0000386
TRESCIENTOS OCHENTA Y SEIS

2026

REPÚBLICA DE CHILE

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 17.164-25 INA

[29 de octubre de 2026]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DEL ARTÍCULO 292 INCISOS QUINTO, SEXTO, SÉPTIMO Y OCTAVO DE CÓDIGO DEL TRABAJO

OBRASCÓN HUARTE LAIN S.A., AGENCIA EN CHILE

EN EL PROCESO RIT S-45-2025, RUC 25-4-0690605-4, SEGUIDO ANTE EL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO, EN CONOCIMIENTO DE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO POR RECURSO DE APELACIÓN, ROL N° 3047-2025.

VISTOS:

Que, con fecha 01 de diciembre de 2025, Obrascón Huarte Lain S.A., Agencia en Chile acciona de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 292 incisos quinto, sexto, séptimo y octavo, del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT S-45-2025, RUC 25-4-0690605-4, seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en conocimiento de la Corte de Apelaciones de Santiago por recurso de apelación, Rol N° 3047-2025.

Precepto legal cuya aplicación se impugna

El texto del precepto impugnado dispone en sus partes destacadas:

"Código del Trabajo

Artículo 292.- [...]

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decrete la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o

repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada.

Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.

[…]"

Síntesis de la gestión pendiente y del conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

Como antecedentes de la gestión pendiente, la parte requirente expone que ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, presentó denuncia en su contra por práctica antisindical, fundado en el despido de un trabajador amparado por fuero sindical. Al proveer la denuncia, el tribunal ordenó la reincorporación inmediata del trabajador, el pago de remuneraciones y prestaciones devengadas durante el período comprendido entre el despido y la reincorporación, y la aplicación de multas coercitivas, bajo apercibimiento de nuevas sanciones, todo ello conforme la norma impugnada.

Señala que en la audiencia preparatoria realizada el 19 de agosto de 2025, el tribunal acogió la excepción de caducidad opuesta por la empresa. Sin embargo, dicha decisión fue revocada por la Corte de Apelaciones de Santiago, por lo que reanudado el juicio, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago deberá reiterar la orden de reincorporación.

Conforme con el certificado de la gestión pendiente agregado a fojas 43, consta que la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 26 de noviembre de 2025 revocó la resolución apelada, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la audiencia preparatoria celebrada el 19 de agosto de 2025 y, con fecha 10 de diciembre de dicho año, la referida Sala rechazó el recurso de aclaración, rectificación o enmienda presentado por la denunciante, "*siendo devuelta la causa vía interconexión a su tribunal de origen con esta fecha, por lo que el estado procesal de estos antecedentes corresponde a "fallada-terminada" y devuelta*".

Al fundamentar el **conflicto constitucional**, alega que la aplicación del artículo 292 del Código del Trabajo, en los incisos quinto, sexto, séptimo y octavo, transgrede el artículo 19 numerales 2, 3 y 26 de la Constitución Política.

En efecto, sostiene que la orden de reincorporar inmediatamente al trabajador, sin examen jurisdiccional de los presupuestos que habilitan el fuero, sin traslado previo a la parte denunciada y sin recurso alguno en contra de dicha decisión, vulnera el debido proceso y el derecho al recurso.

Al respecto, indica que el legislador puede configurar procedimientos diferenciados, pero no puede anular el derecho a revisión respecto de resoluciones que tienen efectos sustanciales irreversibles y que se dictan sin haber oído a la parte afectada.

Del mismo modo, considera que se infracciona la igualdad ante la ley, dado que la norma cuestionada produce una diferenciación arbitraria entre la parte denunciante -Dirección del Trabajo-, que obtiene un efecto jurisdiccional inmediato, basado únicamente en su propia "constatación" administrativa; y la parte denunciada, que carece de toda vía para contradecir, impugnar o revisar la decisión.

En este sentido, argumenta que la Dirección del Trabajo actúa simultáneamente como fiscalizadora, denunciante, ministro de fe respecto de la supuesta constatación del fuero y beneficiaria directa del efecto procesal que impide la revisión judicial, situando a la empresa denunciada en una posición radicalmente inferior, por lo que el desequilibrio no supera el estándar constitucional de proporcionalidad fijado por esta Magistratura: no es idóneo ni necesario para proteger la libertad sindical y resulta claramente desproporcionado en relación con la intensidad de la afectación causada a los derechos fundamentales de la denunciada.

Asimismo, alega que en la especie se vulnera el artículo 19 N° 26 de la Carta Fundamental, pues la prohibición absoluta de recurrir transgrede el contenido esencial del debido proceso, haciendo presente que la resolución de reintegro se funda en una *supuesta* constatación unilateral de una de las partes, que anticipa el resultado del juicio y frustra el derecho a defensa.

Tramitación y observaciones al requerimiento

Por resolución de fecha 17 de diciembre de 2025, la Segunda Sala de esta Magistratura admitió a trámite el requerimiento, ordenando, asimismo, la

suspensión del procedimiento. Por resolución de la misma Sala, fue declarado admisible con fecha 08 de enero del presente año a fojas 144.

Conferidos los traslados de fondo a los órganos constitucionales interesados y a las demás partes en la gestión invocada, formuló observaciones la Dirección del Trabajo, sosteniendo como primera cuestión que el artículo 292 del Código del Trabajo se inserta en un estatuto normativo de tutela reforzada de la libertad sindical, derecho fundamental expresamente reconocido por el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política y por los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Chile y actualmente vigentes. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical constituye una de las hipótesis más gravosas de afectación al derecho, pues priva de facto al trabajador de su posición en la organización sindical y debilita el ejercicio colectivo de la actividad sindical.

Es precisamente frente a este riesgo que el legislador ha diseñado la reincorporación inmediata prevista en el artículo 292 del Código del Trabajo como una medida cautelar legal, de carácter provisional, instrumental y transitorio, destinada a evitar que el transcurso del tiempo torne ilusoria la tutela jurisdiccional posterior.

Indica que dicha medida cautelar se encuentra constitucionalmente justificada tanto por la naturaleza del derecho protegido como por su función instrumental dentro del proceso laboral, sin que su aplicación concreta importe, por sí sola, vulneración alguna de las garantías constitucionales invocadas por la requirente.

En efecto, la Dirección del Trabajo sostiene que en el caso concreto no se vulnera el derecho al debido proceso ni el derecho al recurso, por cuanto la Constitución no consagra un derecho absoluto e irrestricto a recurrir de toda resolución judicial. La regulación de los recursos procesales es una materia entregada al legislador, quien puede establecer excepciones y limitaciones razonables, especialmente tratándose de medidas cautelares dictadas en procedimientos urgentes de tutela de derechos fundamentales.

En este sentido, la medida cautelar de reincorporación no impide ni restringe el ejercicio posterior de alegaciones, rendición de prueba ni la

interposición de los recursos que la ley franquea respecto de la sentencia definitiva.

En cuanto a la pretendida vulneración de la igualdad ante la ley, sostiene que la diferencia de trato que reprocha la requirente se funda en un elemento objetivo y constitucionalmente relevante: la existencia de un trabajador amparado por fuero sindical. Dicha circunstancia coloca a las partes en una situación jurídica distinta a aquella en que no concurre dicha protección, habilitando al legislador para establecer un régimen especial de tutela cautelar. La norma impugnada se aplica de manera general y abstracta a todos los empleadores que se encuentren en la hipótesis legal prevista, sin establecer privilegios personales ni distinciones arbitrarias. Todo empleador que despida a un trabajador aforado queda sujeto al mismo régimen jurídico, lo que descarta cualquier infracción al principio de igualdad ante la ley.

Agrega que el trato diferenciado que introduce el artículo 292 del Código del Trabajo responde, además, a la necesidad de corregir la asimetría estructural propia de la relación laboral y de asegurar una protección efectiva de la libertad sindical, derecho fundamental cuya tutela reforzada encuentra fundamento directo en la Constitución Política de la República.

En consecuencia, la aplicación del precepto impugnado no vulnera el principio de igualdad ante la ley, sino que constituye una manifestación legítima de la potestad del legislador para establecer mecanismos diferenciados de protección cuando existen razones objetivas y constitucionalmente justificadas para ello.

Tampoco se observa afectación alguna a la seguridad jurídica, ni al contenido esencial de los derechos invocados, puesto que la norma objetada se inserta de manera armónica en el sistema procesal laboral y responde a una opción legislativa legítima, adoptada dentro del margen de configuración que la Constitución reconoce al legislador para diseñar mecanismos de tutela eficaz de derechos fundamentales.

De otro lado, señala que no es atendible la alegación de la contraria en cuanto a la afectación del principio de proporcionalidad, pues el test de dicho principio no constituye un parámetro abstracto de revisión de políticas

legislativas, sino una herramienta de control destinada a verificar si la aplicación concreta de una medida legal produce una afectación intolerable de derechos fundamentales.

Finalmente, la Dirección del Trabajo advierte que el requerimiento se construye sobre una crítica abstracta al diseño normativo del artículo 292 del Código del Trabajo, pretendiendo que el Tribunal Constitucional ejerza un control general de constitucionalidad impropio de la acción de inaplicabilidad. La requirente no identifica un efecto constitucional concreto, específico y decisivo producido por la aplicación del precepto legal en la gestión pendiente, limitándose a cuestionar la intensidad y características de una medida cautelar legalmente establecida, lo que excede el objeto y los límites de esta sede constitucional.

A fojas 345, en decreto de fecha 17 de febrero de 2026 se dispuso traer los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En audiencia de Pleno del día 30 de junio de 2026, se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados Domingo Eyzaguirre Martínez, por la parte requirente, y Marco Armesto Romero, por la Dirección del Trabajo, quedando pendiente la adopción de acuerdo, según certificación de la señora relatora.

En audiencia de Pleno de fecha 06 de agosto del presente año, se adoptó acuerdo en la presente causa, conforme certificado de fojas 356.

Y CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES DE HECHO Y CONFLICTO CONSTITUCIONAL

PRIMERO: Que, la requirente, Obrascón Huarte Lain S.A. Agencia en Chile, solicita la inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 292, incisos quinto, sexto, séptimo y octavo, del Código del Trabajo, en el proceso seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa RIT S-45-2025.

SEGUNDO: Que, la gestión pendiente tiene su origen en denuncia de fecha 1 de julio de 2025, de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, por prácticas sindicales en contra de la actora, con ocasión de la separación ilegal del trabajador, don Alex Martín Oliva Díaz, quien cuenta con fuero sindical oponible al empleador, al integrar tanto el Sindicato Interempresa Nacional SINTRAC Chile, como también la Federación de Trabajadores de Chile Clotario Blest Riffo en calidad de tesorero (f. 161). En la misma presentación, el órgano administrativo solicita la aplicación de los artículos 292 incisos quinto y sexto del Código del Trabajo, a fin de que ordene la reincorporación del trabajador, entre otras solicitudes (f. 175).

En dicha sede judicial, con fecha 2 de julio del mismo año se tiene por interpuesta denuncia, ordenando, asimismo, por aplicación de los preceptos en la parte impugnada, la reincorporación inmediata de don Alex Oliva a sus labores, además del pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral, durante el período de la fecha de despido hasta aquella en que se materialice su reincorporación (f. 179).

Seguidamente, si bien en primera instancia se acogió excepción de caducidad en audiencia preparatoria de 19 de agosto de 2025, dicha decisión posteriormente fue revocada con fecha 26 de noviembre por la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N° 3047-2025, rechazando dicha excepción y ordenando al Segundo Juzgado de Letras del Trabajo retomar la tramitación del procedimiento (f. 40), lo que constituye la gestión pendiente de autos.

TERCERO: Que, en términos generales, la requirente plantea que las medidas reguladas conforme el precepto impugnado, aplicables ante la judicatura laboral en el caso de marras, *"operan automáticamente cuando la Inspección del Trabajo sostiene haber "acreditado" un fuero sindical, actuando simultáneamente como fiscalizadora, denunciante y fuente única del antecedente determinante del reintegro –"juez y parte"-. Ello, sin que el tribunal pueda revisar dicha premisa, sin que la parte afectada pueda ejercer recurso alguno y aun cuando, como ocurre en la especie, no concurren los presupuestos legales que habilitan dicha medida excepcional"* (f. 3).

En consecuencia, a juicio de la actora, la aplicación del artículo 292, incisos quinto, sexto, séptimo y octavo producirían una vulneración a los artículos 19 numerales 2, 3, y 26 de la Constitución.

CUARTO: Que, si bien esta Magistratura ha tenido la oportunidad de conocer requerimientos de inaplicabilidad en contra del artículo 292 del Código del Trabajo, en tales pronunciamientos no se ha abordado en profundidad el conflicto constitucional en los términos planteados en la presente acción, ya sea por descartarse por razones formales, como también por referirse únicamente a uno de los reproches contenidos en el requerimiento de autos (STC Roles N° 1971-11 y 7671-19). En consecuencia, se recogerán las líneas argumentales que resulten aplicables, ampliando en lo demás el análisis de la controversia para abordar las distintas infracciones alegadas por la parte requirente.

Con esta finalidad, se razonará a continuación sobre (i) la protección del trabajador y la libertad sindical en la Constitución y su vinculación con los elementos que caracterizan el Derecho procesal laboral; y (ii) la ponderación de tales estándares con ocasión de las garantías constitucionales alegadas por la actora en el caso concreto.

II. LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR Y SU MATERIALIZACIÓN EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

QUINTO: Que, teniendo presente que el conflicto constitucional se encuentra íntimamente vinculado a la regulación del trabajo y la actividad sindical en dicho contexto, para su adecuada resolución resulta necesario iniciar el análisis abordando su regulación constitucional.

SEXTO: Que, el artículo 19 numeral 16 de la Constitución consagra la libertad de trabajo y su protección. Sobre su alcance, tempranamente la doctrina ha señalado que el resguardo constitucional no se agota en su libre ejercicio, sino que *"se reconoce también la protección al trabajo mismo"* (BULNES ALDUNATE, Luz (1980): "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980. *Revista de Derecho Público,* N° 28, p. 215).

Esta Magistratura ha venido a complementar el alcance de la protección reconocida en razón de dicha garantía constitucional, al señalar que *"la*

protección constitucional del trabajo del artículo 19 N° 16° de nuestra Carta Fundamental no se limita sólo a garantizar la libertad de elección y de contratación laboral, sino que, al incluir la garantía constitucional el reconocimiento expreso de la libertad de trabajo y su protección, ***la Constitución extiende la protección al trabajo mismo, en atención al compromiso inseparable de respeto a la dignidad del trabajador en la forma en que efectúa su labor y a la ineludible función social que cumple el trabajo****. En consecuencia, la Constitución también protege al trabajo propiamente tal, no consagrando el derecho al trabajo en términos generales, pero sí derechos que constituyen elementos fundamentales de éste y que pueden exigirse efectivamente del Estado (Luz Bulnes: "La libertad de trabajo y su protección en la Constitución de 1980", en Revista de Derecho Público N° 28, Universidad de Chile. Santiago, 1980, p. 215). En el mismo sentido se ha pronunciado José Luis Cea, para quien la protección jurídica sobre el trabajo incluye no sólo la libertad de buscarlo sino también el trabajo en sí: "Lo protegido es la libertad de trabajo, es decir, el derecho a buscar un trabajo, aunque sin garantizar que se obtenga el pretendido u otro satisfactorio. Empero, el Código del ramo ha corregido esto, legislando de manera que se protege igualmente el trabajo en sí por su función social y el derecho al trabajo, entendiéndose por este último el que asegura al trabajador cierta estabilidad o permanencia en su empleo o labor" (José Luis Cea: Derecho Constitucional Chileno. Tomo II, Derechos, deberes y garantías. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago, 2004, p. 427)"* (STC Rol N° 1852-10, c. 6°. Énfasis agregado).

Más recientemente, ha señalado que *"[e]s útil recordar que la libertad de trabajo tiene un amplio reconocimiento en nuestra Constitución y el artículo 19, numeral 16° de la misma, la cautela de un modo tal que se oriente a "su protección". Nuestra jurisprudencia ha entendido reiteradamente que lo protegido es el "trabajo" (STC 1852, c. 6°; STC 1971, c.9°; STC 2086, c. 8°; STC 2110, c. 8°; STC 2114, c. 8°; STC 2182, c. 8°; STC 21977, c. 8°; STC 2470, c. 8°; 2671; cc. 9° y 21°; 2722, c. 30° y 3016, Cap. VI.I.I). Asimismo, ha sostenido que esta dimensión abarca desde un punto finalista la protección del trabajador (STC 3016, c.8°)"* (STC Rol N° 13.644-22, c. 25°).

SÉPTIMO: Que, la reconocida protección del trabajo –con una cobertura reforzada en el texto constitucional según se señaló– tiene un punto de partida ineludible en las asimetrías y desigualdades propias de la relación laboral. En ese sentido, se ha puntualizado que el referido principio *"se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad –por la necesidad de trabajar– es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho del trabajo"* (GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2013): "El principio de protección del trabajador en la Constitución chileno". *Estudios Constitucionales,* Año 11, N° 1, p. 427). En el mismo sentido, *"la orientación, la idea central o línea directriz y matriz del derecho del trabajo latinoamericano es la protección del trabajador. De esta forma el derecho laboral humaniza las relaciones de trabajo. En palabras de Óscar Ermida, "un Derecho Laboral no protector carecería de razón de ser". Para este autor, el derecho del trabajo protege al trabajador para reducir la desigualdad propia de la relación de trabajo y para cautelar la dignidad del trabajador"* (Ibid., p. 430).

OCTAVO: Que, tanto la Constitución como su desarrollo jurisprudencial evidencian un reconocimiento de la desigualdad inherente a las relaciones laborales, donde el trabajador representa a la parte más débil. La consagración constitucional del artículo 19 numeral 16 da cuenta de un especial resguardo de esta dimensión de la vida social. Sin embargo, no es un reconocimiento ajeno a otras áreas en que el legislador ha buscado protecciones especiales allí donde se observen marcadas desigualdades en una relación jurídica.

En efecto, existe un conjunto de legislaciones donde las asimetrías de poder son un dato fáctico sobre el cual se erigen reglas especiales, sustantivas y procesales, factor ineludible para abordar el conflicto constitucional en tales sectores normativos. El Derecho laboral constituye una de las representaciones más evidentes de este fenómeno, lo que también se observa en otras como la legislación de protección de los consumidores. Sobre esta última, cabe recordar que esta Magistratura constitucional ha reconocido que *"el denominado Derecho de Protección al Consumidor constituye una moderna rama del Derecho Privado, de clara impronta social, cuyo objeto es regular las relaciones jurídicas de consumo, entendidas por tales las que se anudan entre proveedores profesionales de bienes O servicios y los consumidores finales de tales*

satisfactores. ***Dicha normativa se funda en la constatación de las desigualdades o asimetrías presentes en la relación de consumo entre una y otra parte****, principalmente traducidas en su diferente nivel de información sobre los bienes o servicios a contratar, en su dispar capacidad negocial y en las distintas dificultades que enfrentan al momento de hacer efectivos sus respectivos derechos. Por ello es que* ***el legislador, en este ámbito de regulación, se ha orientado por un predicamento tuitivo de los intereses de la parte más débil o desfavorecida de la relación jurídica, vale decir, el consumidor, lo que imprime a esta normativa un marcado sello tutelar o protector****, y de allí la denominación que ha recibido como disciplina jurídica"* (STC Rol N° 980-07, c. 9°. Énfasis agregado).

En el caso concreto del Derecho del trabajo, la principal normativa sustantiva y procesal se encuentra contenida en el Código del Trabajo. Sobre esta premisa, las definiciones procedimentales se encuentran informadas bajo los principios y garantías constitucionales antes desarrolladas.

NOVENO: Que, el Derecho procesal laboral tiene un desarrollo que recoge tanto la cobertura constitucional como su traducción en herramientas específicas y alejadas de la decimonónica proyección del conflicto civil que asume la igualdad de partes.

Al respecto, se ha dicho por esta Judicatura que *"desde que surge el Derecho procesal laboral éste ha tenido ciertas características que reflejaban el mismo principio protector del Derecho del trabajo sustantivo. Lo antes afirmado se puede constatar en las respuestas jurídicas específicas que fue elaborando el Derecho procesal laboral y que fueron resultado de partir de la premisa opuesta del Derecho procesal civil, a saber, la igualdad de las partes en conflicto. Se trata distinto a lo distinto. Las partes de una relación laboral tienen una asimetría de poder social y económico. El espacio de la relación laboral es de propiedad del empleador (…) la desigual posición de la parte trabajadora respecto de la empleadora determinó formas procesales específicas para el proceso laboral y, en este sentido, su fundamento será la protección constitucional del trabajo y tales decisiones del legislador delinearán un debido proceso laboral"* (STC Rol N°

16.903-25, c. 4°. En un sentido similar, entre otros, STC Roles N°14.685-23, c. 6°; 15.385-24, c. 7°; 16.665-25, c. 7°).

De esta manera, las formas procesales específicas del proceso laboral deben analizarse informadas por el principio de protección constitucional del trabajo como se ha venido señalando.

DÉCIMO: Que, a todo lo anterior, debe agregarse que, en razón de que la norma impugnada integra la regulación de las prácticas antisindicales, el conflicto sometido a conocimiento de esta Magistratura también debe situarse en el marco de su resguardo constitucional.

Dicho estatuto de protección se sitúa en los numerales 16 y 19 del artículo 19 de la Constitución. Junto con lo que ya fue señalado sobre la protección del trabajador, la jurisprudencia de este Tribunal también ha reconocido la relevancia de otorgar especial protección a la libertad sindical. Con ocasión de la tutela laboral, ha indicado que *"el caso evidentemente se enmarca en los supuestos de la tutela laboral, pues está en discusión si la conducta de la requirente significó un atentado contra la libertad sindical, considerando que el trabajador afectado es dirigente sindical y que estas organizaciones cuentan con protección constitucional según lo dispuesto en el 19 N°19 CPR"* (STC Rol N° 16.013-24, c. 17°). Si bien la medida cautelar se sitúa en un procedimiento diverso en el caso de marras, la consideración de dicha normativa resulta ineludible para identificar adecuadamente los alcances del conflicto constitucional.

Sobre esto último, si bien el legislador cuenta con un amplio margen de configuración sobre el adecuado resguardo de estas garantías constitucionales, la incorporación de medidas efectivas –tanto provisionales como definitivas en el marco del diseño de los procesos laborales– coadyuva y fortalece el mandato constitucional, lo que en todo caso debe compatibilizarse con el conjunto de garantías resguardadas por la Constitución.

DÉCIMO PRIMERO: Que, conforme lo expuesto, tanto la protección constitucional del trabajo como de la libertad sindical son principios que informan la legislación laboral, y deben ponderarse al momento de definir el conflicto constitucional del caso de autos.

En consecuencia, en el ejercicio de la atribución reconocida en el artículo 93 numeral 6 de la Constitución, corresponde confrontar la aplicación de la norma impugnada y la forma en que se busca resguardar los bienes jurídicos que subyacen a la específica dimensión procesal, en relación con las infracciones a las garantías al debido proceso e igualdad ante la ley alegadas por la parte requirente.

III. NO EXISTE VULNERACIÓN AL ARTÍCULO 19 NUMERAL 3

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en primer lugar, la requirente alega que la aplicación del precepto legal conlleva ordenar la reincorporación del trabajador *"sin examen jurisdiccional de los presupuestos que habilitan el fuero, sin traslado previo a la parte denunciada y sin recurso alguno en contra de dicha decisión"*. En consecuencia, se presenta una norma que *"opera de manera automática y ciega, sin permitir control judicial alguno, y excede ampliamente cualquier finalidad legítima de protección sindical"*, privando a la actora del *"derecho a defensa, a una resolución fundada dentro de un procedimiento racional y justo, de la bilateralidad de la audiencia y del derecho a impugnar una resolución jurisdiccional que causa un perjuicio irreparable"* (f. 9).

Asimismo, la actora reconoce la deferencia al legislador, la que, si bien permite configurar procedimientos diferenciados*, "no puede anular el derecho a revisión respecto de resoluciones que tienen efectos sustanciales irreversibles y que se dictan sin haber oído a la parte afectada"* (f. 10). Específicamente sobre el inciso octavo, advierte que la limitación recursiva sería "inédita" en el ordenamiento jurídico chileno.

DÉCIMO TERCERO: Que, para una adecuada resolución del conflicto, corresponde analizar la ubicación normativa y finalidad del precepto impugnado. El artículo 292 del Código del Trabajo forma parte de su Libro III, que regula las organizaciones sindicales. En particular, en su Título I, Capítulo IX, sobre prácticas antisindicales y de su sanción.

Para la controversia específica de la gestión pendiente, cabe tener presente el fuero sindical como un mecanismo especialmente relevante de la tutela sindical. Ésta ha sido definida como *"una prerrogativa sindical en cuya*

virtud la ley consagra respecto de quienes cumplen funciones de representación sindical, un estado de excepción que impide el despido del trabajador que se encuentre revestido de tal calidad, por la sola voluntad del empleador" (TAPIA GUERRERO, Francisco (2005): Sindicatos en el derecho chileno del trabajo. Editorial LexisNexis, Santiago, p. 390. En LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2012): Sindicatos y negociación colectiva. Thomson Reuters, Santiago, p. 103).

La principal consecuencia operativa es que, *"tratándose de un trabajador aforado, el juez debe autorizar el despido, previa comprobación de la configuración de la causal. Lo que implica afirmar que se ha invertido el natural proceso para proceder al despido de un trabajador"* (IBID. LANATA, p. 103). En diversas disposiciones del Código del Trabajo se contemplan situaciones en que se extiende el fuero, como ocurre, por ejemplo, en los artículos 221, 224, 229, 238, 243, 309, entre otros.

A fin de asegurar la efectividad y el respeto de esta institución, el Capítulo IX establece un conjunto de reglas sobre prácticas antisindicales, definidas en el artículo 289 del Código laboral como acciones que atenten contra la libertad sindical, estableciendo tanto en dicha disposición como en las siguientes un conjunto de casos no taxativos donde se identifican tales prácticas.

DÉCIMO CUARTO: Que, como consecuencia de dichas actuaciones, el legislador contempla como sanciones multas cuya gradación se encuentra sujeta al tamaño de la empresa, conforme lo dispuesto en el inciso primero del artículo 292. Para hacerlas operativas, el inciso tercero se remite a las reglas generales de los procedimientos laborales, y el inciso cuarto entrega a la respectiva Inspección del Trabajo el deber de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Los incisos quinto y siguientes de dicha disposición establecen tanto la medida de reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de remuneraciones, como también los aspectos procedimentales para su aplicación. En primer lugar, el inciso quinto regula los casos de fuero en que aplica, disponiendo la medida, además de la posibilidad de aplicar multas de

apercibimiento. A continuación, los incisos sexto y séptimo establecen la oportunidad en que se hace aplicable esta medida, junto con regular los casos de negativa del empleador. Finalmente, el inciso octavo concluye señalando que contra tales resoluciones no procederá recurso alguno.

DÉCIMO QUINTO: Que, en tanto el precepto impugnado es una disposición que delinea la fisionomía del procedimiento de denuncia por prácticas antisindicales, incumbe al ámbito normativo del instituto que comúnmente se identifica con el nombre de debido proceso, que corresponde a un entramado normativo de rango legal, cuya subsistencia institucional es garantizada por la Constitución.

A este respecto, la Carta Fundamental no asegura un contenido específico y determinado del debido proceso, sino que garantiza la subsistencia del instituto a nivel legal –aunque su fisionomía puede ser objeto de modificaciones–; y, frente a dichas modificaciones, garantiza ciertos elementos de continuidad, como garantías mínimas que conforman su racionalidad y justicia. La Constitución delega *"en el legislador la potestad para definir y establecer sus elementos" (STC Roles N°s 576 y 1557). De esta manera, es claro que no existe un modelo único de expresión de las garantías integrantes del debido proceso en Chile (STC Rol N° 1838). […] es el legislador el órgano competente para establecer los mecanismos procesales necesarios para asegurar la garantía del debido proceso en los procedimientos específicos que deba regular conforme a su propia naturaleza"* (STC Rol N° 2.204-12, cc. 13° y 15°).

En consecuencia, existe un amplio margen de configuración del legislador, informado especialmente por los principios que caracterizan el debido procesal laboral, así como también analizando las particularidades del conflicto sometido a conocimiento de este Tribunal.

DÉCIMO SEXTO: Que, sin perjuicio de la configuración del legislador, el cuestionamiento de la parte requirente nace de un yerro conceptual, por cuanto le atribuye a la decisión del juez sobre la reincorporación del trabajador el carácter definitivo e "irreversible", en circunstancias de que la medida de reincorporación únicamente tiene un carácter cautelar, y por tanto provisorio, que responde a una finalidad precisa: que mientras se resuelva la práctica

antisindical, se respeten y mantengan vigentes las reglas propias del fuero, permitiendo que se siga ejerciendo la actividad sindical.

En la jurisprudencia constitucional de esta Magistratura ya se ha tenido la oportunidad de calificar el carácter cautelar de la reincorporación. En primer lugar, señalando sobre las medidas cautelares en general que éstas *"intentan restablecer las condiciones previas anteriores al momento de reconfigurarse la situación de hecho o de derecho que ocasiona la intervención judicial. Y su objetivo es que nada se innove mientras esté pendiente el pleito"* (STC Rol N° 7671-19, c. 9° del voto por rechazar). En la misma sentencia, analizándose junto con las medidas del artículo 492 del Código del Trabajo, se postula que éstas *"resguardan la protección del trabajador en el marco de un conflicto procesal (…) Ello dice relación con la posición del trabajador, sin embargo, en el accionar sindical (…) Para tener sindicatos libres y gozar realmente de la libertad sindical, la legislación cautela la existencia de mecanismos de protección frente a las conductas antisindicales. De igual modo, la autonomía de esos sindicatos se protege garantizando que la función sindical sea real y no se funde en comportamientos desleales que pueden provenir del empleador como de los trabajadores, aforados o no, y de las propias organizaciones sindicales"* (c. 11°).

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, el carácter cautelar de la medida en ningún caso limita el derecho a defensa de las partes sobre la decisión que debe adoptar la judicatura laboral, que, cabe recordar, corresponde a la procedencia de la práctica antisindical, contando con las oportunidades pertinentes para hacer sus descargos. Por lo demás, la aplicación de la medida de reintegro únicamente requiere de la verificación de que el trabajador desvinculado se encuentre amparado por alguno de los fueros establecidos en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309 del Código del Trabajo, sin que se amplíe la controversia más allá de aquello para definir su aplicación.

De su diseño procedimental, se sigue que la medida de reincorporación corresponde a una decisión del legislador –atendida su labor configuradora de los procedimientos judiciales, la que incluye por cierto las alternativas cautelares disponibles–, de mantener el *statu quo* mientras se analiza el mérito

de la denuncia y su eventual multa, de manera tal de preservar lo que el estatuto de las prácticas antisindicales busca prevenir. Esto se traduce en que, de contarse con el fuero sindical, se pueda continuar ejerciendo dicha actividad mientras se adopta la decisión en el fondo.

En efecto, antes que una regla "automática y ciega" en los términos que alude la requirente, existe una ponderación *ex ante* del legislador que responde a las particularidades del Derecho procesal laboral, especialmente debido a las asimetrías de poder, como también del especial resguardo de la libertad sindical.

En consecuencia, no cabe sino descartar la arbitrariedad alegada sobre la aplicación de esta medida en los términos dispuestos en los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 292 del Código del Trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: Que, finalmente sobre la vulneración al derecho al recurso denunciada, la requirente dirige un reproche específico sobre la limitación recursiva que pesa sobre esta medida cautelar, la que –como preceptúa el inciso octavo de la disposición impugnada– no admite recurso alguno. Tal limitación, como se recordaba anteriormente, se califica como "inédita" por la actora.

Sobre este reproche, resulta relevante recordar lo ya señalado en el considerando décimo quinto, por cuanto el legislador cuenta con un relevante margen de configuración del legislador del debido proceso, lo que alcanza también las definiciones sobre el sistema recursivo. Para los efectos del derecho a defensa y el derecho al recurso, no resulta de la misma envergadura para la ponderación constitucional una decisión sobre una medida cautelar respecto de una del fondo de la decisión, en este caso, sobre la procedencia o no de la práctica antisindical y la eventual multa.

Sin embargo, atendidas las particularidades de la medida, también es posible agregar que existen ejemplos que dan cuenta de que esta técnica legislativa no es singular en el ordenamiento jurídico. Así ocurre, por ejemplo, en la ya mencionada medida cautelar del artículo 492 del Código del Trabajo, en el marco del procedimiento de tutela laboral, donde tampoco se dispone de recurso alguno contra las resoluciones que se adopten respecto de aquella.

En tal caso, la reciente jurisprudencia de esta Magistratura también ha refrendado la limitación recursiva, teniendo para ello presente que *"existen argumentos que, además de a estas alturas ser históricos, son fundados para que el legislador laboral reduzca la procedencia de recursos, especialmente en los procedimientos de tutela laboral, en los que, como ya se dijo, se discute la vulneración de derechos fundamentales en una relación que se caracteriza por la subordinación del trabajador al empleador"* (STC Rol 13.078-22, c. 9°). Asimismo, que *"ha de tenerse en cuenta que el Tribunal Constitucional ha sostenido que la medida cautelar se caracteriza por dos elementos: (i) no realiza jamás una vía definitiva de ventaja garantizada por el derecho sustancial (no produce cosa juzgada material), y (ii) es objeto de cognición sumarísima (STC Rol N°10.094-2021, c. 18°). Por ende, al no constituir nunca la medida cautelar —en este caso la reincorporación— un pronunciamiento sobre la cuestión de fondo, la improcedencia de cualquier tipo de recursos en su contra no deja sin posibilidades de revisión a la parte que se considere afectada por ella, toda vez que la sentencia definitiva a la que arribe el proceso en que se dictó la medida sí será recurrible"* (c. 13°). Estos lineamientos ciertamente resultan aplicables, en lo pertinente, respecto del artículo 292 del mismo Código.

DÉCIMO NOVENO: Que, la justificación específica del diseño de la medida cautelar de reincorporación y de la limitación recursiva obedece además a una finalidad específica que cuenta con resguardo constitucional.

En efecto, el reintegro del trabajador a sus labores no solamente se alinea con el artículo 19 numeral 3 en tanto otorga tutela judicial efectiva, sino que también *"[e]l sentido de no convertir el reingreso a funciones en un punto de derecho objeto de un recurso, es que perdería la condición de medida cautelar y no existiría una igualdad de armas en la discusión de fondo del asunto. En consecuencia, la justificación de una medida procesal restrictiva se funda en derecho material que emana directamente de la Constitución articulando el procedimiento laboral frente a conflictos que confrontan el sentido del derecho fundamental, tanto a la igual protección del derecho, de la protección del trabajador y de su ejercicio de su actividad sindical"* (STC Rol N° 7671-19, c. 13°, del voto por rechazar).

En consecuencia, corresponde también descartar las vulneraciones al debido proceso alegadas sobre el artículo 19 numeral 3 de la Constitución.

IV. NO EXISTE VULNERACIÓN AL ARTÍCULO 19 NUMERAL 2

VIGÉSIMO: Que, a continuación, la actora denuncia que la aplicación de los preceptos impugnados produce una diferenciación arbitraria entre las partes que afecta a la parte denunciada. En efecto, indica que, mientras la Dirección del Trabajo actúa simultáneamente como fiscalizadora, denunciante, ministro de fe y beneficiaria directa del efecto procesal que impide la revisión judicial, *"la otra parte (denunciada) ni siquiera puede impugnar la resolución resultante ni aportar oportunamente sus antecedentes en ese estadio"* (f. 13). De esta manera, se produce una ventaja procesal decisiva que no superaría el estándar del artículo 19 numeral 2 de la Constitución.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, como esta Magistratura ha señalado de manera invariable, la igualdad ante la ley consiste en que las normas jurídicas deben ser iguales para todas las personas que se encuentren en las mismas circunstancias y, consecuencialmente diversas para aquellas que se encuentren en situaciones diferentes. De ahí que haya entendido por discriminación *"toda aquella [distinción] que carezca de razonabilidad en términos de introducir una diferencia de trato entre quienes se encuentran en la misma situación, sin que ello obedezca a parámetros objetivos y ajustados a la razón"* (STC Rol N° 784-07, c. 19°. En el mismo sentido, STC Rol N° 5275-18, c. 27°, entre otras).

En este sentido, en tanto una aproximación a la igualdad ante la ley supone un juicio relacional, como primer paso se requiere identificar un parámetro de comparación entre dos sujetos "*que demuestre la exigencia de igualdad, que construya con precisión la situación jurídica de quien se considera discriminado y que se verifique los términos de dicha comparación*" (STC Roles N° 2702-14 c. 9°. En un sentido similar, STC Roles N° 2921-15, c. 14° y 3028-16, c. 14°).

Luego, una vez constatada la existencia de una diferencia de trato entre situaciones comparables –esto es, el denominado *tertium comparationis*– será

necesario evaluar si dicha diferenciación obedece a fines constitucionalmente legítimos (STC Roles N° 2983-16, c. 12°; 4132-17, c. 18°; 5884-18, c. 15°; 7641-19, c. 15°; 7972-19, c. 45°), y si se sustenta en presupuestos objetivos y razonables que la justifiquen (STC Roles N° 2703-14, c. 13°; 2921-15, c. 12°; 3028-16, c. 12°; 3473-17, c. 21°; 7217-19, c. 24°), a lo que debe agregarse la sujeción a la proporcionalidad, teniendo en cuenta las situaciones fácticas reguladas por la ley (STC Rol N° 2983-16, c. 12°; 4132-17, c. 18°; 5884-18, c. 15°; 7641-19, c. 15°; 7972-19, c. 45).

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, tal como es posible apreciar de la argumentación de la parte requirente, ésta no ofrece un parámetro de comparación en los términos antes señalados. Antes bien, se limita a cuestionar las desigualdades que se producirían entre las "partes", contrastando su situación con aquella correspondiente sobre la Inspección del Trabajo. Esta aproximación adolece de dos dificultades.

En primer lugar, porque asimila la posición jurídica de la Inspección del Trabajo a una de "parte" propia de un conflicto civil, en circunstancias que su intervención en el procedimiento corresponde a la presentación de la denuncia conforme a las atribuciones que le confiere el ordenamiento jurídico. Al respecto, la labor de la Dirección del Trabajo en tales casos se asemeja más bien a la de un órgano administrativo que presenta, en el contexto de un procedimiento infraccional, denuncias para que se hagan valer por el respectivo juez respecto de un particular, como ocurre, entre otros, con el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, o bien, con el Servicio Nacional del Consumidor. En tal sentido, no es la misma posición de una "parte" como si se tratare de un proceso civil, teniendo presente además que su intervención obedece a un interés público de velar por la aplicación de la legislación laboral.

Asimismo, considerando que aun cuando la aplicación de la medida cautelar requiere únicamente la verificación de que el trabajador respectivo se encuentre amparado por el fuero en los casos señalados en el inciso quinto del artículo 292 del Código del Trabajo, es al juez a quien le corresponde revisar la solicitud y resolver su procedencia en caso que se cumplan con las condiciones

fijadas anticipadamente por el legislador, sin que se trate de una decisión que pueda calificarse como arbitraria por parte del órgano administrativo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, seguidamente, el argumento de la parte requirente tampoco sitúa el conflicto constitucional atendiendo a las asimetrías de poder entre el empleador y el trabajador propias de la relación laboral, especialmente si este último cuenta con fuero laboral. Esta asimetría se traduce en mecanismos específicos contemplados por el legislador dentro del proceso laboral –entre los cuales se encuentran las medidas cautelares y el sistema recursivo–, establecidos precisamente con el objeto de cumplir con el mandato constitucional de protección del trabajador y de protección a la libertad sindical, en línea con lo dispuesto en el artículo 19, numerales 16 y 19 de la Constitución. De ahí que, lejos de afectar la igualdad ante la ley, el artículo 292 del Código del Trabajo viene a establecer un diseño que busca justamente evitar que la relación materialmente desigual entre trabajador y empleador importe una posición de desventaja para el primero en el ámbito procesal, lo que da cuenta de su finalidad constitucionalmente legítima.

Por su parte, considerando que se está ante una medida de naturaleza eminentemente cautelar –y, por ende, con un alcance temporal limitado–, que tiene por objeto la reincorporación de un trabajador amparado de fuero laboral en el contexto de una práctica antisindical se observa que el precepto impugnado descansa sobre presupuestos razonables y objetivos, sin que se trate de una decisión arbitraria por parte del legislador.

Por estas razones, corresponde descartar las alegaciones dirigidas a la supuesta infracción a la igualdad ante la ley.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, en el mismo sentido, con los criterios anteriormente expuestos es posible descartar la vulneración del principio de proporcionalidad invocada. Siguiendo la estructura escalonada de razonamiento desarrollada por esta Magistratura Constitucional (STC Rol N° 15.036-23, c. 7°), la medida cautelar de reintegro del trabajador resulta proporcional, por cuanto: i) como ya se señaló, el fin perseguido descansa tanto en la protección del trabajador como de la libertad sindical, contando directamente con respaldo constitucional; ii) resulta idónea por cuanto permite

que, mientras se determina si una determinada actuación del empleador corresponde a una práctica antisindical, se opte por resguardar la continuidad de la actividad sindical; iii) también resulta necesaria, considerando que ninguna de las alternativas señaladas por la parte requirente resultan igualmente eficaces para el fin y objeto específico de la medida, considerando, además, su carácter acotado y provisorio. Finalmente, iv) en relación con la proporcionalidad en sentido estricto, aún si se considerase la vulneración de las garantías de igualdad ante la ley y debido proceso –sobre lo cual ya se expusieron argumentos para descartarlas– los beneficios en concreto de la medida de reintegración del trabajador con fuero sindical resultan mayores al grado de afectación de tales derechos, por lo que tampoco se observa una afectación a este respecto.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, finalmente, descartadas las infracciones constitucionales antes descritas, se desecha en consecuencia la alegación relativa al artículo 19 numeral 26 del texto constitucional, por cuanto no se produce una vulneración a la esencia de la garantía constitucional del debido proceso ni de la igualdad ante la ley.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, por todas estas razones, al no configurarse ninguna de las infracciones constitucionales denunciadas por la actora, el requerimiento no puede prosperar, por lo que necesariamente deberá ser rechazado.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimero, y en las demás disposiciones citadas y pertinentes de la Constitución Política de la República y de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

1) QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DEDUCIDO A FOJAS 1, EN TODAS SUS PARTES.

2) QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE, POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

DISIDENCIA

Acordada con el voto en contra del Ministro señor **HÉCTOR MERY ROMERO** , quien estuvo por **acoger** el requerimiento por las siguientes razones:

I.- Cuestiones previas sobre la libertad de trabajo y la libertad sindical.

1°. – Que, en la STC 1413, c. 21, esta judicatura constitucional ha resuelto que *"… la garantía de la libertad de trabajo faculta a toda persona a buscar, obtener, practicar y ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerada, profesión u oficio lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley. Implica, desde luego, la libertad de elegir un trabajo, evitando compulsiones para realizar labores determinadas. La persona debe decidir el acceso, el tránsito y la permanencia en un trabajo específico. Esta garantía implica, además, el derecho a la libre contratación. Para el empleador, ello le asegura un amplio poder de contratación de su personal; para el trabajador, le permite vincularse autónomamente, acordando las condiciones en que deba ejecutarse la tarea y optando por las modalidades que al respecto establezca el ordenamiento laboral. La garantía culmina con el derecho de elegir trabajo con entera libertad y con acceso a una justa retribución. El contenido esencial de esta garantía asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador; que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución* ".

2°. – Que el reconocimiento constitucional de la existencia de un amplio margen de contratación de su personal por parte del empleador debe ser conjugado armónicamente con la libertad sindical, a cuyo respecto se ha afirmado en la doctrina local que *"… es un trípode cuyos componentes son: organización, negociación colectiva y huelga: tres elementos que se identifican con el contenido de la regulación del Derecho Colectivo"* (Rodolfo CABALLERO MUÑOZ [2018]: "*Derecho Colectivo del Trabajo*", p. 20. *Cuadernos Jurídicos de la*

Academia Judicial, DER Ediciones, Santiago). Es oportuno también considerar que *"(las) relaciones colectivas del trabajo deben basarse tanto en la buena fe como en el respeto mutuo de los actores sociales. Es así … que el derecho del trabajo busca garantizar relaciones cordiales y proteger el ejercicio de los derechos colectivos; esto implica que el empleador debe respetar el legítimo derecho de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente y los trabajadores, a su vez, deben respetar los legítimos derechos del empleador para organizar, administrar y dirigir la empresa*" (Rodolfo CABALLERO MUÑOZ [2018]: "*Derecho Colectivo del Trabajo*", p. 117).

3°. – Que el precepto legal cuya constitucionalidad cuestiona el requerimiento se encuentra situado en el Libro III del Código del Trabajo, que trata de las organizaciones sindicales. Su título I Capítulo IX regula las prácticas antisindicales y su sanción.

El artículo 289 del Código del Trabajo establece que las prácticas antisindicales del empleador son las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las que el precepto enumera y describe. A su turno, en el artículo 290 del mismo estatuto, el legislador define que serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, definiendo de un modo enunciativo y no taxativo las que allí se definen. El artículo 291 dispone que: "*Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical: a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio*".

Es en ese contexto que se explica y justifica el artículo del Código del Trabajo que contiene el precepto legal que se ha impugnado por la parte de SGS Chile Ltda.

4°. – Que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo, con una particularidad: como consecuencia de lo dispuesto en el inciso final de artículo 292 del Código del Trabajo, las resoluciones pronunciadas por el Juez del Trabajo frente a la negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, no procederá recurso alguno.

II.- Sobre la reincorporación de trabajadores y el pago oportuno y debido de remuneraciones y demás prestaciones laborales.

5. – Que la gestión pendiente, causa RIT S-45-2025, RUC 25-40690605-4 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, caratulada "*DIRECCION REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE CON OBRASCON HUARTE LAIN S A AGENCIA EN CHILE*", tuvo su inicio por denuncia de la autoridad administrativa con competencia en lo laboral en contra de la parte requirente. Dicho acto procesal tuvo por principal petición que se declare que la denunciada ha incurrido en una práctica lesiva de la libertad sindical al separar ilegalmente al trabajador Sr. ALEX MARTÍN OLIVA DIAZ, C.I. N°12.272.739-4, quien se encuentra gozando del fuero de Tesorero del artículo 243 del Código del Trabajo, según consta en certificado N° 1301/2025/898, y que debe poner término a dicha separación, reincorporando al trabajador inmediatamente a sus funciones, si ello no hubiere ocurrido con posterioridad a la primera resolución.

Como solicitud del petitorio principal, la Dirección Regional del Trabajo pidió que, se proceda, por parte de la denunciada, al pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral adeudadas al trabajador ya individualizado, desde la fecha en que fue ilegalmente separado y hasta la fecha de su efectiva reincorporación, si no hubiere ocurrido con posterioridad a la primera resolución. Y en el otrosí de esa misma presentación, la Dirección del Trabajo, en conformidad al artículo 292

incisos 5º y 6º del Código del Trabajo, pidió que en la primera resolución de esos autos se decretara la inmediata reincorporación del trabajador Sr. Oliva Díaz a sus labores, así como el pago inmediato de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que se materialice la reincorporación, de acuerdo a la base de cálculo que se indica en lo principal de esa actuación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, disponiendo día y hora para el cumplimiento de la diligencia y funcionario designado al efecto. Lo anterior en virtud de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas en lo principal del escrito de denuncia, motivaciones que a su juicio constituyen fundamento suficiente para poner término a la separación ilegal de funciones de que ha sido objeto, mientras se tramita el respectivo proceso judicial.

6°. – Que, como explican Caterina Guidi y Víctor Riffo, "*(se) reconoce al fuero sindical como una de las más importantes formas de tutela de la libertad sindical, cuyo objetivo es posibilitar la libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, previniendo, especialmente, cualquier represalia por parte del empleador, particularmente el despido*" (Caterina GUIDI y Víctor RIFFO [2025]: "*Derecho Laboral Sustantivo. Aspectos Esenciales para la Labor Jurisdiccional*", p. 200. Tirant lo Blanch Academia Judicial, Valencia).

En el escrito de denuncia que inició la gestión pendiente, la Dirección del Trabajo adujo que el artículo 174 del Código del Trabajo dispone que "*En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160*". Señala que, en la especie, el empleador no solicitó autorización judicial para proceder al despido del trabajador que detenta el cargo de Tesorero de los sindicatos individualizados en el escrito de denuncia, siendo este hecho atentatorio a la libertad sindical, toda vez que la actuación del empleador consistió en separar ilegalmente a un trabajador sin mediar autorización del tribunal competente para ello.

7°. – Que habitualmente se argumenta que las órdenes de reincorporación inmediata y pago de remuneraciones y prestaciones corresponden al ejercicio de la jurisdicción cautelar.

Para resolver esa inquietud, consideramos que nos recuerda Tavolari que "*… las medidas cautelares tienen, …, un definitorio carácter instrumental, en cuanto a que no son un fin en sí mismas, pero están indefectiblemente preordenadas a la emanación de una resolución definitiva cuya fructuosidad práctica aseguran preventivamente. Son pues, instrumentos del instrumento, cuya existencia se explica en razón a que la respuesta del Estado para la solución de la controversia que se le ha propuesto -a través de la Jurisdicción- no puede ser inmediata*" (Raúl TAVOLARI OLIVEROS [222]: "*Facultades Económicas de los Litigantes y Cautela Judicial*", p. 360. Publicado en "*El Proceso en Acción*", pp. 359-380. Editorial Libromar, Valparaíso).

No obstante su similitud con las medidas cautelares, nos parece que si hay alguna institución semejante a la descrita en el precepto cuya constitucionalidad se cuestiona es la aceptación provisional de la demanda en el juicio sumario reglado en el Código de Procedimiento Civil. Su artículo 684 establece que "*En rebeldía del demandado, se recibirá a prueba la causa, o, si el actor lo solicita con fundamento plausible, se accederá provisionalmente a lo pedido en la demanda.// En este segundo caso, podrá el demandado formular oposición dentro del término de cinco días, contados desde su notificación, y una vez formulada, se citará a nueva audiencia, procediéndose como se dispone en el artículo anterior, pero sin que se suspenda el cumplimiento provisional de lo decretado con esta calidad, ni se altere la condición jurídica de las partes*". Para Claudio Meneses, esta regla "*… constituye una importante alternativa de ejecución inmediata enmarcada dentro de una tutela anticipada, lo que implica una manifiesta decisión de nuestro legislador de fortalecer la tutela judicial de primera instancia en esta clase de proceso declarativo*" (Claudio MENESES PACHECO [2009]:" *La ejecución provisional en el proceso civil chileno*", p. 42. Publicado en *Revista Chilena de Derecho*, vol. 36 N0 1, pp. 21 - 50).

8°. – Que la regla cuya constitucionalidad se objeta permite que en la práctica se tenga por interpuesta, se dé curso y de inmediato sea acogida la

demanda, *in limine*, sin previa audiencia de aquel en cuya contra se endereza la denuncia. Sin que exista un mínimo contradictorio previo ni se conceda al demandado la oportunidad para refutar los hechos que sirven de fundamento a la denuncia por prácticas antisindicales.

En la aceptación provisional de la demanda a la que nos referimos en el considerando precedente, la posibilidad de impetrar la tutela por adelantado nace cuando el demandado se ha puesto en una situación de rebeldía, más el agregado de que la demanda debe estar revestida de fundamento plausible. En el caso que nos ocupa, no hay cuestiones previas sobre plausibilidad que examinar: el denunciante tiene asegurado el éxito de su pretensión desde la sola presentación de su libelo introductorio, sin que este escueto proceso franquee al demandado la posibilidad de refutar los hechos en que pueda fundamentar su defensa.

9°. – Que Rodríguez y Bordachar enfatizan la necesidad de respetar la garantía del proceso contradictorio, *"… que supone que cada parte pueda controvertir tanto los elementos fácticos que sustentas la pretensión adversa como todos y cada uno de los medios de prueba que se presentan en el juicio, dentro del marco normativo que impone la ley*" (Manuel RODRÍGUEZ VEGA y Rodrigo BORDACHAR URRUTIA [2024]: "*Debido Proceso. Garantías Fundamentales para una Buena Justicia*", p. 39. Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial, DER Ediciones, Santiago). De modo que, para nosotros, cuando la posibilidad de ejercer el derecho a defensa es desestimada *in limine* por el legislador, no hay racional y justo procedimiento.

Si bien se reconoce la necesidad de asegurar la debida protección de la libertad sindical, no me parece que su sola invocación al inicio de la contienda haga posible desoír a la Constitución cuando ésta ordena al legislador establecer, siempre, las garantías del debido proceso.

Como conclusión de lo que se viene diciendo, al permitirlo así, el precepto legal cuestionado incurre, al aplicarse en la gestión judicial pendiente, en una contradicción con la Carta Fundamental que únicamente puede ser remediada dando cabida al requerimiento de fojas 1.

10°. – Que, en torno a la multa aparejada al incumplimiento del deber de reincorporar al trabajador separado de sus funciones, y al impago de sus remuneraciones o prestaciones, cabe formular las consideraciones que se expondrán en lo sucesivo.

11.° - Que el artículo 292 inciso quinto del Código del Trabajo dispone lo siguiente: "*Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales*".

Así, si bien la ley establece claramente los mínimos y máximos que puede alcanzar la cuantía de la multa, el legislador no contempla un criterio que permita auxiliar a la autoridad judicial al momento de determinar la cuantía de la multa aplicable específicamente a un caso concreto. Ello lleva a afirmar que nos encontramos frente a un concepto indeterminado que no aporta reales directrices al juez para determinar el quantum de la misma de forma acorde a las garantías que la Constitución establece. Esto no garantiza de modo alguno que el operador encargado de aplicar la regla cuestionada vaya a ajustar o calibrar la sanción según la entidad de la conducta o la gravedad de la infracción. Lo anterior, pues en las condiciones y el contexto en que el precepto se inserta, tal cuestión queda entregada enteramente a la apreciación discrecional del juez, no solo porque el legislador no calificó si una infracción era leve, grave o gravísima -lo que por sí mismo transforma carente de significado vacuo el criterio antedicho- sino que además porque omitió establecer otros factores o criterios obligatorios a considerar para desarrollar tal tarea (STC Rol N°7.554, c. 15º. En el mismo sentido, STC Rol Nº8.018, c. 19º).

Por lo tanto, es evidente que el precepto impugnado no contiene criterios objetivos y suficientes que permitan limitar de forma efectiva la

discrecionalidad al momento de imponer una sanción, lo cual da cuenta de la falta de densidad normativa de la norma que se pretende inaplicar y su contrariedad a los principios de legalidad y proporcionalidad.

De acuerdo con lo expuesto, para este Ministro es ineludible concluir que el precepto impugnado no es ni conforme ni compatible con los derechos fundamentales establecidos en los numerales 2 y 3 del artículo 19 de la Constitución Política, que reconocen principios y exigencias, estableciendo claramente la flexibilidad normativa dentro de la cual el legislador debe actuar al momento de crear normas sancionadoras; pues el precepto impugnado no permite a los infractores prever, con cierta certeza, la reacción que el juez tendrá frente una infracción concreta.

12°. – Que, así, existe una evidente vulneración al principio de proporcionalidad que rige a las sanciones administrativas aplicadas por el juez que cabe remediar acogiendo el requerimiento deducido.

III.- Sobre la improcedencia de recursos legales.

13°. – Que en el contexto procedimental que se ha reseñado, sobre prácticas antisindicales, se ha justificado la norma legal objetada en la necesidad de dar efectiva protección a la libertad sindical. Es en virtud de asegurar el amparo de las personas revestidas de fuero sindical que se nos dice que se torna necesario que la resolución que hace efectivo un apercibimiento no sea sometida a revisión judicial a través de un recurso procesal efectivo.

En respuesta a ese cuestionamiento, en opinión de este disidente, no hay contradicción entre tal necesidad de protección; y que al demandado se le conceda la posibilidad de denunciar, a través de un recurso efectivo, un yerro jurídico, acompañado de la pretensión de obtener su enmienda con arreglo a derecho.

14°. – Que no se discute que el legislador cuenta con un margen razonable de discreción para configurar procedimientos declarativos y ejecutivos, así como para establecer principios y reglas especiales en ambos ámbitos según las características de la materia que corresponde enjuiciar. Lo

propio puede decirse de la posibilidad de deducir recursos legales contra las resoluciones de mero trámite o sentencias pronunciadas en el procedimiento.

Sin embargo, en este preciso aspecto, tal margen dista de ser absoluto. Puede el legislador disponer reglas particulares sobre medios de impugnación en el derecho colectivo del trabajo, a condición de respetarse siempre las garantías de un procedimiento racional y justo.

Así, sostenemos que el legislador cuenta con la libertad que la Constitución le permite para estatuir y configurar un régimen diferenciado de interposición de recursos legales contra las resoluciones judiciales pronunciadas en procedimientos regidos por la oralidad e inmediación, y en aquellos regidos por la escrituración. La apelación, recurso caracterizado por consistir en un control del mérito de los antecedentes y no de un mero examen de la legalidad de la sentencia, no se aviene ni concuerda en general con los principios formativos de la judicatura y el procedimiento declarativo laboral, razón por la cual las normas que regulan esta impugnación ordinaria en materias del trabajo y previsionales deben ser miradas con reserva o interpretarse de modo restrictivo. En efecto, la oralidad y la inmediación son esenciales para que el juez aprecie y pondere la prueba, y es a partir de esos presupuestos que construye la convicción que le permite arribar a la decisión del asunto que se ha controvertido.

Pero en estos procedimientos, no ocurre lo mismo cuando nos encontramos en el punto preciso que aquí se ha discutido. La controversia puntual que aquí se ha suscitado alude a lo que la requirente estima que se ha concedido a la actora Inspección Comunal del Trabajo una ventaja indebida, que ha llevado a adoptar una decisión intermedia imposible de revisar por un superior jerárquico precisamente porque el precepto legal impugnado lo impide.

15°. – Que resulta pertinente recordar que el recurso es definido como, *"… el medio técnico que ejerce una parte dentro del proceso en que se dictó una resolución, que no ha alcanzado el carácter de firme o ejecutoriada, para la impugnación y subsanación de los errores que ella eventualmente pueda adolecer, dirigido a provocar la revisión de la misma, ya sea por el mismo juez que la dictó o*

por otro de superior jerarquía. No debiendo perderse de vista que "(la) existencia de los recursos nace de la realidad de la falibilidad humana, que en el caso de la sentencia recae en la persona del juez, y en la pretensión de las partes de no aceptar la resolución que les cause un perjuicio por no haber acogido las peticiones formuladas en el proceso" (MOSQUERA RUÍZ, Mario y MATURANA MIQUEL, Cristián; [2010]: *Los Recursos Procesales*, p. 21. Editorial Jurídica de Chile, Santiago).

Además, aunque parezca una obviedad, no puede perderse de vista que todo recurso procesal pretende eliminar un agravio o perjuicio que una determinada resolución judicial produce para el afectado. De allí que se entienda que el agravio es una condición legitimante de un recurso procesal. Aquel, siguiendo a Couture, consiste en el *"(perjuicio) o gravamen, material o moral, que una resolución judicial causa a un litigante"* (COUTURE, Eduardo [1988]: *Vocabulario Jurídico*, p. 83. Ediciones Depalma, Buenos Aires).

16°. – Que no cabe duda de que la posibilidad de impugnar una resolución judicial forma parte de los elementos esenciales de la garantía de un debido proceso. Tal como ha hecho presente nuestra jurisprudencia constitucional, el derecho al recurso consiste en la facultad de solicitar a un tribunal superior que revise lo hecho por el inferior, formando parte integrante del derecho al debido proceso y, en tal sentido, la posibilidad de que el requirente pueda recurrir ante el superior jerárquico respecto de una decisión emanada del mismo tribunal llamado a adoptar las medidas para evitar dilaciones excesivas y paralizaciones del proceso judicial laboral, parece un presupuesto razonable de lo que puede entenderse como un justo y racional juzgamiento para el caso concreto.

17°. – Que, es por lo anteriormente descrito que esta Judicatura Constitucional ya ha señalado que "*la exclusión del recurso de apelación no resulta conciliable con las exigencias de racionalidad y justicia que el artículo 19, N° 3, inciso 6°, le impone al legislador, en la configuración de los procedimientos. Lo anterior, pues la falta de medios de impugnación no se subsana con una fase previa ni con la jerarquía, composición, integración o inmediación del tribunal que conoce del asunto, como lo ha admitido, excepcionalmente, nuestra*

jurisprudencia para validar que se puedan adoptar decisiones en única instancia" (STC 10.623-21, c. 19°).

18°. – Desde luego, no hablamos aquí de una apelación con miras a obtener la revisión de la sentencia definitiva o de todos los aspectos de hecho y de derecho que llevaron a pronunciarla. Tal cuestión ya ha sido resuelta por el legislador laboral al instituir el recurso de nulidad como única impugnación. No se pretende revivir en la gestión pendiente el proceso ya fenecido por la sentencia firme.

Lo que aquí se pretende es obtener una revisión por el tribunal superior de la legalidad de la resolución del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que ordenó, a ruego de la Dirección del Trabajo de Santiago Oriente, la inmediata reincorporación del trabajador Alex Marín Oliva Díaz y el pago de sus remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante todo el período en que fue separado de sus funciones, fijando una fecha de reincorporación al efecto.

Por lo tanto, según las consideraciones expuestas, este disidente está por acoger el presente requerimiento.

VOTO PARTICULAR

La Ministra señora **MARCELA PEREDO ROJAS**, estuvo por **rechazar** el requerimiento de inaplicabilidad conforme los siguientes argumentos:

1º. Que, a fojas 357 y siguientes del expediente constitucional, la parte requirente hizo presente ante esta Magistratura que celebró una transacción con su contraparte, para poner término a la gestión pendiente que se invoca en autos como sustento de la acción de inaplicabilidad impetrada.

2º. En este sentido, esta Magistratura ha argumentado que, sin perjuicio de la revisión en sede de admisibilidad, es plausible que por razones jurídicas sobrevinientes como ocurre en el caso de autos, pronunciarse respecto de la acción de inaplicabilidad por razones de forma que finalmente suponen el cumplimiento de fondo de los requisitos constitucionales expresados en el

artículo 93 numeral sexto de la Carta Fundamental. Esencialmente, debido al efecto útil de la misma en la gestión invocada en autos.

3º. A mayor abundamiento, la jurisprudencia constitucional de esta Magistratura "*ha razonado con anterioridad que, si bien una de sus salas puede dar por cumplidos los requisitos de admisibilidad, el pleno de este Tribunal puede formular un rechazo formal acerca de la procedencia de un requerimiento como resultado del examen que le compete realizar (STC Roles 2.693, 2.881, 3.146, 5192, entre otras). Pues bien, en el caso del requerimiento de autos se da justamente tal situación, por cuanto éste adolece de una serie de defectos que conducen a su rechazo, como se explicará a continuación*" (Véase STC Rol Nº5.894, c. 8º, el destacado es nuestro).

4º. En consecuencia, consta en el expediente constitucional ante esta Magistratura que en la gestión invocada en estos autos el trabajador requerido "*percibió íntegramente y en el mismo acto la compensación convenida, renunció en forma definitiva e irrevocable a las pretensiones deducidas en su representación, declaró carecer de todo interés en su prosecución y facultó expresa e irrevocablemente a esta parte para acompañar el instrumento ante el tribunal de origen y para ponerlo en conocimiento de la Dirección del Trabajo. El instrumento fue ratificado ante Notario Público en su calidad de ministro de fe*" (f. 358 del expediente constitucional) y, acto seguido, acompaña la transacción (f. 361 y siguientes del expediente constitucional).

5º. En ese contexto, esta Magistratura "(…) *debe considerar todos los elementos que las partes adjunten al proceso, estando facultado expresamente por la Carta Fundamental para resolver el asunto sometido de acuerdo a tales antecedentes*" (Véase STC Rol Nº1.215, c. 9º). Lo anterior, en conformidad a la naturaleza concreta de este control de constitucionalidad ejercido vía acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad conforme al artículo 93, inciso primero, numeral sexto de la Carta Fundamental.

6º. En consecuencia, al tenor del conflicto constitucional planteado en autos, cabe advertir la naturaleza jurídica procesal de la transacción como equivalente jurisdiccional mediante el cual las partes pueden disponer sobre el objeto del proceso, "*para poner término a un conflicto que versa sobre derechos*

disponibles, logrando el mismo efecto que si hubiese actuado la jurisdicción pronunciando una sentencia sobre el fondo con valor de cosa juzgada" (Véase Romero Seguel, Alejandro (2015): Curso de Derecho Procesal Civil. Tomo III. Los presupuestos procesales relativos al procedimiento. Santiago, Thomson Reuters, primera edición, p. 38).

7º. Por tanto, considerando el hecho sobreviniente de la transacción, el requerimiento de inaplicabilidad ha perdido oportunidad, atendido a que la Constitución ha confiado a esta Magistratura el control concreto de constitucionalidad de preceptos legales en virtud de su artículo 93, inciso primero, numeral seis, el cual establece que es atribución del Tribunal Constitucional de resolver la inaplicabilidad "*de un precepto legal cuya aplicación en cualquier gestión que se siga ante un tribunal ordinario o especial, resulte contraria a la Constitución*".

8º. En consecuencia con lo razonado precedentemente, a la luz del expediente constitucional y constando a fojas 361 y siguientes la transacción como equivalente jurisdiccional ocurre que, la aplicación del precepto legal impugnado en la gestión pendiente sobre la cual recae la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de autos, en definitiva, carece de efecto útil en el caso concreto. Y, es que, argumentativamente esta Magistratura ha interpretado en casos similares que "(…) *no revestiría efecto útil una declaración de inaplicabilidad del precepto legal impugnado en estos autos,* (…) *no cabe más que rechazar el presente requerimiento*" (Véase STC Rol Nº7.670, c. 32º).

9º. Finalmente, el requerimiento de inaplicabilidad deducido a fojas 1 debe ser rechazado porque el "*standing*" constitucional requerido en la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ha decaído a causa de carecer de objeto según las reglas procesales que en Derecho correspondan y, a su vez, en razón de las exigencias que la Constitución prescribe para la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, ya formales, ya materiales que constan en autos.

Por todas las consideraciones expresadas precedentemente, este requerimiento deducido a fojas 1 debe ser rechazado.

Redactó la sentencia la Ministra señora CATALINA LAGOS TSCHORNE, la disidencia el Ministro señor HÉCTOR MERY ROMERO, y el voto particular la Ministra señora MARCELA PEREDO ROJAS.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 17.164-25 INA.

María Pía Silva Gallinato
Fecha: 02/11/2026

Daniela Beatriz Marzi Muñoz
Fecha: 02/11/2026

Raúl Eduardo Mera Muñoz
Fecha: 02/11/2026

Catalina Adriana Lagos Tschorne
Fecha: 02/11/2026

Marcela Inés Peredo Rojas
Fecha: 02/11/2026

Alejandra Precht Rorris
Fecha: 04/11/2026

Mario René Gómez Montoya
Fecha: 02/11/2026

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora María Pía Silva Gallinato, y por sus Ministros señora Daniela Beatriz Marzi Muñoz, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, señora Catalina Adriana Lagos Tschorne, señor Héctor Mery Romero, señora Marcela Inés Peredo Rojas, señora Alejandra Precht Rorris y señor Mario René Gómez Montoya.

Autoriza el Secretario (S) del Tribunal Constitucional, señor Sebastián López Magnasco.

Sebastián Andrés López Magnasco
Fecha: 04/11/2026

A1EC16B3-901E-42E7-8A0F-6C3F7152D1D4

Este documento incorpora una firma electrónica avanzada. Su validez puede ser consultada en www.tribunalconstitucional.cl con el código de verificación indicado bajo el código de barras.