

0000001

UNO



En lo principal: Requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de precepto legal que señala. **Primer Otrosí:** Solicita suspensión del procedimiento judicial. **Segundo Otrosí:** Acompaña expediente digital. **Tercer Otrosí:** Acompaña Personería. **Cuarto Otrosí:** Notificación electrónica. **Quinto Otrosí:** Certificado. **Sexto Otrosí:** Patrocinio y poder.

EXCMO. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

ARMANDO LÓPEZ HERRERA, abogado, cédula nación al de identidad N°10.680.131-2, en representación convencional, como se acreditará, de la sociedad [REDACTED] [REDACTED] ambos con domicilio en calle [REDACTED] Santiago a S.S. Excma. respetuosamente digo:

Que, en conformidad con lo establecido en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República, vengo en deducir acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo **artículo 454 N°3, inciso segundo, primera parte, del Código del Trabajo**, cuyo texto establece “*La persona citada a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un **mandatario** para tal objeto, **el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° de este Código**” (resaltado añadido), dado que su aplicación, en el caso concreto que se indicará, infringe el artículo 19 N°2 y 3, de la Carta Fundamental.*

Fundamento el presente requerimiento en las consideraciones de hecho y de derecho que paso a exponer.

SINTESIS

Se pretende por la vía de esta cuestión constitucional la declaración de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del art. 454 N°3 inciso 2°, primera parte, del Código del Trabajo, por vulnerar las garantías constitucionales del debido proceso y la igualdad ante la ley, pues en el juicio laboral en que incide este recurso - demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales - no se permitió por parte del Juez del Trabajo de Valdivia la absolución de posiciones del mandatario del empleador demandado, por no haber acreditado aquel poseer alguna de las calidades que se indican en el art. 4° del mismo Código, lo que en definitiva lo privó de responder las preguntas respectivas, dejando a la parte en calidad de rebelde en este aspecto, razón por la cual, en la sentencia definitiva, el tribunal hizo efectivo el apercibimiento contenido en el inciso primero de la misma norma, que señala: “*Si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda*”, por lo que terminó condenando al empleador por despido injustificado y

andándolo al pagos de las sumas demandadas. Respecto de la sentencia se dedujo de nulidad, aun en trámite.



I. CAPÍTULO PRIMERO: ANTECEDENTES DE LA CAUSA EN LA QUE INCIDE EL PRESENTE REQUERIMIENTO

La causa en que incide el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad corresponde a un procedimiento monitorio laboral, por despido injustificado y cobro de prestaciones, **caratulado** [REDACTED], seguido ante el **Juzgado del Trabajo de Valdivia, ROL M-480-2024** y que actualmente se encuentra en la **Corte de Apelaciones de Valdivia**, quien conoce del recurso de nulidad deducido por el suscrito en contra de la sentencia definitiva, **Rol Corte N°418-2024**, Libro Laboral – Cobranza.

Es del caso que, durante la tramitación del procedimiento monitorio, en particular, la realización de la audiencia comparendo de conciliación, contestación y prueba, conforme lo dispuesto en el art. 501 del Código del Trabajo, **la parte demandante solicitó la absolución de posiciones** del representante del demandado [REDACTED]. Pues bien, el citado había entregado mandato judicial al infrascrito para representarlo en el juicio, otorgado mediante escritura pública, el día 19 de noviembre de 2024, en la Notaría de Wladimir Schram López.

En el mandato se entregó, especialmente, con la facultad de absolver posiciones por parte del mandatario en juicios laborales, como consta en la siguiente transcripción del mismo:

compareciente declara conocer a cabalidad. Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo cuatrocientos cincuenta y cuatro numeral tres del Código del Trabajo, el mandatario podrá también absolver posiciones en nombre de la sociedad en los juicios laborales en que comparezca representando al mandante, pudiendo responder todas las preguntas personales que se formulen, así como, prestar todo tipo de declaraciones que se le soliciten. El

La jueza se opuso a esta delegación, en lo que interesa, por cuestionar la calidad de representante del empleador del suscrito, exigiendo la rendición de prueba – acreditar en el momento de la audiencia – sobre la posesión del mandatario de alguna de las calidades establecidas en el art. 4° del Código del Trabajo, que dice: *“Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”*.

Como se reseñó *ut supra*, a partir de estas restricciones, el tribunal impidió la rendición de la prueba en comento, respecto de lo que se opuso recurso de reposición en la audiencia, el cual fue rechazado, teniéndose al final por ausente al absolvente, don [REDACTED] conforme consta en el Acta de la Audiencia Única, de fecha 05 de diciembre de 2024, que reza:

Absolución de posiciones: Se deja constancia que la persona citada a absolver posiciones, don Andrés Vargas González, no ha comparecido a la presente audiencia, el apoderado de la reclamada indica que cuenta con poder especial para absolver posiciones, el cual consta en el mandato judicial incorporado a folio 16 de la carpeta judicial.

En razón de aquello, en la sentencia definitiva, se hizo efectivo el apercibimiento del art. 454 N°3 inciso primero del Código del Trabajo, antes citado, presumiendo efectivas las alegaciones del demandante y, por ende, acogió la demanda en todas sus partes. Se transcribe parte del texto de la sentencia:

SEXTO: Que se acogerá la demanda de despido improcedente en primer lugar, porque se hará efectivo el apercibimiento contenido en el artículo 454 número 3 del Código del Trabajo que indica que si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia de juicio sin causa justificada, podrán presumirse como efectivas las alegaciones de la parte contraria contenidas en la demanda, es decir se presumirá como efectivo que el despido del demandante es improcedente por cuanto no cumple las exigencias de objetividad, gravedad y permanencia que exige la causal de necesidades de la empresa, en consecuencia con lo cual se condenará en la parte resolutive de esta sentencia a pagar a la demandada el recargo legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

En ese contexto, desde luego estimamos que al haberse privado a esta parte de la rendición de una prueba tan relevante como la absolución de posiciones, se han vulnerado las garantías constitucionales y principios procesales básicos de nuestro ordenamiento jurídico, ya que para la defensa de esta parte resulta fundamental contar con dicha prueba confesional y, más relevante aún, para que el Tribunal pudiera tener la mayor cantidad de antecedentes necesarios y relevantes para así arribar de mejor manera a una correcta decisión del juicio, lo cual no aconteció por una errada interpretación jurídica del tribunal acerca del contenido de la norma en examen, pero también, por la restricción que aquella impone al empleador para delegar en un mandatario la ejecución de la prueba confesional.

Por otro lado, resulta esencial que su Excelentísimo Tribunal Constitucional decrete la **suspensión del procedimiento** toda vez que, que la causa se encuentra en revisión de nulidad ante la I. Corte de Apelaciones de Valdivia, siendo aquella norma del tipo “*decisoria litis*”, es decir, aquella conforme a la cual deberá fallarse el asunto, y en consecuencia corresponde a una de carácter sustancial. Es así como, el hecho de que se haya sancionado a esta parte con la rebeldía ante la citación a absolver posiciones en materia laboral, producto de las trabas que impone la propia disposición jurídica, genera una infracción constitucional, ya que de no existir esos “requisitos especiales”, el empleador no habría quedado ausente en la absolución ni procedido la confesión ficta.

II.- CAPÍTULO SEGUNDO: PRECEPTO LEGAL IMPUGNADO. ARTÍCULO CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO, NUMERAL TERCERO, INCISO SEGUNDO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

La cuestión que solicitamos considerar al Honorable Tribunal Constitucional es de suyo sencilla y grave, de gran trascendencia práctica y se refiere a una frase del artículo 454 N°3, inciso segundo, primera parte, del Código del Trabajo, cuyo texto establece “*La persona citada*

*a absolver posiciones estará obligada a concurrir personalmente a la audiencia, a menos que designe especialmente un **mandatario** para tal objeto, **el que si representa al empleador, deberá tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4° de este Código*** (resaltado añadido).

III.- CAPÍTULO TERCERO: NORMAS CONSTITUCIONALES VULNERADAS.

A) DEBIDO PROCESO

El artículo 454 N°3 inciso segundo, primera parte, del Código del Trabajo, entra en abierta contradicción con la garantía del “debido proceso legal” contenida en disposiciones de nuestra propia Constitución Política de la República de Chile, al restringir el legislador la libertad del empleador, en cuanto persona, para nombrar mandatario para comparecer en su nombre en la gestión procesal de absolver posiciones a quien estime conveniente, obligándolo a que sea un tipo de persona en específico, esto es, quienes ostenten la calidad de representante del empleador según el artículo 4° del mismo cuerpo legal.

El art. 19 N°3 de la Constitución Política de la Republica dispone, en lo que interesa, que:

“La Constitución asegura a todas las personas:

(inciso primero) La igual protección de la ley en el ejercicio de único sus derechos.

(inciso segundo) 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.

(inciso sexto) Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos”.

La norma constitucional señalada dispone, como se lee, que “ninguna autoridad ni individuo puede impedir o restringir” una actuación judicial, por ende, el tribunal debería dar garantías suficientes para ello, manteniendo la imparcialidad, facilitando y protegiendo al ejercicio de los derechos de las partes, cuestión que en el caso sub judice no realizó. Cabe recordar que el art. 7° del Código de Procedimiento Civil previene que el poder para litigar se entiende conferido para todo el juicio en que se presente, encontrándose autorizado el procurador para tomar parte, del mismo modo que podría hacerlo el poderdante, en todos los trámites e incidentes del mismo, siendo nulas las cláusulas en que dichas facultades se nieguen o limiten, norma plenamente aplicable al caso, en virtud de lo dispuesto en el art. 432 del Código

Laboral

Como se ha venido señalando, en el caso de marras, don ██████████ citado a confesar, otorgó “mandato especial” al suscrito para absolver posiciones en sede laboral, gestión que se encuentra incluida dentro del mandato judicial entregado. Luego, se atentó contra el debido proceso, cuando no se permitió rendir prueba confesional a quien cuenta con la debida autorización para ello.

En ese orden de ideas, el Código Civil define al contrato de mandato en el inc. 1° del art. 2.116, en los siguientes términos: *“El mandato es un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera”*. Cabe destacar, desde ya, la importancia que tiene la expresión “confía”, que pone de manifiesto su carácter de contrato *intuitu personae*, es decir, hay verdadera importancia en la personalidad del apoderado. Luego, el art. 2.130 del mismo texto normativo prescribe que: *“Si el mandato comprende uno o más negocios especialmente determinados, se llama especial; si se da para todos los negocios del mandante, es general; y lo será igualmente si se da para todos, con una o más excepciones determinadas”*. (Negritas agregadas).

Este aspecto (la confianza) es relevante para la materia en análisis. El art. 1.464 del Código de Bello, contiene los requisitos del acto jurídico y el principio de la autonomía de la voluntad, señalando: *“Para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es necesario: 1° que sea legalmente capaz; 2° que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio; 3° que recaiga sobre un objeto lícito; 4° que tenga una causa lícita”*.

En efecto, estimamos que la confianza es un elemento esencial del mandato, es su base y el sustento, como se desprende de la propia definición que da el Código Civil. En ese aspecto el profesor Riveros ha dicho que *“en el contrato de mandato lo esencial es la confianza que deposita el mandante en su mandatario”*¹. En la misma línea argumentativa voces tan autorizadas como Díez-Picazo han escrito que *“no admitir la revocación sería admitir una enajenación de la personalidad que pugna con los principios del derecho moderno, se justifica de esta manera la máxima o aforismo “functa voluntate functo est mandatum”*² (cumpliéndose la voluntad se cumple el mandato).

A continuación, la doctrina ha realizado la siguiente clasificación: *“Atendiendo a las facultades conferidas al mandatario, el mandato puede ser definido o indefinido. El mandato será definido, cuando se precise cuáles son las facultades o atribuciones del mandatario”*³. En algunos casos – señala el profesor Orrego Acuña – la propia ley exige un mandato definido, poniendo de ejemplo, el caso del art. 7° inc. 2° del Código de Procedimiento Civil, **que justamente contempla como una de las facultades específicas, la de absolver posiciones.**

Seguidamente, el **derecho a la prueba** forma parte del derecho a la igualdad de las partes y al contradictorio. El artículo 8.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) fija las garantías mínimas en torno a la presentación y derecho de controvertir las

¹ Riveros Ferrada, Carolina (2013): “El principio general de la buena fe en el contrato de mandato. Comentario a la sentencia de la Corte Suprema de 30 de mayo de 2012, Rol N° 5229-09”, en Henríquez, Ian (coord.), El Mandato. Ensayos doctrinarios y comentarios de jurisprudencia (Santiago, LegalPublishing). Pág. 210

² Díez-Picazo, Luis (1979): La representación en el Derecho privado (Madrid, Civitas)

³ “El Mandato”. Profesor Juan Andrés Orrego Acuña

pruebas. La letra c) del artículo 8.2 de la CADH asegura el derecho a los medios adecuados para la preparación de la defensa. El derecho a la prueba tiene una doble variante. De un lado, garantiza a los justiciables proponer los medios de prueba que estimen pertinentes a su caso y, por el otro, a presentarlos en juicio. Así, entonces, se garantiza la disposición de medios para la preparación de la defensa, se garantiza el acceso a todos los que sirvan para presentar y acreditar la pretensión propia. Luego, da derecho a controvertir la prueba contraria, ya que habilita a interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los de cargo. Es decir, se puede interrogar a los testigos que sustenten el propio caso y contraexaminar a los de la contraria.⁴

Pues bien, en el caso de la especie, este derecho a la prueba se ve conculcado cuando se impone sólo a una de las partes (el empleador) la obligación de **mandatar a ciertas personas en específico** para una diligencia en particular en el juicio laboral, en circunstancias que aquello atenta, primero, con su autonomía de la voluntad (contractual) en el sentido de que es la ley la que lo obliga a elegir mandatarios respecto de las cuales puede que no cuente con la confianza necesaria para celebrar dicho acto, obligándolo, por consiguiente, a entregar su voluntad en contra de su fuero interno (generando conflicto entre la voluntad interna y la voluntad declarada, asunto que la propia legislación repugna, como la “simulación”). En segundo término, lo deja expuesto a rendir una prueba de mala calidad, imprecisa, o vaga, pues puede que quien responda las preguntas de la absolución de posiciones en su nombre, no posea o conozca los antecedentes del caso. Piénsese en un jefe de sucursal de una multitienda concurriendo a absolver posiciones, qué respuestas puede dar éste acerca de la racionalización de los servicios de la empresa, en circunstancias que aquellas son decisiones que se toman a nivel directivo. Un sinsentido. Mejor que concorra alguien de confianza, con acceso a la información financiera (un auditor, por ejemplo) que si pueda explicar la fundamentación del despido. Está bien que el derecho del trabajo contemple el principio de la protección del trabajador, pero otra cosa es que directamente se entorpezca el derecho a defensa del empleador, obligándolo a mandar en personas que no cuentan con la confianza del mismo, con el objeto de que se rinda una prueba que favorezca al demandante.

Por otro lado, esta imposición legal también podría generar afectación en los potenciales mandatarios, pues puede que se trate de personas que no quieren o estén dispuestas a declarar en juicio “por” o “en favor” del empleador. En ese aspecto, existe una falsa (al menos imprecisa) suposición de la ley procesal en cuanto al alcance y los efectos de la presunción del art. 4° del Código del Trabajo, como si en realidad los “presumidos” representantes del empleador lo fuesen en la práctica y con un alto grado alto de confidencialidad, en circunstancias que aquello puede no ser así. Cabe recordar que la regla del art. 4° Código Laboral, está establecida en favor del trabajador, quien se encuentra liberado de tener que indagar la situación jurídica exacta de una empresa y de sus representantes - tarea difícil y a menudo inalcanzable para él - más aún ante organizaciones empresariales con estructuras administrativas grandes y complejas, de manera que con este precepto se evita que se pueda alegar contra el trabajador la inexistencia o nulidad de contrato, o que se le desconozca una remuneración o beneficio cuando quien ha celebrado el contrato o asumido tales obligaciones con él es la persona que

⁴ “Colección Materiales Docentes N°65. Debido Proceso”. Manuel Rodríguez Vega.

en los hechos aparece como empleador, o es su representante, y ejerce las facultades propias del empleador (poder de organización y dirección, de mando y *ius variandi*). Sin embargo, desde el punto de vista del empleador, puede que esa jefatura (representante presunto) en realidad no tenga la confianza suficiente para considerarse un alto directivo, ni menos que se le puedan confiar gestiones o negocios fuera del giro de la empresa en nombre del empleador (como representarlo en juicio). Por ende, utilizar aquella normativa como exigencia excluyente para otorgar mandato de absolver posiciones resulta ajeno al propósito pretendido por el legislador, cual es, que quien comparezca conozca de los hechos sobre los que depone. ¿Quién mejor que el propio absolvente para determinar quién debe declarar en su nombre? ¿Por qué la ley le ha de imponer co-contratantes para realizar una gestión de carácter personal?

Así las cosas, es nítido que el precepto en estudio invade la esfera privada del empleador más allá de lo necesario, en una cuestión que no tiene que ver con el principio protector del trabajador, ya que en la citación a absolver posiciones no hay ningún desequilibrio preexistente, ni se pueden cometer abusos. Tampoco es claro que la norma sea más beneficiosa para el trabajador. Por el contrario, incluso, puede resultar “incomodo” (quizás hasta vulneratorio de garantías, según el caso) para un trabajador que ostente algún grado de jefatura, que desde la empresa le “asignen” la labor de confesar en juicio, por no considerarse realmente como representante del empleador y verse enfrentado a un excompañero de trabajo.

Por otro lado, *v.gr*, piénsese en un taller mecánico pequeño, donde hay un empleador persona natural - el empresario - y que ejerce de “jefe” en forma exclusiva, siendo los demás trabajadores sin rangos. ¿Si acaso se produce un juicio laboral, el dueño del taller no podría otorgar mandato para confesar, porque nadie que cumple los requisitos del art. 4° del Código del Trabajo? O sea, ante imposibilidad de asistir, quedaría indeclinablemente en rebeldía y confeso en forma ficta. Nos parece que ambas situaciones descritas se salvan eliminando la condición especial contenida en la norma y que interfiere de forma importante con el ejercicio de los derechos procesales de las partes.

Sobre el “debido proceso”, la Excma Corte Suprema ha precisado que *“en el aspecto procedimental o adjetivo, se le concibe como un conjunto de reglas que el legislador y el ejecutor de la ley deben observar en el cumplimiento de sus funciones propias, entre las cuales se encuentran: la existencia de un juicio oral y público, la prohibición de juzgar dos veces al mismo individuo por el mismo acto, la prohibición de hacer declarar a una persona contra sí misma en causas criminales, la obligación de establecer siempre formalidades de notificación y audiencia del procesado en todo juicio o procedimiento. En el aspecto sustantivo, se le define como un estándar o patrón de justicia, para guiar el actuar de los órganos del Estado considerando las circunstancias de tiempo y lugar en el que se desenvuelve el proceso.”*⁵

Respecto al “derecho a defensa” vuestro Alto Tribunal ha señalado que el legislador debe cuidar que las restricciones al goce de los derechos encuentren justificación en el logro de fines constitucionalmente legítimos, resulten razonablemente adecuadas o idóneas para alcanzar tales fines legítimos y sean proporcionales a los bienes que de ellas cabe esperar. En tal sentido,

⁵ (Chile. Corte Suprema. 05 de diciembre de 2002, considerando 4°. En: SAENGER G., Fernando (2003). Inaplicabilidad por Inconstitucionalidad. Jurisprudencia 1980–2003. Revista de Estudios Constitucionales (1): p. 473)

por ejemplo, la restricción legal del artículo 429 del Código del Trabajo no satisface este estándar, por lo que resulta contraria a la Constitución y a la observancia de las garantías de la parte requirente. (STC Roles 5151; 5152). Asimismo, ha señalado que la *“Finalidad protectora de la legislación laboral, no puede menoscabar el derecho de defensa. Si bien el fundamento que pareciera haber tenido en cuenta el legislador para limitar las excepciones en el juicio ejecutivo laboral radica en la celeridad del proceso, en consideración al principio pro-operario, ello en ningún caso puede afectar el derecho a la defensa plena que la Constitución garantiza”* (Voto mayoría en STC 3005; 3222; voto disidencia Rol 3121).

Por consiguiente, consideramos que el requisito, condición o restricción en examen, además, resulta desproporcionado en cuanto al resultado perseguido (que se apersona el empleador a confesar), porque de no designar el empleador como mandatario a alguna de las personas del artículo 4° antes aludido, se ve expuesto a la sanción de tenerlo por confeso y perder el juicio – como ocurre en el asunto sub lite – en cambio, de permitirse que el empleador determine libremente a quien estime para responder en su nombre, deja a salvo e indemne los derechos del trabajador, pues será el juez, en definitiva, quien haciendo uso de la sana crítica, evaluará el mérito de esa declaración a la luz de las máximas de la experiencia y las reglas de la lógica, lo que – se reitera – en nada daña al trabajador, versus las graves consecuencias que su incumplimiento acarrea para el empleador. En otras palabras, que el mandatario no sea un gerente o quien ejecute actos de dirección en el empresa, en nada desprotege o afecta al demandante, pues quien se presente a declarar deberá responder las preguntas que se le formulen sin que pueda negarse o dar respuestas evasivas, dado que aquello está garantizado con el apercibimiento tantas veces citado.

B) IGUALDAD ANTE LA LEY

El art. 19 N°2 de la Constitución Política de la Republica prescribe:

“La Constitución asegura a todas las personas:

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”

La norma impugnada también adolece de irracionalidad. **El derecho a la defensa**, como parte integrante del derecho al debido proceso, también significa el deber del legislador de no imponer a una de las partes, cargas procesales en extremo gravosas, que impidan en un proceso, ejercer todas y cada uno de los derechos que le otorga el ordenamiento jurídico, en defensa de sus intereses.

El principio de bilateralidad, como señala Couture, se resume en el precepto *“audiatur altera pars”*, es decir, *“óigase a la otra parte”*. Se trata de que, en cuanto a las actuaciones decisivas del proceso, las partes gocen de oportunidades sustancialmente iguales o equivalentes para sostener sus posturas. En relación con ello, se consagra lo que se ha llamado

la “**igualdad de armas**”, derecho que forma parte del derecho a la tutela efectiva sin indefensión y que consiste en un mandato que establece que las partes en un juicio deben tener las mismas posibilidades para presentar su caso y defender sus puntos de vista. Esto implica que las partes deben tener los mismos medios de ataque y defensa, y que deben tener idénticas posibilidades de alegar, probar e impugnar.

En el mismo orden de razonamiento, se ha señalado que en materia laboral “*El juez debe darle a las partes la posibilidad de hacer valer sus alegaciones, lo que se expresa en que debe conducir el juicio y específicamente las audiencias de forma tal que las partes gocen de igualdad de condiciones para expresarse y ser escuchados, lo que de otra parte le obliga a abstenerse de resolver de plano, salvo cuando la ley lo faculta*”.⁶ De esta forma, el proceder oficioso del juez en el evento sub lite, constituyó una arbitrariedad y alteró la regularidad del proceso, infringiéndose el principio de igualdad procesal.

En este punto, el artículo 6 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) parece más claro y explícito en la necesidad de igualdad de partes y de la contradicción, partiendo por su título: «derecho a un proceso equitativo». La garantía en comento dice que «*toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable*» (el destacado es nuestro).

Este mismo Ex. Tribunal Constitucional ha señalado que: “*El principio de igualdad de armas se encuentra comprendido en diversas disposiciones constitucionales. En primer lugar y principal lugar, la exigencia que la ley que establezca un procedimiento judicial trate a las partes contendientes de manera paritaria, equilibrada o equitativa se desprende del derecho constitucional a «la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos», del artículo 19, numeral 3 de la CPR: En segundo lugar, la exigencia que el legislador garantice la igualdad procesal de las partes deriva, también, del principio general de no discriminación arbitraria por parte de la ley o autoridad alguna, del artículo 19 numeral 2, inciso segundo. En tercer lugar, el principio se consagra en el inciso sexto, del numeral 3 del artículo 19, que consagra la obligación del legislador que garantizar siempre un procedimiento racional y justo, esto es, el debido proceso legal»*” (Sentencia Tribunal Constitucional 2856, considerando undécimo).

En ese orden de ideas, que empleador tenga este condicionamiento en cuanto a quién puede nombrar mandatario y que aquella restricción no corra para el trabajador, no encuentra ningún sustento en las normas citadas, sobre todo, teniendo presente que si lo que se quiere es resguardar que las partes involucradas en el conflicto laboral participen directamente en el juicio, aquello es inoficioso, porque ya antes han tenido – en sede administrativa – la posibilidad de interactuar y llegar a acuerdos, por lo que habiéndose terminado esa etapa, sólo queda la vía judicial, donde cada uno – cada parte - tratará, ya no directamente, sino por medio de sus abogados, de lograr una conciliación (a la que el juez llamará de forma forzosa) o, de lo contrario, dejarán que resuelva el tribunal competente. En ese aspecto, habiéndose ya “judicializado” el conflicto, qué sentido tiene impedir al empleador que nombre mandatario a cualquier tercero de su confianza – a su riesgo - para prestar declaración confesional. En consecuencia, el impedimento tantas veces indicado, se erige como una discriminación arbitraria en contra del empleador.

⁶ Manual de Juicio del Trabajo. 2017. Academia Judicial de Chile. Pág. 43

La doctrina ha señalado “*Como dice Alvarado Velloso (2014: 220) la consecuencia natural de este principio de igualdad jurídica en el proceso o de paridad de oportunidades y de audiencia «es la regla de la bilateralidad o contradicción: cada parte tiene el irrestricto derecho de ser oída respecto de lo afirmado y confirmado por la otra. En otras palabras: igualdad de ocasiones de instancias de las partes». El principio contradictorio, como afirma Guzmán Brito (2001: 124) «postula que de toda pretensión, alegación o actuación de una parte debe darse conocimiento a la otra, a fin de hacer posible su contrapretensión, contraalegación o contraactuación, de modo de nada decidirse en el proceso sin haber escuchado a ambas partes».*”⁷ (cursivas añadidas).

IV.- CAPÍTULO CUARTO: CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS CONSTITUCIONALES DE PROCEDENCIA DEL REQUERIMIENTO.

A efectos de que se dé curso al presente requerimiento de inaplicabilidad, esta parte hace presente que, en la especie, se cumplen con todos los requisitos de admisibilidad establecidos en la Constitución Política de la República, según pasamos a exponer:

- 1) Se trata de un precepto legal.
- 2) La aplicación del precepto de cuya inaplicabilidad se trata, debe ser decisivo en la resolución del asunto.
- 3) La aplicación concreta del artículo cuatrocientos cincuenta y cuatro, numeral tercero, inciso segundo (art. 454 N°3, inciso 2°) del Código del Trabajo, contraría la Constitución Política de la República.
- 4) Existencia de una gestión pendiente ante otro tribunal ordinario o especial: La solicitud de inaplicabilidad por inconstitucionalidad debe solicitarla la parte o el juez que conoce del asunto. En la especie, este requerimiento ha sido formulado por el demandado en el juicio seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, RIT M-480-2024 y actualmente por la I. Corte de Apelaciones de Valdivia, en recurso de nulidad, **Rol Corte N°418-2024**, Libro Laboral – Cobranza, según consta de los antecedentes que se acompañan en el primer otrosí de esta presentación.
- 5) La impugnación o requerimiento se encuentra fundada razonablemente, en cumplimiento de lo ordenado en el artículo 47 B de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional: De la lectura de las páginas precedentes, se desprende que se han expuesto con claridad los hechos que fundamentan este requerimiento y las consideraciones de derecho por las cuales se estima que, en el caso concreto referido, la aplicación de las normas legales cuestionadas implicaría contrariar la Constitución Política de la República.
- 6) El presente requerimiento se promueve respecto de preceptos legales que no han sido declarados conforme a la Constitución por este Excelentísimo Tribunal, sea ejerciendo el control preventivo o conociendo de un requerimiento, y no se invoca el mismo vicio que fue materia de la sentencia respectiva: En efecto, este Excelentísimo Tribunal no se ha

⁷ “Colección Materiales Docentes N°65. Debido Proceso”. Manuel Rodríguez Vega.

pronunciado sobre esta materia, de manera que se da cumplimiento a lo establecido en el número 2 del artículo 47 F de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional.

**V.- CAPÍTULO QUINTO: PETICIONES CONCRETAS AL EXCELENTÍSIMO
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.**

Con el mérito de los antecedentes y fundamentos que se han expuesto, concurriendo las exigencias legales de admisibilidad, y actuando en la representación que investimos, solicitamos al Excelentísimo Tribunal Constitucional, conforme a lo establecido en el artículo 93 N°6 de la Constitución Política de la República, que acoja el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, declarando que el artículo 454 N°3 inciso segundo del Código del Trabajo, es inaplicable en la causa RIT M-480-2024 seguida ante el Juzgado del Trabajo de Valdivia y la ltima. Corte de Apelaciones, Rol Corte N°418-2024, por resultar su aplicación concreta en dichas causas contraria al artículo 19 N°2 y N°3 de la Constitución Política de la República.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto, normas constitucionales y legales citadas, y demás disposiciones aplicables,

A SS. EXCMA. CON RESPETO PIDO: Acoger en todas sus partes el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad y, en consecuencia, declarar que el artículo 454 N°3 inciso segundo, primera parte, del Código del Trabajo, es inaplicable en la causa seguida ante la ltma. Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol Corte N°418-2024, por resultar su aplicación concreta en dicha causa contraria al artículo 19 N°2 y N°3 de la Constitución Política de la República.

PRIMER OTROSÍ: Conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, atendido que la causa en que incide el presente recurso se encuentra en su etapa final, habiéndose ordenado por la I. Corte de Apelaciones de Valdivia poner la causa en tabla, mediante la respectiva resolución “*en relación*”, solicito a SS. Excma. **decretar la suspensión del proceso judicial** en cuestión, oficiando por la vía más expedita a la ltma. Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol Corte N°418-2024.

Fundamos esta solicitud en las razones expuestas en lo principal, que damos por reproducidas, y especialmente en las siguientes consideraciones:

- a) El artículo 38 de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, en su texto vigente, que otorga a SS. Excma. la facultad de suspender el procedimiento.
- b) En el mismo sentido, el artículo 114 de la misma ley dispone: El Tribunal podrá, de acuerdo a lo establecido en el artículo 38, disponer la suspensión del procedimiento en que incida su decisión si la continuación del mismo puede causar daño irreparable o hacer imposible el cumplimiento de lo que se resuelva, en caso de acogerse la contienda.

c) Que atendido el estado de la causa sub-lite, y la posibilidad cierta del tribunal que conoce de la misma, confirme la sentencia del juez a quo, lo cual validaría en el vicio procesal aquí alegado, conculcándose las garantías precitadas, pues la sentencia de primer grado se basó, precisamente, en la exigencia del juez de cumplir con la exigencia de la norma impugnada y al no haberlo hecho, se hizo efectivo el apercibimiento de tenerlo por confeso al empleador y por ello, fue condenado finalmente.

SEGUNDO OTROSÍ: A SS. Excma. pido tener por acompañada copia del expediente digital causa RIT M-480-2024 del Juzgado del Trabajo de Valdivia, que contiene el expediente íntegro del sistema.

TERCER OTROSÍ: Sírvase SS. Excma. tener por acompañada copia de mandato judicial que consta en escritura pública otorgada el día 19 de noviembre de 2024, suscrito en la Notaría de Wladimir Schram López, con firma electrónica avanzada, que acredita mi personería para representar al [REDACTED] mismo mandato donde consta la delegación de facultades para absolver posiciones materia de autos.

CUARTO OTROSÍ: De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 A de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, solicito a este Excmo. Tribunal que la notificación de las resoluciones que se dicten en este proceso sean remitidas al correo electrónico [REDACTED] sin perjuicio de lo cual solicito que las notificaciones que corresponda practicar por carta certificada se verifiquen en el domicilio que se indica en el quinto otrosí de esta presentación.

QUINTO OTROSÍ: Ruego a S.S.E tener por acompañado Certificado requerido por el artículo 79 de la Ley 17.997.

SEXTO OTROSÍ. Solicito a S.S.E. tener presente que, en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión asumiré personalmente el patrocinio y poder de la presente causa.