



CAMPOS URRUTIA
ABOGADOS + LAWYERS

0000001

UNO



MATERIA : INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD
SOLICITANTE [REDACTED]
R.U.T. [REDACTED]
ABOGADO : ROBERTO URRUTIA ARAYA
R.U.T. : 16.347.526-K
CAUSA EN QUE INCIDE : LABORAL 72-2025 ILTIMA CORTE DE APELACIONES DE IQUIQUE.

EN LO PRINCIPAL: REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DE PRECEPTOS LEGALES QUE INDICA; PRIMER OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS; SEGUNDO OTROSÍ: SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO JUDICIAL QUE INCIDE, POR RAZÓN DE URGENCIA; TERCER OTROSÍ: NOTIFICACIONES VÍA CARTA CERTIFICADA Y CORREO ELECTRÓNICO. CUARTO OTROSÍ: PERSONERÍA.

EXCELENTISIMO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ROBERTO IGNACIO URRUTIA ARAYA, abogado, cédula de identidad N° 16.347.526-K, por poder y en representación convencional de [REDACTED]

ambos domiciliados para estos efectos en calle Málaga N°115 oficina 1302, Santiago, a US.
Con respeto digo:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República y los artículos 47 A y siguientes de la Ley N° 17.997 Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, venimos en interponer requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, a fin de que se declaren inaplicables los preceptos legales dispuestos en el artículo 483-A inciso cuarto del Código del Trabajo, por cuanto dicha norma vulnera las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, ambos respecto de la gestión pendiente llevada ante la Excelentísima Corte Suprema, Rol Corte 39.705-2025, y que incide en la causa **Rol Laboral 72-2025 de la Ilítima Corte de Apelaciones de Iquique**, caratulada “[REDACTED]

[REDACTED] en que mi representada es demandada, requiriendo la aclaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de la norma indicada, pues de su



aplicación se derivaría un resultado lesivo contrario a las normas constitucionales indicadas, conllevando una consecuencia antijurídica y vulneratoria de las garantías constitucionales garantizadas en Chile, todo según se analiza a continuación.

I.-

PRECEPTO LEGAL CUYA INAPLICABILIDAD SE SOLICITA Y SINTESIS DEL MOTIVO.-

La norma cuya inaplicabilidad se solicita es aquella contenida en **el artículo 483- A inciso 4 del Código del Trabajo**, en aquella parte que dispone que:

“La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.”

Como se aprecia, la norma en comento lo que permite es que se inicie la cobranza de una sentencia dictada en una causa laboral sin que esta se encuentre a firme, previo a la revisión y resolución del recurso de Unificación de Jurisprudencia por la Excelentísima Corte Suprema.

En atención a ello, se requiere la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 483 letra A del Código del Trabajo, puesto que su aplicación en la especie resulta contraria a la Constitución Política de la república, toda vez que permite la ejecución de los autos únicamente fijando una fianza nominal. Los hechos que motivan la gestión pendiente, y que inciden en el proceso y el precepto impugnado, se trata de un proceso laboral, en que resulta esencial discutir si existen interpretaciones diversas de los tribunales superiores de justicia respecto a hechos que serían, de acuerdo a la denunciante, constitutivos de vulneración del derecho fundamental a la indemnidad, los cuales negamos y, por cierto, alegamos que incluso **en el fallo de primera instancia la Jueza alteró la prueba para poder darlos por acreditados** y, así, continuar con la tramitación del recurso de unificación conforme al art 483 y siguientes del Código del Trabajo, por lo que, si se continúa con la ejecución de autos y se apertura una causa de cumplimiento y, eventualmente, se pagara a lo que fue sentenciado y, en la gestión pendiente, tiene un

resultado positivo, enmendando la sentencia, revocándola, lo cierto es que afectaría directamente a mi representada.

En efecto, el perjuicio económico es evidente, pues, eventualmente, al haberse pagado en la etapa ejecutiva los dineros sentenciados y revocar el máximo tribunal, la única forma de subsanar aquello eventualmente sería retrotraer todo al estado anterior; sin embargo, en ese caso, **¿EL DEMANDANTE DEBERÁ DEVOLVER LOS DINEROS QUE ESTA PARTE PAGÓ EN CASO DE MODIFICARSE LA SENTENCIA? ¿DE QUÉ FORMA?** Todo, entendiendo que por supuesto la fianza de resultas no constituye un medio idóneo para proveer un medio de cobro de lo obtenido antes del resultado final del trámite judicial, lo que por cierto vulneraría el debido proceso y la legítima defensa de esta parte, todo según se analizará.

II.-

ANTECEDENTES GENERALES.

II.A.- PROCEDIMIENTO INCIADO EN CAUSA RIT T-271-2024 ANTE EL JUZGADO DEL TRABAJO DE IQUIQUE.

DE LA DEMANDA.

Comparece el trabajador [REDACTED] demandando tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de mi representada, señalando que habría sido objeto de un despido vulneratorio de garantías fundamentales.

Sostiene que el día 29 de Agosto del 2024, en horas de la tarde habría realizado una denuncia en contra de mi representada, en el perfil de “trabajadores” <http://www.dt.gob.cl> por “*alterar la distribución de jornada de trabajo convenida, la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto sin cumplir con los requisitos legales*”.

Agrega que inmediatamente luego de esto, a las 17:09 de la misma tarde del 29 de Agosto del 2024, en un acto muy normal y casi premonitorio, envió a su empleador un correo electrónico a la casilla [REDACTED] señalando “*Estimados, buenas tardes, informo a ustedes que he realizado una denuncia ante la inspección del trabajo de Iquique, la cual adjunto en correo para no recibir represalias en su contra*”(SIC)

Alega además la contraria que, producto de esa imprecisa y casi aleatoria denuncia, su vil empleador, cumpliendo con su presentimiento, luego de recibir el correo, habría tomado represalias en su contra pues inmediatamente de esto, un agente de su empleador, el Sr. [REDACTED] lo habría citado a la Copec, a la bajada de Alto Hospicio, para hablar con él. Momento en que le habría comunicado que estaba despedido, y que era “porque la había embarrado al presentar una denuncia contra la empresa”, lo que a la postre fundaría su demanda.

DE LA CONTESTACIÓN.

Comparece [REDACTED]

contestando la demandada, negando formal, material y sustancialmente todos los hechos y fundamentos de derecho presentados en la demanda, así como toda indemnización señalada y solicitada en el libelo.

Tal cual la demanda, la contestación fue simple, por cuanto el despido del actor no había obedecido a una represalia, ya que:

El despido se produjo ANTES de la denuncia. -

En efecto, tal como se señala, el supuesto despido vulneratorio se produjo ANTES de que se efectuara la denuncia que supuestamente lo motivaría.

De hecho, se relató en la contestación, que los hechos ocurrieron cronológicamente de manera tal que hacía imposible que el despido fuera una consecuencia de la denuncia, atendido a que los mismos ocurrieron de la siguiente forma:

- 28 de Agosto del 2024, Andrés Portilla solicita a su abogado la carta de despido del demandante mediante llamado telefónico.
- 29 de Agosto del 2024, a las 11:44 el abogado le envía la carta a Andrés Portilla mediante WhatsApp
- 29 de Agosto del 2024, a las 13:00 el Sr. Portilla envía la carta a la encargada de Recursos Humanos de la empresa para cursar el despido
- 29 de Agosto del 2024, a las 13:45 la encargada de Recursos Humanos de la empresa envía para su impresión y cursar su despido
- **29 de Agosto del 2024, a las 15:03 horas se envía la carta por correos de Chile**
- 29 de Agosto del 2024, a las 17:00 horas el demandante denuncia a la empresa

- 29 de Agosto del 2024, a las 17:09 supuestamente envía el correo avisando de la denuncia.

De esta manera en la contestación se expuso, que más allá de los esfuerzos del actor por fabricarse una supuesta causal de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en esta oportunidad llegó tarde, ya que cuando realizó la denuncia que supuestamente habría motivado su despido vulneratorio, este ya había ocurrido; horas antes, encontrándonos entonces, que:

- No hubo conocimiento de la denuncia pues el correo nunca se recibió.-
- El motivo del despido no fue una represalia, pues el mismo obedecía a otras circunstancias.
- Existía una Insuficiencia de indicios para los fines del artículo 493 del código del trabajo.

Con lo anterior, se solicitó en definitiva el rechazo en todas sus partes de la acción impetrada con costas.

DE LA SENTENCIA.

No obstante, las alegaciones de esta parte, con fecha 10 de Marzo del 2025, el tribunal A QUO, resuelve el asunto en cuestión, acogiendo la demanda con costas, para en definitiva indicar básicamente en la parte final del considerando DECIMO TERCERO, que: "...En consecuencia, en consideración a la proximidad temporal entre la denuncia y el despido, la falta de sustento en la causal invocada, las contradicciones en la prueba de la demandada y el reconocimiento expreso del empleador respecto de la improcedencia de la causal utilizada para el despido, se configura en este caso una violación manifiesta del principio de indemnidad laboral, siendo procedente la aplicación del máximo indemnizatorio contemplado en la ley."

Señalando así en su considerando cuarto que:

DECIMO CUARTO: Que, las probanzas fueron analizadas en su conjunto, conforme al artículo 456 del Código del Trabajo. Por estas consideraciones y Vistos, además, lo dispuesto en los artículos 420, 425, 446, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 459, 485, 486, 490, 491, 492, 493, 495 del Código del Trabajo, se DECLARA:

I.- Que, se ACOGE la demanda impetrada por don [REDACTED]

en contra de [REDACTED]
9, representada por don [REDACTED] ambos domiciliados en Sotomayor N°575, Oficina 505, Comuna de Iquique. En consecuencia, se declara que la demandada vulneró el derecho a la indemnidad laboral del demandante con ocasión de su despido, por lo que la demandada deberá pagar al actor -ambas partes debidamente individualizadas- la siguiente suma, por el concepto que se indica:

- \$15.010.622.-, por concepto de 11 remuneraciones a título de indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo.

II.- Que, la suma señalada generará intereses y deberá ser reajustada de conformidad a lo prevenido por los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que, se ordena remitir copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo, para su Registro, una vez que este se encuentre ejecutoriado."

III.-

SINTESIS DE LA GESTION PENDIENTE EN QUE INCIDE EL PRESENTE REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD. -

PROCEDIMIENTO ANTE LA ILUSTRISIMA CORTE DE APELACIONES DE IQUIQUE EN CAUSA ROL 72-2025.

Atendido a la sentencia dictada por el juzgado del trabajo de Iquique, en causa RIT T-271-2024, esta parte oportunamente dedujo recurso de nulidad fundado en las siguientes causales:

A. Causal principal:

Causal del artículo 478 letra e) del código del trabajo, esto es: "CUANDO LA SENTENCIA SE HUBIERE DICTADO CON OMISIÓN DE CUALQUIERA DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTÍCULOS 459(...) EN RELACIÓN AL N°4 DEL ARTÍCULO 459, ES DECIR, "EL ANÁLISIS DE TODA LA PRUEBA RENDIDA, LOS HECHOS QUE SE ESTIMEN PROBADOS Y EL RAZONAMIENTO QUE CONDUCE A ESTA ESTIMACIÓN"

La anterior se funda particularmente en los siguientes hechos:

1.- El tribunal sostiene que se habría notificado al trabajador de su despido mediante WhatsApp, sin existir alegación alguna ni mucho menos prueba que lo sustente.

En primer lugar, no existe antecedente alguno ni en la prueba, ni en la demanda, ni en la contestación, ni en la constancia del trabajador en la inspección del trabajo, ni en la denuncia, es decir, en ninguna parte, que dé cuenta de que el trabajador fue notificado mediante WhatsApp de su despido el día 29 de Agosto del 2024, eso simplemente es falso.

2.- El tribunal sostiene que se habría formalizado el despido con carta fechada el 30 de agosto, en circunstancias que la carta es de fecha 29 de Agosto, anterior a la denuncia.

Muchísimo más grave aún es lo señalado en relación con la carta de despido, ya que señala, para precisamente configurar la represalia, que el despido habría sido “formalizado mediante carta de despido fechada el 30 de agosto de 2024.”

Eso simple y llanamente es falso. De hecho, la carta acompañada por el propio demandante tiene fecha de 29 de Agosto del 2024, y fue enviada ANTES de la denuncia. Incluso es la propia demandante quien al acompañarla en la audiencia preparatoria indica que es de fecha 29 de Agosto.

Efectivamente para poder fundar la represalia, la jueza necesitó (literalmente) cambiarle la fecha a la carta de despido para poder fabricar una temporalidad artificiosa que trae como consecuencia una conclusión errada.

Cabe señalar que al igual que en el caso anterior, esto no pudo obedecer a un error pues NO existe en todo el proceso ningún hecho ocurrido el día 30 de Agosto, ni ningún antecedente con el que la magistrado pudiera haberse “confundido”, lo que únicamente deja en evidencia que, para poder fundar la represalia, necesitó literalmente abstraerse de la prueba rendida y cambiar hasta la temporalidad de la misma.

3.- El tribunal sostiene que el correo electrónico de fecha 13:00 horas del 29 de Agosto de 2024, no indica que se trata de una carta de terminación de contrato.

El tribunal sostiene: “El correo electrónico de las 13:00 horas del mismo 29 de agosto de 2024, que supuestamente contenía la carta de despido, no indica expresamente que se trata de una carta de terminación de contrato”.

Es del caso que esta parte acompañó un correo electrónico de don Andrés Portilla (representante de la empresa), a Valentina Díaz (encargada de recursos humanos) cuyo

asunto indicaba: “Carta despido Firmada” y el cuerpo del correo señalaba “Carta para [REDACTED] recordemos que este correo es enviado 1:15 minutos después de que el Sr. Portilla recibiera la carta por parte de su abogado y 45:00 minutos antes de que doña valentina la enviara a don Fred mediante WhatsApp. Y dos horas antes de que doña valentina la enviara por correos de Chile.

No obstante, eso no fue suficiente para la juzgadora, quien señaló: “El correo electrónico de las 13:00 horas del mismo 29 de agosto de 2024, que supuestamente contenía la carta de despido, no indica expresamente que se trata de una carta de terminación de contrato”.

4.- El tribunal señala que el WhatsApp donde se solicita la carta de despido es del 29 de Agosto.

La magistrado sostiene: “El testigo Andrés Portilla señala que solicitó la redacción de la carta de despido un día antes, sin embargo, el WhatsApp donde efectivamente se solicita dicha redacción data del mismo 29 de agosto, lo que genera contradicciones en la línea temporal de los hechos. La carta certificada que formaliza el despido se envía recién a las 15:00 horas del mismo día en que el trabajador realiza la denuncia ante la Inspección del Trabajo.”

En este punto el tribunal ahora si se refiere a un WhatsApp considerando a los interlocutores de este, que son el Sr. Portilla y su abogado. No obstante, sostiene que, en el WhatsApp acompañado, se habría solicitado la carta, lo cual tampoco es cierto, por cuanto en tal WhatsApp lo que sucede es que se entrega la carta por parte del abogado al Sr. Portilla (lo que ocurre a las 11:45).

Como se aprecia es una RESPUESTA a una solicitud anterior, En otras palabras, es la respuesta del colega al requerimiento ANTERIOR del sr. Portilla de efectuar la carta de despido, lo que, por lógica, debió ser antes, y que, aunado a la declaración del Sr. Portilla, así como de las máximas de la experiencia, evidentemente habría sido el día anterior o, al menos, mucho antes de las 11:45.

5.- El tribunal desatiende completamente el medio probatorio “Comprobante de envío de carta certificada de fecha 29 de Agosto del 2024 a las 15:02”

En efecto, en su exordio, el Tribunal omite todo análisis del Comprobante de envío de carta certificada de fecha 29 de Agosto del 2024 a las 15:02, y su respectiva boleta, en el cual se expone claramente el envío de una carta certificada por [REDACTED]

[REDACTED] a don [REDACTED] el cual se reitera

INDICA EXPRESAMENTE QUE SE INGRESO EL 29 DE AGOSTO DE 2024, A LAS 15:02HORAS. (ANTES DE LA SUPUESTA REPRESALIA).

FORMA EN QUE LA INFRACCIÓN LEGAL QUE SE ALEGA INFLUYÓ SUSTANCIALMENTE EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO.

Si el sentenciador hubiera analizado todos los medios de prueba en la forma debida, habría llegado a la conclusión de que el despido del trabajador no pudo ser vulneratorio ya que no pudo ser consecuencia de la denuncia la que ocurrió después de que se había efectuado el despido, por lo que no pudo ser este una represalia, y debió rechazar la demanda.

B.- Causal Conjunta.-

Conjuntamente se invoca la causal establecida en el artículo 478 letra b) del código del trabajo, esto es: “CUANDO HAYA SIDO PRONUNCIADA CON INFRACCIÓN MANIFIESTA A LAS NORMAS SOBRE LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA CONFORME A LAS REGLAS DE LA SANA CRÍTICA”

En relación a la prueba rendida en audiencia de juicio, y los hechos discutidos en esta causa, a esta parte le interesa particularmente establecer las infracciones manifiestas que a las normas de ponderación conforme la sana crítica incurre el sentenciador al tener por acreditada una inexistente vulneración a la garantía de indemnidad por parte de mi representada, no obstante, los antecedentes rendidos como prueba de descargo, a fin de acreditar los hechos esgrimidos por esta parte.

Sin perjuicio de que esta parte estima que la contraria no acompañó indicios suficientes para los efectos del artículo 493 del Código del Trabajo, esta parte acreditó:

1. Que la denuncia del trabajador no produjo ninguna consecuencia adversa para mi representada ya que no fue multada, lo que se acreditó mediante el oficio de la inspección del trabajo y las declaraciones de testigos.
2. Que nos enteramos de la denuncia y fiscalización recién en Diciembre del 2024, cuando fuimos fiscalizados lo que se acreditó mediante el oficio de la inspección del trabajo y las declaraciones de testigos.
3. Que el correo al que supuestamente envió la denuncia realizada no existía a la época de los hechos, por lo que no nos enteramos de la denuncia; pero por sobre todas las cosas,

4. QUE EL DESPIDO SE PRODUJO ANTES DE LA PROPIA DENUNCIA. Por lo que no pudo haber sido este despido una represalia a la denuncia, que en ese momento no existía.
5. NO se acreditó, que existiera un nexo causal entre la denuncia y el despido. (y como habría podido acreditarse si ocurrió antes de la denuncia)

De hecho llama poderosamente la atención el déficit probatorio de la contraria, que no aportó ningún antecedente que diera cuenta del nexo causal, entre la denuncia y la supuesta represalia, ni siquiera como prueba indiciaria, lo cual tiene sentido con los hechos ya que efectivamente los hechos dicen todo lo contrario, debiendo hacer la juzgadora un esfuerzo sobrehumano para poder darle algo de sentido a sus razonamientos, realizando aseveraciones derechamente falsas cambiando literalmente la fecha de los documentos y alejándose completamente de la prueba de autos.

PRIMERA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN CONTRA DE LAS NORMAS DE LA SANA CRÍTICA.

Al efecto refiere la sentencia de primera instancia, que habiéndose presentado el trabajador la denuncia el 29 de agosto de 2024 a las 17:00 horas, su despido habría sido notificado el mismo día, mediante WhatsApp. Tal situación no es efectiva, por cuando el señor Andrés Felipe Portilla Araya, al haber comparecido a estrados expuso una situación que en forma alguna se condice con lo razonado, según consta en la parte final de la página 34 de la sentencia. Es así como tal envío por WhatsApp no fue al trabajador, sino que de parte del abogado Albert Tapia al señor Portilla, situación que se ratifica una vez que el señor Portilla fue contrainterrogado, ya que mencionó que: *“que tiene conocimiento que esa carta de despido fue comunicada al trabajador por parte del supervisor, don Carlos Bascuñán”.*

Tan evidente es lo infundado de tal razonamiento que ha sido la misma sentencia de primera instancia que ha valorado un documento acompañado por la misma actora y que manifiesta una situación completamente opuesta a la “notificación del despido por WhatsApp”, el cual es la Constancia laboral de fecha 30 de agosto de 2024, realizada en la Inspección del trabajo de la comuna de Alto Hospicio en la cual el trabajador expresamente constata otra situación: *“EL TRABAJADOR LE AVISA A LA EMPRESA POR VIA CORREO DE LO QUE HABIA REALIZADO Y LO ESPERARON EL LA BAJADA DE LA COPEC DE*

ALTO HOSPCIO Y FUE AHI DONDE LO DESVINCULARON". Según claramente lo grafica la página 17 de la sentencia y el documento de folio 33 del expediente de primera instancia.

SEGUNDA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA, EN CONTRA DE LAS NORMAS DE LA SANA CRÍTICA.

Según se citó del considerando NOVENO, junto con establecer erróneamente que el despido del trabajador demandante se habría notificado mediante WhatsApp, señaló igualmente que el despido en sí fue "formalizado mediante carta de despido fechada el 30 de agosto de 2024".

A este respecto, debemos señalar desde ya que no existió prueba alguna que indicare que el despido del actor, se formalizó mediante una carta fechada el 30 de agosto de 2024, por cuanto del simple examen de la carta de despido acompañada a folio 19 del expediente de primera instancia, **la misma indica claramente una fecha diversa, la cual es un día antes que aquella que indica la sentencia, esto es, el 29 de agosto de 2024.**

Es más, el documento consistente *"Comprobante de envío de carta certificada, emitido por Correos de Chile, con fecha 29 de agosto de 2024, a las 15:02Horas, código de envío N°1179255875134 y su respectiva boleta"*, que consta a folio 21 del expediente de primera instancia, que indica que la carta de despido enviada al señor [REDACTED] sido enviada a las 15:02 Horas, una hora antes que la denuncia efectuada por el demandante que ocurrió a las 16:59, y evidentemente antes que el correo a su empleador informando tal denuncia el que se envió a las 17:09 horas, todas del mismo día 29 de agosto.

Formas en que se han infringido la regla de la razón suficiente, y de la no contradicción.

Es así como todas estas situaciones descritas, infringen en forma clara la regla de la lógica de la razón suficiente, ya que esta implica que cualquier afirmación deba estar fundamentada en una razón que la acredite suficientemente, por lo que en el caso concreto tocaba al juez con la prueba rendida justificar sus razonamientos, estos son, como llegó a concluir que el despido habría sido notificado al trabajador el mismo día, mediante WhatsApp, y que se formalizó mediante carta de despido fechada el 30 de agosto de 2024, es decir, el fallo debía explicar que pruebas le permitieron arribar a tan erradas conclusiones pese a que ninguna prueba aportada al juicio indicaba aquello, pero aun así, no existió

explicación o fundamentación alguna al respecto, verificándose la infracción a la regla de la razón suficiente alegada.

Es más, estas 2 situaciones previamente planteadas, y empleadas por el juez para entender que el despido se habría verificado con posterioridad a la denuncia, no solo no eran ciertas, sino que además eran completamente opuestas a la prueba rendida en juicio incluso por la misma denunciada, **por lo que recordando que las afirmaciones no pueden ser falsas o verdaderas al mismo tiempo, y habiéndose probado lo contrario a lo razonado en el fallo, es que se ha visto infringido aquí también la regla de la no contradicción.**

TERCERA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN CONTRA DE LAS NORMAS DE LA SANA CRÍTICA.

La primera parte del considerando NOVENO de la sentencia, nos trajo a colación un punto sumamente relevante para la resolución del presente asunto, y que dice relación con el concepto de REPRESALIA, el cual según dicta: *“represalia se configura cuando el despido o cualquier otra medida perjudicial ocurre en un contexto temporal próximo a la interposición de una denuncia, fiscalización o reclamo administrativo por parte del trabajador, **salvo que el empleador logre acreditar que la terminación del vínculo se basó en causas objetivas y ajenas a dicho ejercicio de derechos**”.*

En el caso concreto, debemos señalar desde ya, que el hecho que se haya despedido al trabajador por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo de manera instrumental, y que el señor Portilla en estrados haya indicado que no correspondía a la real motivación de su despido, en forma alguna puede ser suficiente para entender la existencia de una represalia, ya que **el concepto mismo implica un acto de respuesta o venganza a alguna conducta, lo que en el caso concreto no podría haberse verificado, ya que el despido fue ideado y materializado con anterioridad a la denuncia dejada por el trabajador y la supuesta comunicación de la misma.**

MODO EN QUE LAS INFRACCIONES DENUNCIADAS HAN INFLUIDO SUSTANCIALMENTE EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO.

Luego de todo lo dicho, solo resta concluir sobre esta causal que el sentenciador laboral, ha incurrido en una infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica,

específicamente los principios de la no contradicción y la razón suficiente como reglas de la lógica y a las máximas de la experiencia como elemento de la sana crítica.

Lo anterior debido a que como se dijo, le dio primordial valor a la cercana temporalidad del despido en relación con la denuncia interpuesta, pasando por alto el orden lógico y cronológico de dichos antecedentes, lo cual no se puede enmarcar en forma alguna en el concepto de represalia.

Es así como, todo lo anteriormente descrito, ha traído como consecuencia el injusto que se acoja la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por el actor, por lo que resulta del todo evidente que las infracciones de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, han afectado sustancialmente en los dispositivo del fallo, ya que de no haberse verificado todos los errores previamente expuestos, y que los razonamientos del fallo no hayan ido en contra de prueba expresa, habría traído como consecuencia inevitable que se rechazare la demandada intentada.

C. Causal Subsidiaria. -

CAUSAL DEL ARTÍCULO 478 LETRA C DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ESTO ES: "CUANDO SEA NECESARIA LA ALTERACIÓN DE LA CALIFICACIÓN JURÍDICA DE LOS HECHOS. SIN MODIFICAR LAS CONCLUSIONES FÁCTICAS DEL TRIBUNAL INFERIOR.

En forma subsidiaria a las causales anteriores, y por tanto, basándose en los mismos antecedentes antes señalados, se sostiene que además de los vicios ya denunciados, se equivoca en la calificación jurídica de los hechos, ya que sostiene que al no haberse acreditado la necesidad de la empresa para el despido, esto significa que el despido es vulneratorio de garantías constitucionales por constituir una represalia ante su denuncia.

En este sentido, la consecuencia de no acreditar la causal invocada bajo ninguna circunstancia podría significar que se estimada vulneratorio, sino que únicamente injustificado, lo cual en todo caso no se demandó.

FORMA EN QUE LA INFRACCIÓN INFLUYE EN LO DISPOSITIVO DEL FALLO.

Conforme lo anterior, de haberse calificado correctamente los indicios, y los hechos acreditados en estos autos, el sentenciador habría concluido inevitablemente que en el caso que nos ocupa no se configuran los presupuestos para entender que nos encontramos frente a una represalia por lo que debió haber rechazado la demanda de autos.

Posterior a la presentación del recurso nulidad y su tramitación en la Ilustrísima Corte de Iquique en causa RIT 72-2025 (Laboral), el mismo con fecha 25 de Agosto de 2025, fue resuelto por la Ilustrísima Corte, siendo rechazando el mismo, señalando respecto de las causales invocadas en sus considerandos particularmente lo siguiente:

“QUINTO: Que, en lo que respecta a la causal principal de omisión en el análisis de la prueba, del examen de la sentencia recurrida se desprende que la sentenciadora sí tuvo a la vista la totalidad de la prueba rendida, la cual se encuentra debidamente individualizada en los considerandos Tercero y Sexto del fallo. En ese contexto, es necesario señalar que el hecho de que no se haya referido explícitamente en su razonamiento a cada uno de los documentos aportados no constituye per se la omisión que la ley sanciona con nulidad.

*En ese sentido, la jueza a quo, en uso de sus facultades privativas, **ponderó el conjunto de la prueba y otorgó mayor valor convictivo, no a una simple secuencia temporal,** sino al hecho fundamental de que el propio empleador confesó que el fundamento del despido era instrumental y no real. Este indicio principal, unido a la conclusión de la propia sentenciadora de que "el despido del trabajador ocurrido con fecha 29 de agosto de 2024 no obedeció a una causal objetiva y legítima, sino a una represalia", demuestra que su análisis se centró en la cercanía temporal de los actos ocurridos en un mismo día, sumado a las demás inconsistencias probatorias advertidas y analizadas en los considerandos Décimo y Undécimo de su fallo, los que fueron considerados indicios suficientes para establecer que el despido fue arbitrario y vulneratorio de derechos fundamentales. (Lo destacado es nuestro).*

De esta forma, la sentenciadora se hace cargo del orden temporal que el recurrente pretende imponer como único factor determinante, pero lo pondera en conjunto con el resto de los antecedentes, concluyendo que la confesión sobre la instrumentalidad de la causal y las contradicciones de la demandada poseen una fuerza convictiva mayor. Esta labor de análisis conjunto y jerarquización de la prueba es una manifestación propia del sistema de la sana crítica y, por tanto, no configura el vicio alegado.

SEXTO: Que, en cuanto a la infracción de las reglas de la sana crítica, el recurrente no logra demostrar el carácter manifiesto del error que denuncia. La sentenciadora, en los considerandos Noveno a Décimo Tercero, expone un razonamiento fundado que se ajusta a las reglas de la sana crítica.

En ese sentido, la juzgadora analiza y conecta una serie de indicios: la denuncia del trabajador, la comunicación del despido el mismo día, las inconsistencias que advierte en la prueba de la demandada y, fundamentalmente, el reconocimiento expreso del empleador de haber invocado una causal falsa. A partir de estos elementos, concluye, de manera fundada, que la verdadera motivación del despido fue una represalia. (Lo destacado es nuestro).

Este razonamiento se ajusta a las exigencias del artículo 456 del Código del Trabajo, pues exterioriza el proceso deductivo que la llevó a tal conclusión, sin que se advierta una vulneración palmaria a las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. Por lo anterior, se concluye que la disconformidad del recurrente con dicha ponderación no es suficiente para configurar la causal de nulidad.

SÉPTIMO: Que, desestimadas las causales anteriores, la causal subsidiaria del artículo 478 letra c) del Código del ramo debe seguir la misma suerte. Habiéndose establecido por la jueza a quo, dentro de sus facultades, los supuestos fácticos que configuran una represalia, la calificación jurídica de dichos hechos como una vulneración a la garantía de indemnidad consagrada en el artículo 485 del Código del Trabajo es correcta y se ajusta plenamente a derecho, no existiendo error en la aplicación de la norma.

OCTAVO: Que, en consecuencia, no habiéndose configurado ninguno de los vicios de nulidad invocados por la recurrente, el presente recurso deberá ser desestimado en todas sus partes...”

Debido a la sentencia dictada por la Ilustrísima Corte de apelaciones de Iquique, con fecha 25 de agosto de 2025, la cual mantiene las indemnizaciones a pagar por mi representada, Se interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, el cual se encuentra a la espera del examen de admisibilidad por la excelentísima Corte Suprema bajo el ROL 39705 – 2025. Sin embargo, como sabrá SS EXCMA., el trabajador demandante aun con este recurso en trámite podría requerir el pago de las indemnizaciones, lo que motiva claramente el presente requerimiento.

Ahora bien, en lo que respecta al recurso extraordinario de unificación de Jurisprudencia, este viene en exponer que la materia de derecho objeto de la sentencia de

nulidad se refiere a que el trabajador, interpuso demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de mi representada, señalando que habría sido objeto de un despido vulneratorio de garantías fundamentales “GARANTÍA A LA INDEMNIDAD”, Conforme al artículo 485 Inciso 3 del código de trabajo. Ahora bien, como podrá saber SS. EXCMA., para encontrarnos dentro de dicha vulneración a la garantía indicada, existe precepto legal expreso que nos indica su alcance y configuración “...Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por la interposición de denuncias o por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo” (Lo destacado es nuestro).

Ahora, ¿Porque nuevamente se expone dicha norma?, pues lo cierto es que de la misma se extraen conceptos claves y peculiares, que son revisados y contemplados por nuestros tribunales superiores de justicia, al momento de conocer alguna tutela de derechos por la Garantía indicada y fallar conforme al mérito.

En este contexto, lo que dice relación con “LAS REPRESALIAS”, el diccionario de la real Academia Española RAE, sobre su concepto indica “1. f. Castigo o venganza con que se responde a alguien por algo que ha hecho” (Lo destacado es nuestro), de la definición se extrae que para encontrarnos ante una represalia debe necesariamente Ocurrir algo “Algo que ha hecho” (TIEMPO-PASADO), y recibir un castigo o venganza, lo que en caso de marras se apareja a un Despido.

Refrescado lo anterior, es dable señalar que la sentencia de nulidad que se recurre, entrega ciertos matices que hacen necesariamente entrelazar distintos criterios jurisprudenciales de nuestros tribunales superiores de justicia, lo cierto y como quedo descrito, esta parte en su nulidad empleada, indico TRES causales de impugnación las cuales no obstante estar disconforme con el análisis de las mismas por la Ilustrísima Corte de Apelaciones, denotan claramente, a lo menos respecto de la segunda y tercera causal un desacuerdo insoslayable por el sentenciador, pues si bien se “Analizo” la prueba por el

tribunal A-QUO (Erróneamente a criterio de esta parte), dicho análisis controvierte expresamente los principios de la SANA CRITICA al otorgar el carácter de subsidiario o accesorio, al requisito esencial y excluyente del NEXO CAUSAL O TEMPORALIDAD entre La denuncia y/o acciones Judiciales (HECHO-PASADO) y el Despido (REPRESALIA-FUTURO), según el análisis anterior, la definición de la RAE, pero por sobre todo, conforme a la prueba aportada en la presente causa, pues EL DESPIDO FUE ANTERIOR A CUALQUIER DENUNCIA REALIZADA POR EL TRABAJADOR.

La discrepancia en cuestión es que Esta circunstancia (PONDERADA DE MANERA ERRONEA EN EL CASO DE AUTOS) es un requisito esencial contemplada por otros tribunales de justicia, para su determinación y resolución de los asuntos sometidos a su conocimiento y que dicen relación con la vulneración a la garantía de “Indemnidad”. Como podrá quedar de manifiesto, siquiera podríamos hablar de una colisión o diferencia Jurisprudencial, Pues SS., EXCMA., podrá apreciar, que, independientemente de que los tribunales de justicia Acojan o Rechacen las acciones derivadas por vulneración a la garantía de Indemnidad, se hace de igual forma reflexión sobre el excluyente requisito de Causalidad entre los hechos denunciados (DENUNCIAS, RECLAMOS, CONSTANCIAS, ETC) y el despido ocasionado. (REPRESALIA). Recayendo en consecuencia incluso por defecto cualquiera de las causales de nulidad alegadas oportunamente por esta parte.

Como Sentencias de contraste al recurso se acompañaron las siguientes:

- SENTENCIA DICTADA POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE COPIAPÓ, DE FECHA 25 DE JUNIO DE 2020, QUE ACOGE RECURSO DE NULIDAD EN CAUSA ROL 44-2020.
- SENTENCIA DICTADA POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE TALCA, DE FECHA 14 DE OCTUBRE DE 2020, QUE ACOGE RECURSO DE NULIDAD, EN CAUSA ROL 106-2020.
- SENTENCIA DICTADA POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE TALCA DE FECHA 30 DE NOVIEMBRE DE 2020, QUE ACOGE INCIDENTE DE NULIDAD, EN CAUSA ROL 176-2020.
- SENTENCIA DICTADA POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE IQUIQUE DE FECHA 18 DE DICIEMBRE DE 2020, QUE RECHAZA INCIDENTE DE NULIDAD, EN CAUSA ROL 153-2020.

- SENTENCIA DICTADA POR LA ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO DE FECHA 26 DE ABRIL DE 2017, QUE RECHAZA RECURSO D NULIDAD, EN CAUSA ROL 257-2017.

IV.-

FORMA EN QUE LA NORMA IMPUGNADA INFLUYE EN LA GESTIÓN

PENDIENTE. -

La norma impugnada resulta decisiva para la resolución del asunto, toda vez que limita las posibilidades de defensa de mi representada, lo que materialmente ha implicado que esta parte no ha podido acceder a un proceso justo y racional, pues no obstante haber deducido un recurso de Unificación de Jurisprudencia, y haber sido este declarado admisible por la corte de apelaciones, el demandante puede continuar con la ejecución de la sentencia no obstante esta no encontrarse aun a firme.

En este sentido, de continuarse con la ejecución de autos frente a una eventual revocación de la sentencia, genera un perjuicio económico evidente además de las normas procesales y procedimentales existentes y aquello ha sido irreflexivamente el precepto dispuesto por la norma cuya inaplicabilidad se solicita.

Desde esta perspectiva, la declaración de inaplicabilidad solicitada es determinante, pues la resolución del tribunal al acoger el recurso de la cuestión pendiente y a su vez continuar con la ejecución del juicio en un proceso de cumplimiento de sentencia, depende en gran medida de la aplicabilidad de la norma en comento, y su incidencia influye directamente en cualquier decisión que en aquel proceso se adopte en lo venidero.

V.-

ETAPA PROCESAL.

Ya despejada la materia debatida en autos, debemos señalar que, en la actualidad, la causa se encuentra en la excelentísima Corte Suprema bajo el ROL 39705 - 2025, a la espera del examen de admisibilidad del recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por

[REDACTED]

VI.-

FORMA EN QUE SE AFECTAN LOS DERECHOS GARANTIZADOS
POR LA CONSTITUCIÓN.

VI.A.- FORMA EN QUE LA APLICACIÓN DEL ARTICULO 483 LETRA A DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, AFECTA LOS DERECHOS GARANTIZADOS POR LA CONSTITUCIÓN. -

1.- Igualdad Ante la Ley, Artículo 19 N° 3 inciso primero de la Constitución Política: La norma citada, asegura a todas las personas “la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”

El ámbito de protección que garantiza la referida norma dice relación con la aplicación de la ley en sus diversos aspectos, específicamente y en lo que interesa al presente requerimiento, alude a aquellas situaciones en que las personas actúan en defensa de sus derechos ante la autoridad competente, comprendiendo tanto las acciones y derechos que se deduzcan ante los tribunales de justicia.

Esta garantía constitucional exige al legislador una igual **protección en el ejercicio de los derechos de las personas**, mandato que no puede contrariar, sin incurrir en inconstitucionalidad, lo que ocurre en la especie al aplicarse el artículo 483 -A inciso cuarto del Código del Trabajo.

Así las cosas, la norma impugnada establece una evidente desigualdad que vulnera la **igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos de las personas, al permitir la ejecución de un juicio al existir procesos pendientes, lo cual se aplica única y arbitrariamente en contra del ejecutado, estableciendo en su contra una desprotección que le impide, en la especie, cuestionar lo que esta parte alega en el recurso de unificación de jurisprudencia, produciéndose así una discriminación que no se produce respecto de ningún otro proceso en nuestro sistema jurídico**, pues aquello implica justificar la sentencia, a pesar de existir recursos pendientes y si eventualmente se acoge el recurso alegado y se revoca lo sentenciado por el tribunal de primera instancia, causa perjuicios económicos a mi representada, además de la afectación a la igualdad ante la ley, por cuando la oportunidad para hacer efectivo un fallo es una vez que el fallo se encuentra ejecutoriado, lo que no es el caso.

En consecuencia, **la aplicación del precepto impugnado establece una diferencia arbitraria, injusta e irracional**, entre la situación del demandado, ya que limita nuestras defensas por cuanto no tendría razón de ser o “sentido” continuar con el conocimiento de un recurso que en la práctica ya se habría obtenido el pago de lo que fue sentenciado en primera instancia, por lo que carecería de razón de ser, el recurso de unificación de jurisprudencia al que alude el Código Del Trabajo.

En consecuencia, **los órganos del Estado no pueden tratar a las personas según su libre consideración, ni tampoco pueden realizar tratamientos diferenciados** en función de criterios diversos como las características personales de clase, actividad, profesión o sector a que pertenezca la persona. La igualdad ante la ley tiene un carácter relativo y proporcional, permitiendo que el legislador realice distinciones cuando éstas se encuentran justificadas

En este sentido, **la igualdad supone además una distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición**, pues no se impide que la legislación contemple en forma distinta situaciones diferentes, sino que esta diferenciación sea arbitraria. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que las autoridades se encuentran facultadas para establecer diferencias o nivelaciones, siempre que no sean arbitrarias. (Sentencia del Tribunal Constitucional Rol N° 249, 4 de noviembre de 1996.) En la doctrina se han elaborados diversos criterios de fondo que apuntan a dilucidar cuándo una diferencia es arbitraria.

Así por ejemplo, Enrique Evans de la Cuadra señala que *"se entiende por discriminación arbitraria toda diferenciación o distinción, realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual; en otros términos, que no tenga justificación razonable"*. (**Enrique Evans De la Cuadra, Los Derechos Constitucionales; tomo 11, tercera edición actualizada, Editorial Jurídica, Santiago, pág. 124**).

Por su parte, según señalan los profesores Verdugo, Pfeffer y Nogueira, la igualdad ante la ley " (...) se trata de una igualdad jurídica que impide que se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de los que se concede a otros en iguales circunstancias" (Verdugo, Pfeffer Y Nogueira, Derecho Constitucional Tomo 11, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1994, pág. 208). 14)01)013

En otras palabras, la igualdad jurídica se traduce en la imposibilidad de establecer diferencias entre iguales, estableciéndose la opción del constituyente que a fin de que todos los que se encuentran en una misma categoría, situación o circunstancias, sean tratados de manera similar por la norma legal, sin que existan entre ellos privilegios o diferencias arbitrarias.

Sobre la base de estas precisiones SS. Excma. ha señalado que *"la discriminación o diferenciación per se no necesariamente es contraria al texto fundamental, sino en la medida que ella no obedezca a parámetros de razonabilidad o justificación suficiente"*. Y para justificar la razonabilidad o justificación de la distinción se requiere un análisis en tres pasos:

- a) identificar la finalidad del acto potencialmente arbitrario
- b) analizar si esa finalidad tiene respaldo en nuestro ordenamiento jurídico y
- c) evaluar la racionalidad y proporcionalidad del acto en cuestión, en relación con su finalidad.

Así, el acto resultará arbitrariamente discriminatorio si es caprichoso, es decir no tiene finalidad razonable, si su finalidad está proscrita por el ordenamiento jurídico o si no es adecuado respecto a la finalidad perseguida. **En dicho orden de ideas, SS. Excma. también ha manifestado que si bien el legislador posee un amplio margen a la hora de regular las relaciones sociales debe cuidar que las restricciones al goce de los derechos.**

2. Derecho a defensa jurídica y debido proceso, Artículo 19 N° 3, inciso segundo de la Constitución Política: La norma dispone *"Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado si hubiere sido requerida"*.

El derecho citado es la facultad que le asiste a todas las personas de intervenir en el proceso a fin de defenderse de las pretensiones de la contraparte, de manera tal que no es constitucionalmente posible que la ley limite el legítimo ejercicio del derecho a defensa, a tal punto de llegar a establecer normas que permitan suprimir el referido derecho, al permitir la ejecución de un juicio que aun esta pendiente y eventualmente se pudiese revocar la sentencia.

Vuestro Excelentísimo Tribunal ya dijo en sentencia de causa **Rol N° 376- 2006** que: *"el derecho a la defensa jurídica debe poder ejercerse, en plenitud, en todos y cada uno de los*

estadios en que se desarrolla el procedimiento, en los cuales se podrán ir consolidando situaciones jurídicas muchas veces irreversibles”

Naturalmente lo anterior no quiere decir que el legislador no pueda establecer plazos, procedimientos y formalidades que doten al ejercicio de la defensa de racionalidad y sentido de oportunidad. **Así lo explica otro fallo de Vuestro Excelentísimo Tribunal, en causa Rol N° 977-2007**, donde señaló lo siguiente: *“Desde luego, la Carta Fundamental, al garantizar el derecho a la defensa, no asegura a todas las personas ejercer sus derechos sin ningún tipo de obstáculos, ni les garantiza conducir sus defensas conforme a su leal saber y entender. Un entendimiento así de absoluto del derecho a defensa impediría toda regla procesal que sujetara la defensa a ciertos plazos, ritualidades o limitaciones. Con ello se haría imposible toda regla procedimental, no pudiendo alcanzarse la justicia y racionalidad de los procedimientos que la Constitución exige al legislador. El derecho a la defensa está efectivamente garantizado por la Constitución, pero debe ejercerse en conformidad a la ley. La Constitución no prohíbe reglas de ritualidad procesal; sólo les exige que permitan la defensa y garanticen racionalidad y justicia.”*

Al permitir la ejecución por la fianza de resultas en cuestión, el legislador ha establecido un obstáculo para el ejercicio del derecho a defensa, pues si se obtiene ejecutivamente el cumplimiento, el recurso de unificación carece de fundamento, pues ya estaría cumplido con lo sentenciado y frente a una eventual revocación de la sentencia, habría que retrotraer todo al estado anterior del pago. ¿entonces el demandante deberá devolver lo que en exceso recibió? Lo que resulta ser determinante para la resolución del asunto, y que son de todo pertinentes para alcanzar la justicia material en el caso concreto. Lo anterior, toda vez que dichas alegaciones tienen que ver con el cumplimiento de la obligación, contempladas en la norma requerida de inaplicabilidad.

Así las cosas, la limitación establecida por la norma impugnada no permite garantizar las condiciones que deben cumplirse para asegurar la adecuada defensa de los derechos de mi representada, que actualmente se encuentran bajo consideración judicial.

En consecuencia, el legislador ha dejado a mi representada en una total indefensión, ya que no cuenta con medio legal alguno a través del cual pueda impetrar la defensa, en caso de continuarse y obtener el cumplimiento de lo sentenciado en un proceso ejecutivo, que por las características del derecho laboral, se trata un juicio rápido y que va avanzando con mucha celeridad, por lo que permitir la ejecución sin fianza de

resultas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483-A inciso cuarto del Código del Trabajo, **no es procedente, contraviene el derecho a defensa de mi representada y las normas procesales existentes en la Constitución Política de la República, como así mismo la igualdad ante la ley.**

VII.-

CARÁCTER DECISIVO DE LA NORMA.

La norma impugnada resulta decisiva para la resolución del asunto, toda vez que limita las posibilidades de defensa de mi representada, lo que materialmente ha implicado que esta parte no ha podido acceder a un proceso justo y racional, pues no obstante haber deducido un recurso de Unificación de Jurisprudencia, y haber sido este declarado admisible, el demandante puede continuar con la ejecución de la sentencia no obstante esta no encontrarse aun a firme.

En este sentido, de continuarse con la ejecución de autos frente a una eventual revocación de la sentencia, genera un perjuicio económico evidente además de las normas procesales y procedimentales existentes y aquello ha sido irreflexivamente el precepto dispuesto por la norma cuya inaplicabilidad se solicita.

Desde esta perspectiva, la declaración de inaplicabilidad solicitada es determinante, pues la resolución del tribunal al acoger el recurso de la cuestión pendiente y a su vez continuar con la ejecución del juicio en un proceso de cumplimiento de sentencia, depende en gran medida de la aplicabilidad de la norma en comento, y su incidencia influye directamente en cualquier decisión que en aquel proceso se adopte en lo venidero.

VIII.-

OTROS REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DE LA ACCION EJERCIDA.

El presente recurso de inaplicabilidad cumple con los requisitos previstos en el artículo 93 inciso 1º N° 6 e inciso 11º de la Constitución, en relación a lo dispuesto en los artículos 31 N° 6, 42, 44 y demás pertinentes de la Ley 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, según ya se ha indicado, correspondiendo analizar los demás requisitos legales, a saber:

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

El presente requerimiento es interpuesto mientras que la causa efectivamente se encuentra pendiente de tramitación, hoy en dos instancias:

En primer lugar, en la **causa 39.705-2025 de la Excelentísima Corte Suprema**, en que se está tramitando el Recurso de Unificación de Jurisprudencia, y por otro lado, en cuya incidencia tiene mas relevancia, que es en la causa **Rol Laboral 72-2025 de la Iltilma Corte de Apelaciones de Iquique**, en que se puede solicitar el cobro sin que el fallo se encuentre ejecutoriado, precisamente en virtud de la norma impugnada.

VIII.B.- EL PRECEPTO LEGAL IMPUGNADO NO HA SIDO DECLARADO CONFORME A LA CONSTITUCIÓN POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

Asimismo, el precepto legal contenido del artículo 483-A Del Código del Trabajo no ha sido declarado constitucional por pronunciamiento de esa Magistratura.

En consecuencia, no se configura la causa de inadmisibilidad de la acción prevista en el numeral 2° del artículo 84 de la Ley Orgánica Constitucional de este Tribunal Constitucional.

VIII.C.- EL REQUERIMIENTO TIENE FUNDAMENTO RAZONABLE O PLAUSIBLE.

Por último, el requerimiento tiene fundamento razonable o plausible, en consecuencia, se aplica a causal de admisibilidad prevista en el artículo 93, inciso undécimo, de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, y en el numeral sexto del artículo 84 de la ley N° 17.997.

Se ha señalado en reiteradas ocasiones, que la exigencia constitucional de fundamentar razonablemente un requerimiento de inaplicabilidad para los efectos de declarar su admisibilidad supone una “condición que implica como exigencia básica, la aptitud del o los preceptos legales objetados para contrariar, en su aplicación al caso concreto, la Constitución, lo que debe ser expuesto circunstanciadamente. La explicación

de la forma en que se produce la contradicción entre las normas, sustentadas adecuadas y lógicamente, constituye la base indispensable de la acción ejercida.¹

No obstante, vale decir que efectivamente la plausibilidad de la presente acción no está solo dada por sus fundamentos fácticos y de derecho, sino que además el recurso de unificación de jurisprudencia ya fue declarado admisible por la Iltna. Corte de Apelaciones de Iquique, y además como se señaló, el origen del fundamento del recurso está nada menos que en una alteración de la prueba por parte de la jueza Marcela Díaz y que llevó a acoger la demanda sub lite.

IX.-

COMPETENCIA DE VUESTRAS SEÑORÍAS EXCELENTÍSIMAS.

El Tribunal Constitucional ha resuelto que la competencia constitucional se limita en el mérito de la norma sometida a revisión de constitucionalidad. Su competencia debe ceñirse a lo que se denomina el mérito del acto impugnado o controlado, lo que se traduce en que el Tribunal Constitucional o legisla, ni administra, ni entra a calificar la bondad de las disposiciones legales o administrativas sometidas a su control.²

Dicho lo anterior el Tribunal Constitucional debe resolver si los actos se ajustan o no a los preceptos constitucionales, si el legislador se encuentra sujeto al marco que fija la propia Carta Fundamental en el caso concreto, aun cuando no puede evaluar el mérito del acto impugnado.

En el caso concreto, según lo ya analizado, es evidente que nos enmarcamos en aquellas hipótesis que necesitan ser resueltas por este Exmo. Tribunal. Por lo que recurrimos a V.S. Exma. Al objeto de que se superpongan las valoraciones de la Constitución a la de la ley laboral y que el Tribunal asuma la defensa de la Carta fundamental, es decir, de los derechos esenciales de las personas, incluso respecto de la ley, la que solo manifiesta la voluntad soberana cuando respeta la supremacía constitucional.

X.-

¹ SCT Rol 482, 483, 484, 485, 490, 491, 492 y 292, entre otras.

² STC Rol 591-2007.

CONCLUSIONES.

En virtud de lo expuesto, el precepto impugnado debe ser declarado inconstitucional, e inaplicable en los autos **Rol Laboral 72-2025 de la ltima Corte de Apelaciones de Iquique**, puesto que su aplicación en los términos planteados implicaría una vulneración a los derechos ya previamente analizados.

POR TANTO, en virtud de los hechos y derecho invocado,

RUEGO A VS., EXCMA., Tener por interpuesto requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, acogerla a tramitación, declararla admisible y, previo los traslados que en derecho correspondan y la vista de la causa, acoger en todas sus partes el presente requerimiento, en la forma solicitada, esto es, declarar la inaplicabilidad por inconstitucionalidad en la forma requerida, esto que el artículo 483 letra A del Código del Trabajo, , en aquella parte que resalta e indica que: *“La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.”* resulta inaplicable en la gestión pendiente en causa **Rol Laboral 72-2025 de la ltima Corte de Apelaciones de Iquique**, mientras se ventila el Recurso de Unificación de Jurisprudencia en la causa ROL 39.705-2025 de la Exctma. Corte Suprema, sobre acción de nulidad e indemnización de perjuicios, por las razones que aquí se han expresado por infringir el artículo 19 N° 3, de la Constitución Política de la República, o por otras que, en conformidad al artículo 88 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, SS. Excma. determine.

PRIMER OTROSI: RUEGO A US., EXCMA., tener por acompañado los siguientes documentos:

1. Certificado emanado de la ltma. Corte de Apelaciones de Iquique En causa **Rol Laboral 72-2025**, donde consta la existencia de la causa el que incide este requerimiento, el estado que se encuentra, la calidad interviniente del requirente, el nombre y domicilio de todas las partes y de sus apoderados, la calidad de abogado patrocinante del suscrito en representación del Requirente, y la existencia de las

gestiones pendientes en las que incide el precepto legal cuya inaplicabilidad se solicita.

2. E-book de Causa Rol Laboral 72-2025, tramitada ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Iquique.

SEGUNDO OTROSI: Que, de conformidad con lo que dispone el artículo 32 de la ley orgánica constitucional del Tribunal Constitucional, y a fin de no hacer ilusoria la pretensión de inaplicabilidad en esa gestión, solicitó a SS., EXCMA., decretar la suspensión de los siguientes procedimientos:

- Procedimiento en la causa **Rol Laboral 72-2025** de la Ilustre Corte de Apelaciones de Iquique impidiendo que la causa sea enviada al Tribunal de Cobranza Laboral de Iquique
- Procedimiento en causa **Rol 39.705-2025** de la Excma. Corte Suprema, sobre Recurso de Unificación de Jurisprudencia,

Oficiando al efecto, todo mientras se resuelve el presente requerimiento de inaplicabilidad por Inconstitucionalidad.

TERCER OTROSI: RUEGO A VS. EXCMA., autorizar que las resoluciones que se dicten en la presente causa nos sean notificadas al correo electrónico notificaciones@cyuabogados.cl

CUARTO OTROSI: RUEGO A VS. EXCMA, Se sirva Tener presente que el patrocinio y poder conferido por [REDACTED] al suscrito, se encuentra vigente a la fecha y consta en expediente digital de causa laboral RIT T-271-2024 del juzgado de letras del Trabajo de Iquique, mismo que se acompaña en este acto.

1c8c8c91-3 Firmado
4d7-4328- digitalmente por
8- 1c8c8c91-34d7-432
aaa6-6ea4 8-
79b15728 aaa6-6ea479b15728
Fecha: 2025.09.27
22:30:50 -03'00'

