporar la sanción de la nulidad del despido en el inciso séptimo del artículo 162° del Código del Trabajo, fue sancionar a aquellos empleadores que indebidamente hubieran retenido dineros del trabajador – los cuales, por ley, pertenecen al trabajador – y no los hubieran enterado a las instituciones previsionales correspondientes. Esto, partiendo de la premisa de que estos dineros son de propiedad del trabajador, y si al momento de desvincular a un trabajador, el empleador no enterara dichos montos a las entidades previsionales, existiría una verdadera apropiación indebida por parte del patrón.

Esta es la lógica que subyace a la dictación de la **Ley N° 19.631**, y que justifica la incorporación de la denominada “nulidad del despido”, como sanción para aquellos empleadores que indebidamente hubieran retenido dineros del trabajador, que por mandato legal hubieran estado destinados a enterar a las instituciones de seguridad social.

Atendidos que los fines y objetivos originales de la Ley fueron desvirtuados por la práctica, fue necesario introducir una serie de modificaciones legales tendientes a subsanar las deficiencias y carencias de la original Ley N° 19.631, y así, poder materializar los fines y objetivos originales de la norma, esto es, que los empleadores paguen y enteren las cotizaciones previsionales de los y las trabajadoras al momento de poner término al contrato de trabajo.

En este sentido, a partir de la publicación de la Ley N° 19.844, se modificó la redacción del artículo 177° del Código del Trabajo, con el propósito de impedir la suscripción de finiquitos ante ministros de fe, distintos a los inspectores del trabajo, sin acreditar de forma previa el pago de

las cotizaciones previsionales de los trabajadores (lo anterior debido a la tendencia generalizada de eludir la suscripción de finiquitos ante Inspectores del Trabajo recurriendo a los notarios, atendido a que estos no exigían como condición previa, que se certificara el estado de pago de las cotizaciones de los empleados).

Posteriormente, y reconociendo la jurisprudencia, en específico, la Excelentísima Corte Suprema que la sanción de la nulidad del despido debía de ser limitada en cuanto a su aplicación temporal, con el objeto de velar por la proporcionalidad y seguridad jurídica, esta comenzó a imponer un límite temporal a dicha sanción que se fijó en un lapso de 06 meses, todo ello derivado de la recta interpretación del inciso 5° del artículo 162 en armonía con el artículo 480, ambos del Código del Trabajo. Lo anterior en razón de la certeza jurídica y de guardar una adecuada armonía con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 480 del mismo texto legal" (Excma. Corte Suprema, Rol 3378-02).

Producto de la situación expuesta, y dado que la Excelentísima Corte Suprema había por la vía interpretativa, comenzado a imponer limitaciones temporales a la aplicación de la sanción establecida por la Ley N° 19.631 (nulidad del despido), un grupo de parlamentarios presentó una moción para que se aprobara una ley interpretativa del **inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo**, moción que se tradujo en ley con la entrada en vigencia de la **Ley N° 20.194, que declaro interpretado el inciso de la norma aludida, en el siguiente sentido:**

*"El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto señala que "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.", 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**":*

Sin perjuicio de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.194, **no debe de concluirse que lo que pretendió el legislador fue eximir de todo tipo de límite temporal y/o racional a la sanción de la nulidad del despido**, puesto que tal y como se desprende de la historia de dicha ley, así

como de la historia fidedigna de la Ley N° 19.631 (Bustos Seguel), esta sanción reconoce como limite los principios jurídicos de proporcionalidad, razonabilidad y rechazo al enriquecimiento sin causa.

No se puede pretender que una sanción de una envergadura tal y como la de la nulidad del despido, este desprovista de limite alguno, sobre todo considerando que su aplicación ilimitada pudiera llevar a situaciones absolutamente injustas y desproporcionadas, y que inclusive, pudieran ser contraproducentes para el cumplimiento de los fines originales de la Ley Bustos Seguel.

Ha sido la propia jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, incluyendo la del Tribunal Constitucional –en adelante el TC-, la que han ido limitando el sentido y alcance de la Ley Bustos, así a modo ilustrativo, el TC, en la sentencia dictada en causa rol N° 5151-2018 del Tribunal Constitucional, declaro lo siguiente:

“Sin embargo, en el caso concreto, la aplicación de la nulidad del despido no cumple con el estándar de proporcionalidad en sentido estricto, toda vez que su aplicación al caso de Paris no se advierte como una protección del acceso a las prestaciones que brinda el sistema de seguridad social, sino que, como un enriquecimiento sin causa de los demandantes que han sacado provecho de la inactividad procesal del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco para obtener un rédito económico. Así, se produce una clara desviación del propósito del apremio de la sanción de nulidad del despido, para convertirse, lisa y llanamente, en un enriquecimiento ilícito”.

El artículo 162 del Código del Trabajo como una norma que forma parte del sistema de protección del derecho de seguridad social, omite reconocer que el aspecto esencial de la misma consiste en configurar un verdadero régimen sancionatorio mediante la ficción de subsistencia de una relación laboral, que en la práctica mantiene las obligaciones para una sola de las partes de ese vínculo, como es la empleadora, aun cuando el trabajador ya no preste servicio alguno, **alterando el régimen jurídico general en materia de obligaciones laborales, al desconocer un principio básico de nuestro ordenamiento, conforme al cual las prestaciones económico laborales del empleador tienen su causa en la prestación de servicios personales bajo subordinación y dependencia, presupuestos que no se verifican en la especie, no obstante lo cual, la norma sancionatoria en comento, hace subsistir las obligaciones del empleador, trascendiendo a la mera protección de las cotizaciones del trabajador.**

Que al respecto, resulta pertinente recordar que la causa de las prestaciones pecuniarias que se adeudarían, 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 avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*.

Esta conclusión se ve reforzada en la especie al considerar que mi representada ni siquiera era la empleadora directa de los demandantes laborales y únicamente está respondiendo en calidad de demandada subsidiaria por el vínculo de subcontratación existente entre esta y [REDACTED]

Dado que el contrato original fue ejecutado por [REDACTED], la nulidad del despido **AGRAVA LA DEUDA PRINCIPAL DE AQUEL EMPLEADOR Y, AL NO EXISTIR PATRIMONIO SUFICIENTE, SE DESPLAZA LA EJECUCIÓN SUBSIDIARIA HACIA LA MUNICIPALIDAD DE ÑIQUÉN**. De este modo, la apreciación de la nulidad determina de modo directo y necesario la procedencia y cuantía de la responsabilidad subsidiaria que hoy se reclama.

Por todo lo anterior, es que solicito a US. Excm. mediante el presente requerimiento destinado a asegurar la supremacía constitucional, declare los preceptos legales impugnados como inaplicables por inconstitucionalidad, evitando con ello que la decisión judicial acuda a dichas normas y las aplique en el caso concreto provocando efectos contrarios a la Constitución Política de la Republica.

(V) Requerimiento tiene fundamento plausible

A juicio de este Excmo. Tribunal Constitucional el fundamento plausible tiene relación con el trabajo de argumentación realizado por la parte requirente al presentar el conflicto concreto de constitucionalidad que necesita remedio.

Así lo ha señalado expresamente: *"Que el concepto de 'fundamento plausible' contenido en la norma en análisis, por su propio significado, se identifica con el de 'fundada razonablemente' que, aludiendo a la cuestión planteada, comprende el precepto de la Carta Fundamental; Que, por este motivo, este Tribunal considera que la disposición comprendida en el N°6 del inciso primero del*

artículo 47 G, contenido en el artículo único, N°57, del proyecto, es constitucional en el entendido que se refiere a la exigencia contemplada en el artículo 93, inciso decimoprimer, de la Constitución Política, de que la acción sometida a conocimiento de esta Magistratura esté 'fundada razonablemente' (STC, Rol N°1288-08, 25 de agosto de 2009).

El presente requerimiento cumple con el requisito de encontrarse fundado razonablemente, dado que, se realiza una relación clara y precisa de los elementos de hecho y de derecho en los que se funda, exponiendo los vicios de inconstitucionalidad que se producen en la aplicación de los preceptos legales, configurando de forma inteligible la pretensión de inaplicabilidad por inconstitucionalidad.

Por otro lado, del libelo se desprende claramente la forma en que se produce la contradicción entre la CPR, la norma legal impugnada y la aplicación al caso concreto, explicitándose cómo se manifiesta dicha contradicción.

De este modo, para este Excmo. Tribunal, que la cuestión de inaplicabilidad esté fundada razonablemente implica que: “[...] el o los preceptos legales objetados contraríen la Constitución en su aplicación al caso concreto, lo que debe ser expuesto circunstanciadamente, de modo que la explicación de la forma en que se produce la contradicción entre las normas, sustentada adecuada y lógicamente, constituya la base indispensable de la acción ejercida” (9 STC, Rol N°779-07, 16 de mayo de 2007)

POR TANTO, en virtud de lo establecido en el artículo 93 de la Constitución Política de la República, y en los artículos 79 a 92 de la Ley 17.997 Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional. **RUEGO A SS., EXCELENTÍSIMA**, tener por deducido requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, admitirlo a tramitación y, en definitiva acogerlo, declarando que el artículo 472 del Código del Trabajo en cuanto prescribe "Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470", es inaplicable a los autos Rol causa C-23- 2021, caratulados "[REDACTED]" seguidos ante el 1° Juzgado de Letras de San Carlos, por ser su aplicación contraria al artículo 19 N°3 de nuestra Constitución Política de la República, al artículo 8.2 letra h de la Convención Americana de Derechos Humanos y al artículo 14.5 del Pacto Internacional

de Derechos Civiles y Políticos, ratificados por Chile; cumpliéndose los requisitos establecidos para el recurso por existir gestión pendiente en Recurso de Hecho interpuesto en dicha causa en Rol Ingreso de Corte 197-2025 ante la I. Corte de Apelaciones de Chillan; **Asimismo, Ruego A Ss., Excelentísima**, 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 y noveno del mismo artículo 162 del Código del Trabajo, en el procedimiento de cobranza laboral caratulado [REDACTED], **rol C-23-2021 del 1° Juzgado de Letras de San Carlos**, 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: Sírvasse S.S. Excma. tener por acompañados los siguientes documentos:

- (i) Resolución del 1° Juzgado de Letras de San Carlos, dictada en autos caratulados [REDACTED] causa de RIT C23-2021, dictada con fecha 17 de junio de 2025 y que rola a folio 99, por la cual se deja sin efecto resolución del otrosí de fecha 22 de mayo de 2025 (folio 73),.
- (ii) Resolución de fecha 22 de mayo de 2025 (folio 83), del 1° Juzgado de Letras de San Carlos, dictada en autos caratulados [REDACTED] causa de RIT C-23-2021, mediante la cual se concede apelación subsidiaria.
- (iii) Resolución de Corte de Apelaciones de Chillan de fecha 26 de junio de 2025 en causa Rol 197-2025, que tuvo por interpuesto Recurso de Hecho.
- (iv) Certificado de estado de la causa Rol Corte 197-2025 seguida ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillan, en virtud de Recurso de Hecho presentado por esta parte, requisito de admisibilidad del presente requerimiento de inconstitucionalidad.
- (v) Certificado de estado de la causa dictado en causa de cobranza laboral C-23-2021, del 1° Juzgado de Letras de San Carlos.
- (vi) Ebook de causa de cobranza laboral C-23-2021 del 1° Juzgado de Letras de San Carlos.

- (vii) Mandato Judicial otorgado por el mandante con fecha 18 de diciembre de 2024 ante el Notario público Jonathan Andrés Fuentes Parada de la Segunda Notaria de San Carlos respecto del abogado Diego Fernando Letelier Betanzo.
- (viii) Fallo del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 28 de enero de 2025, Rol N° 12-2025.
- (ix) Decreto N° 744 / 2025 de fecha 07 de febrero de 2025 que nombre en calidad de alcalde titular de la comuna a don Mauricio Andrés Catoni,
- (x) Resolución de cúmplase de fecha 03 de febrero de 2025 en causa ROL N° 3 2025 del Tribunal Electoral Regional del Ñuble.
- (xi) Resolución de fecha 19 de junio de 2025 que ordena dictar decreto de pago en causa RIT C-23-2021, cobranza laboral del 1° Juzgado de Letras de San Carlos.

Al Excmo. Tribunal Constitucional respetuosamente pido, tener por acompañados los documentos anteriormente singularizados.

SEGUNDO OTROSI: En virtud de la facultad que confieren a S.S. Excma. los artículos 93 N°6, inciso 11°, de la Constitución Política de la República y 38 y 85 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, cuyo texto refundido se fijó en el DFL 5 de 2010, con el objeto de evitar que se resuelva y falle la gestión que motiva la presente acción sin previo pronunciamiento acerca de la inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los preceptos legales que se han impugnado, vengo en solicitar se decrete desde ya la suspensión del procedimiento que configura la gestión pendiente.

Fundo esta petición en los siguientes argumentos y razones:

1.- En primer término, la circunstancia de que la gestión judicial pendiente, en la cual incidirían las normas cuya inaplicabilidad es solicitada mediante esta presentación, corresponde a un procedimiento de cobranza laboral regulado en los artículos 463 y ss. del Código del Trabajo, el cual se encuentra en la etapa de apremio, en que se ha dado lugar a ordenado a la municipalidad de Ñiquén mediante resolución de fecha 19 de junio de 2025, la dictación de decreto de pago por la suma total de **\$89.066.517 pesos**, dentro de un plazo de 20 días mas reajustes e intereses y costas

En este punto es menester tener presente que la potestad cautelar tiene como requisito la concurrencia del peligro en la demora y del humo de buen derecho, las cuales son las condiciones necesarias que exige la legislación y la doctrina como estándar mínimo para la protección cautelar.

Por una parte, el peligro en la demora se configura debido a la naturaleza jurídica del procedimiento de cobranza laboral y, por otra, el humo de buen derecho se constata en el caso concreto en la existencia de normas que en su aplicación contravienen lo dispuesto en la Constitución Política de la República.

En primer lugar, la naturaleza jurídica del procedimiento de cobranza o cumplimiento de la sentencia laboral que se sustancia en la gestión pendiente ante el 1° Juzgado de Letras de San Carlos, bajo el RIT C-23- 2021, se caracteriza por ser ejecutivo y efectivo, y que en el estado actual de tramitación ya se ha dispuesto que el municipio que represento, sin darse los presupuestos legales para dar lugar a la responsabilidad subsidiaria, se vea obligada a saldar una deuda sin que previamente se agoten las vías de cobro en el patrimonio de la ejecutada principal.

De ahí que, solicitamos la suspensión del procedimiento en la medida que la progresión del procedimiento de cobranza laboral generaría una afectación gravosa y una severo daño al patrimonio municipal, con el consiguiente perjuicio para la Comunidad de Ñiquén atendido los bienes respecto de los cuales se persigue la ejecución tienen por finalidad satisfacer un fin publico.

Siendo entonces inminente los efectos de la medida de apremio, esto es la obligación de dictar decreto de pago por sumas que se acercan a los \$100.000.000, resulta imperioso la adopción de la medida de suspensión del procedimiento.

En tercer término, además del peligro en la demora, la potestad cautelar requiere la existencia de un “humo de buen derecho”, el cual se ha definido como “[...] el juicio de verosimilitud acerca de la existencia del derecho que se reclama. No se trata en ningún caso de la plena prueba del derecho o interés, sino que de una simple apariencia de la situación tutelada”.

Teniendo presente entonces que la potestad cautelar exige una apariencia del derecho reclamado, es que señalamos S.S., Excma. que la existencia de una gestión pendiente en la que por medio de la aplicación de normas de rango legal se puede contravenir lo señalado y cautelado por la Constitución Política de la República, en los términos ya explicitados en lo principal de esta presentación, es que se configura clara e inequívocamente el humo de buen derecho.

Finalmente, cabe señalar como antecedente no menor la pérdida de oportunidad del presente requerimiento de inaplicabilidad, si la medida cautelar de suspensión del procedimiento no es otorgada.

En efecto, como lo ha recordado este Excmo. Tribunal, la finalidad de la suspensión del procedimiento es, precisamente, asegurar el cumplimiento efectivo de una sentencia estimativa de inaplicabilidad por inconstitucionalidad. Dado que el procedimiento de cumplimiento de la sentencia laboral produce una serie de efectos jurídicos sobre el patrimonio de la Municipalidad de Ñiquén, caracterizado por ser un procedimiento de ejecución, rápido y sumario, el daño y la afectación gravosa al patrimonio Municipal podrían consumar en lo inmediato o en el tiempo intermedio en que se tramita este requerimiento, sin que esta parte haya logrado obtener una declaración de inaplicabilidad de normas legales que producen efectos inconstitucionales.

Esta situación se torna aún más dramática, si se asume como supuesto que este Excmo. Tribunal emita una sentencia estimatoria de inaplicabilidad de los preceptos legales impugnados, una vez concretado y consumada la dictación del decreto de pago.

Es por todo lo anteriormente dispuesto que solicitamos a este Excmo. Tribunal Constitucional ordene la suspensión de la gestión pendiente en la que inciden estos autos, llevada ante el 1° Juzgado de Letras de San Carlos en causa de cobranza laboral RIT C-23-2021, de RIT [REDACTED] y gestión pendiente ante Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillan a través de Recurso de Hecho RIT Corte 197-2025, a fin de evitar que mientras se conoce y falla el presente requerimiento de inaplicabilidad se lleve a la dictación del decreto de pago ordenado

POR TANTO, Al Excmo. Tribunal Constitucional respetuosamente pido, se sirva ordenar dicha suspensión del procedimiento, en los autos ante el 1° Juzgado de Letras de San Carlos en causa

de cobranza laboral RIT C-23-2021, de RIT [REDACTED] y gestión pendiente ante Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillan a través de Recurso de Hecho ROL Corte 197-2025.

TERCER OTROSI: Solicito al Excmo. Tribunal Constitucional tener presente que la personería de don Mauricio Andrés Catoni Contreras, para representar legalmente a la Ilustre Municipalidad de Ñiquén consta del Fallo del Tribunal Calificador de Elecciones de fecha 28 de enero de 2025, Rol N° 12-2025 y del Decreto N° 744 / 2025 de fecha 07 de febrero de 2025 que nombre en calidad de alcalde titular de la comuna a don Mauricio Andrés Catoni, que acompaño a esta presentación.

Al Excmo. Tribunal Constitucional respetuosamente pido, tener por acreditada la personería y por acompañado el documento que en ella consta.

CUARTO OTROSI: Sírvase SS.Excma. tener presente que la personería con que actuamos en estos autos en representación de la Ilustre Municipalidad de Ñiquén, representada por su Alcalde de la comuna don Mauricio Andrés Catoni Contreras, ya individualizado, consta de Mandatos Judiciales, otorgados ante Notario público Jonathan Andrés Fuentes Parada de la Segunda Notaria de San Carlos de fechas 18 de diciembre de 2024 y 09 de abril de 2025, documentos que acompañamos a esta presentación.

Al Excmo. Tribunal Constitucional respetuosamente pido, tenerlo presente

QUINTO OTROSÍ: Solicito a V.E. se sirva disponer que las notificaciones que se practiquen en la secuela del presente proceso sean despachadas al correo electrónico:

- Diegoletelier.abogado@gmail.com

SEXTO OTROSÍ: SÍRVASE V.E. ordenar traer a la vista los autos de la causa del 1° Juzgado de Letras de San Carlos [REDACTED], RIT C-23-2021, de cobranza laboral Y de la causa sobre recurso de hecho ROL Corte 197-2025 seguida ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillan, para examen y alegaciones en relación con el presente requerimiento de inaplicabilidad.