



2026

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 17.168-2025

[13 de octubre de 2026]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO DE LOS ARTÍCULOS 489
INCISO TERCERO, EN LA FRASE “ADICIONALMENTE, A UNA
INDEMNIZACIÓN QUE FIJARÁ EL JUEZ DE LA CAUSA, LA QUE NO
PODRÁ SER INFERIOR A SEIS MESES NI SUPERIOR A ONCE MESES
DE LA ÚLTIMA REMUNERACIÓN MENSUAL”, Y 493, AMBOS DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD DE ARTES CIENCIAS Y COMUNICACIÓN UNIACC
EN EL PROCESO RIT T-2770- 2024, RUC 24-4-0612878-0, SEGUIDO ANTE EL
SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

VISTOS:

Que, con fecha 2 de diciembre de 2025, Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación (UNIACC) deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 489 inciso tercero, en la frase “adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”, y 493 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° inciso primero, segunda parte, de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, para que ello incida en el proceso RIT T-2770- 2024, RUC 24-4-0612878-0, seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

La disposición legal impugnada dispone lo siguiente:

“Código del Trabajo

(...)

Artículo 489.- (...).

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

(...)

Artículo 493.- *Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.*

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

La parte requirente indica que la gestión pendiente corresponde a procedimiento laboral seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Señala que la parte de Marcela Contreras, demandante en el juicio laboral que sirve de base al requerimiento, se desempeñó prestando servicios como supervisora de prácticas profesionales. La Sra. Contreras fue despedida por causales disciplinarias en el mes de septiembre de 2024, al negarse a retomar sus funciones presenciales, por lo que ejerció acción en su contra de tutela laboral y, en subsidio, por despido indebido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales. En definitiva, en su demanda requiere se cancelen indemnizaciones por más de 50 millones de pesos.

Al fundar el conflicto constitucional, sostiene que la aplicación de los artículos 489 inciso tercero y 493 del Código del Trabajo, en el caso concreto, vulnera los artículos 19 N° 2 y N° 3 de la Constitución Política.

Respecto del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, argumenta que transgrede el principio de proporcionalidad de las sanciones consagrado en los numerales 2 y 3 del artículo 19 de la Constitución. Sostiene que no establece una fórmula ni un método para evaluar si una u otra conducta constituye una infracción y cuál va a ser la sanción en cada caso. Indica que la aplicación en concreto de la banda de 6 a 11 remuneraciones queda a la absoluta discrecionalidad del juez, sin criterios normativos claros y objetivos que fijen el monto de la sanción aplicable.

Agrega que la norma tampoco establece algún parámetro que determine los casos en que debe aplicarse el máximo o el mínimo de las sanciones, entregándole al

juez una potestad absoluta y discrecional. Además, existe una grave pena accesoria configurada por la prohibición para contratar con el Estado, la que tampoco mantiene una regulación específica para aplicarla en proporcionalidad.

En relación al artículo 493 del Código del Trabajo, sostiene que vulnera el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación arbitraria establecidos en el artículo 19 N° 2 de la Constitución. Argumenta que contempla una excepción al régimen probatorio general que atenta contra la garantía de igualdad ante la ley. Así, estima que facilitar a la actora un régimen de prueba excepcional, liviano y flexible, sin un fin lícito resulta en una discriminación arbitraria que afecta la garantía de igualdad de la requirente, presentándose emplazada a un proceso en condición de inferioridad. Sostiene que darle a la acción ejercida un tratamiento excepcional desde la prueba vulnera no solo la proporcionalidad, sino que, también, busca establecer de manera arbitraria un beneficio o tratamiento diferenciado a quien no le corresponde.

Finalmente, argumenta que la aplicación de ambas normas vulnera la garantía del debido proceso establecida en el artículo 19 N° 3 inciso sexto de la Constitución. Indica que su representada se presenta en desventaja por cuanto la actora mantiene un régimen excepcional de prueba que se configurará solo por indicios, alterando la regla general del artículo 1698 del Código Civil. Sostiene que esto vulnera el debido proceso por cuanto se presenta con una ventaja que perjudica el derecho a defensa oportuna de la Universidad.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Segunda Sala con fecha 9 de diciembre de 2025, a fojas 24. Se confirió traslado a las demás partes para examinar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad.

Posteriormente, fue declarado admisible, a fojas 197, en resolución de 29 de diciembre de 2025. Se confirió traslado a las demás partes de la gestión invocada y a los órganos constitucionales interesados.

Precluido lo anterior, a fojas 206, por decreto de 26 de enero de 2026, se dispuso traer los autos en relación.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 23 de julio de 2026 se oyó la relación y los alegatos de los abogados señores Jorge Pineda Jiménez, por la parte requirente, y Samuel Soto Bustos,

por la parte requerida de la señora Marcela Contreras Staeding. Fue adoptado acuerdo con igual fecha, conforme fue certificado por el relator a fojas 212.

Y CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES DEL CASO CONCRETO Y CONFLICTO DE CONSTITUCIONALIDAD

PRIMERO: Que, la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación (UNIACC) deduce requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 489 inciso tercero, en la frase “adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual”, y 493 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° inciso primero, segunda parte, de la Ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, para que ello incida en el proceso seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo RIT T-2770- 2024, RUC 24-4-0612878-0.

SEGUNDO: Que, como conflicto de constitucionalidad, la requirente alega que la aplicación de los preceptos impugnados en la gestión pendiente atenta contra los numerales 2 y 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

En relación el artículo 489, inciso tercero del Código del Trabajo, argumenta que se infringe el principio de proporcionalidad, atendida la ausencia de una fórmula o parámetro para calcular la indemnización, quedando esta decisión sometida a la discrecionalidad del juez.

Respecto del artículo 493 del Código del Trabajo, sostiene que vulnera el principio de igualdad ante la ley, en tanto la norma haría aplicable un régimen probatorio excepcional, más flexible y liviano –constituido por indicios– comparado con el régimen probatorio general establecido en el artículo 1698 Código Civil. Por lo anterior, en atención a la supuesta desventaja probatoria en que se encontraría la requirente, se atendería, además, contra su derecho a defensa.

TERCERO: Que, en STC Roles N° 16.247-25 y 16.342-25 esta Magistratura se pronunció sobre requerimientos de inaplicabilidad análogos, deducidos por la misma requirente contra los mismos preceptos impugnados, arguyendo idéntico conflicto constitucional. La presente sentencia mantendrá los criterios allí desarrollados, por cuanto en estos autos no se han aportado antecedentes que supongan apartarse de lo ya resuelto.

CUARTO: Que, tal como se señaló en los pronunciamientos anteriores, previo a examinar las disposiciones legales impugnadas, resulta necesario precisar que el Tribunal Constitucional, por medio de la acción de inaplicabilidad, ha de determinar

si la aplicación de uno o más preceptos legales produce efectos inconstitucionales en un caso concreto. Sin embargo, en el ejercicio de esta competencia, no le corresponde sustituir el análisis que ha de realizar el juez de fondo ni dar por establecidos los hechos debatidos en la gestión pendiente. Por ende, esta Magistratura no se pronunciará sobre la pertinencia o no de haber impuesto la medida disciplinaria o la proporcionalidad de la indemnización solicitada.

Dicho lo anterior, tratándose de una gestión pendiente en la que aún se encuentra pendiente la audiencia de juicio, y sin que la parte requirente aporte otros antecedentes, todas las alusiones al caso concreto que justificarían la declaración de inconstitucionalidad son, en realidad, cuestiones que compete al juez laboral resolver.

II. SOBRE EL ARTÍCULO 489 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

QUINTO: Que, en relación con el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, la requirente señala que *“no establece una formula, un parámetro objetivo, o un método para evaluar si una u otra conducta constituye una infracción y cuál va a ser la “pena” en cada caso, la aplicación en concreto de la banda de 6 a 11 remuneraciones queda a la absoluta discrecionalidad del juez, en tal orden tampoco establece algún parámetro que determine los casos en que debe aplicarse el máximo de las sanciones, o el mínimo y, en definitiva la norma impugnada en autos le entrega al juez una potestad absoluta y discrecional”* (f. 5).

SEXTO: Que, el artículo 489 del Código del Trabajo se inserta en el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del referido cuerpo legal. Conforme a su inciso tercero, acogida la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162, la establecida en el artículo 163 por años de servicio, si correspondiere, con el recargo previsto en el artículo 168 y, adicionalmente, una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Se trata, entonces, de una indemnización adicional que el legislador reserva para un supuesto específico y particularmente grave, esto es, la vulneración de derechos fundamentales del trabajador producida con ocasión del despido, previa constatación por el juez laboral.

SÉPTIMO: Que, en efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo, que encabeza la regulación del procedimiento de tutela laboral en el que se enmarca la indemnización en comento, dispone en su inciso primero:

“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su

vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.”

De este modo, la indemnización especial del artículo 489 constituye una de las consecuencias que la ley ha previsto expresamente para el caso en que el empleador incurra, en el marco de la relación de trabajo, en una conducta que conculque alguno de los derechos fundamentales que dicho procedimiento ampara.

OCTAVO: Que, al respecto, esta Magistratura ha señalado que el procedimiento de tutela laboral *“supone la posibilidad de colisión entre el ejercicio de las potestades del empleador y el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador dentro de la empresa, y busca que, en caso de que se verifique la afectación a los derechos fundamentales del trabajador, se logre el cese de esa lesión y se establezcan medidas reparatorias”* (STC Rol N° 16.013-24, c. 4°). De ahí que exista una estrecha relación entre el diseño procedimental de la tutela laboral con el mandato de protección al trabajador previsto en el artículo 19, número 16 de la Constitución.

NOVENO: Que, de la sola lectura del precepto se desprende que la norma sí contempla un parámetro objetivo para la fijación del monto indemnizatorio, en tanto establece un tope mínimo y uno máximo –seis y once meses de la última remuneración mensual, respectivamente– dentro de los cuales debe pronunciarse el juez de la causa. Como se ha explicado, esta técnica *“deja un margen de apreciación importante al juez de la causa, acerca del daño producido, especialmente el moral. Es una tarifa abierta con un mínimo y tope. De esta forma, el legislador fija un piso y un tope dentro del cual evaluar los daños (...)”* (GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2008): *El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales*. 2ª edición, LegalPublishing, p. 39).

DÉCIMO: Que, en este sentido, se está ante un legítimo margen de apreciación otorgado al juez laboral para ponderar distintos factores que pueden incidir en el caso concreto, circunscrito en todo caso al baremo fijado por el propio artículo 489, lo que permite descartar que se esté ante una potestad absoluta, arbitraria y carente de todo parámetro.

La conveniencia de dotar al juez laboral de este margen de discrecionalidad se condice con la necesidad de responder de manera eficaz ante una infracción de los derechos fundamentales del trabajador. Ello, desde que, por una parte, las relaciones laborales son de diversa entidad y magnitud, por lo que cada conflicto presenta sus propias particularidades; y, por otro, porque la garantía constitucional de protección al trabajador quedaría desprovista de sentido si el juez no contara con márgenes suficientes para ponderarla en cada caso.

En este sentido, un catálogo excesivamente rígido impediría al juez valorar las múltiples formas en que el empleador puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador o la diversa entidad que dicha vulneración puede revestir, siendo imposible que el legislador prevea anticipadamente –mediante una fórmula cerrada– todas las variables que pueden concurrir en una situación determinada. De esta manera, resulta evidente la necesidad de contar con una escala de valoración flexible que permita ponderar adecuadamente los factores que inciden en el caso concreto (por ejemplo, si en la especie hay involucrados otros bienes jurídicos de especial relevancia como acontece en los casos de acoso sexual laboral).

DÉCIMO PRIMERO: Que, por lo demás, la técnica legislativa de establecer una indemnización tarifada resulta común en el Derecho laboral y responde a la lógica protectora propia de éste, en la medida que se otorga certeza a ambas partes, *“en el sentido de que el trabajador sabe qué monto indemnizatorio recibirá por término de contrato y el empleador conoce de antemano el costo del despido”* (GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2016): “El daño moral en el artículo 489 del Código del Trabajo”. En: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, Vol. N° 47, p. 314).

En virtud de este baremo predeterminado por el inciso tercero del artículo 489, el juez aprecia caso a caso los hechos acreditados en el proceso y, conforme a su mérito, decreta la indemnización correspondiente dentro de los seis a once meses de la última remuneración, sin que ello suponga una decisión arbitraria o desproporcionada del legislador.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en relación con esto último, cabe señalar que, en todo caso, la actuación del juez de instancia se encuentre siempre regida por la Constitución y las leyes. En consecuencia, su labor se encuentra informada por el principio de proscripción de la arbitrariedad (artículo 19, número 2, inciso segundo), estando obligado, además, a expresar en su sentencia los motivos que justifican el monto fijado, conforme las reglas generales sobre fundamentación de las resoluciones judiciales. No cabe, por ende, confundir el margen de discrecionalidad que la ley reconoce al sentenciador –inherente a toda tarifa parametrizada– con una arbitrariedad en su decisión. De verificarse esta última, la parte agraviada dispone el recurso de nulidad para impugnar la sentencia y así controlar la decisión. Por consiguiente, el artículo 489, inciso tercero del Código del Trabajo no presenta los reparos de inconstitucionalidad que fueron denunciados.

III. SOBRE EL ARTÍCULO 493 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

DÉCIMO TERCERO: Que, por su parte, en relación con el artículo 493 del Código del Trabajo, la requirente denuncia que *“contempla una excepción al régimen probatorio general que atenta contra la garantía de igualdad ante la ley”* (f. 6), por tratarse, a su juicio, de un régimen de prueba excepcional, liviano y flexible configurado solo por

indicios, que altera la regla general sobre carga de la prueba contenida en el artículo 1698 del Código Civil.

DÉCIMO CUARTO: Que, el procedimiento de tutela laboral contempla, en el artículo 493, lo que la doctrina ha denominado un “aligeramiento probatorio especial o desplazamiento probatorio” desde el trabajador denunciante hacia el empleador denunciado, configurado por prueba indiciaria. En efecto, la disposición señala que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad (GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina (2020): “Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo.” En: *Material Docente N° 4*. Academia Judicial de Chile, p. 170).

El indicio, en este contexto, importa una reducción de la exigencia probatoria ordinaria –recurso común en el derecho procesal laboral– fundada en que, por regla general, el trabajador no cuenta con medios de prueba suficientes para acreditar la vulneración alegada, por lo que se habilita una exigencia menor, a saber, la sola comprobación de la verosimilitud de la alegación. En este sentido, basta con “generar una ‘sospecha razonable’ de que la conducta lesiva se ha producido” (UGARTE CATALDO, José Luis (2018): *Derechos fundamentales, Tutela y Trabajo*. Thomson Reuters, Santiago, p. 66).

DÉCIMO QUINTO: Que, sin embargo, a diferencia de lo sostenido por la requirente, esta regla especial no implica una inversión de la carga de la prueba. Como se ha explicado, el artículo 493 del Código del Trabajo “no se trataría de un riguroso caso de inversión de la carga formal de la prueba (*onus probandi*). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 CC (...) la actividad probatoria de las partes en el procedimiento de tutela no tiene variaciones formales respecto de otros procedimientos laborales.(...) el sistema probatorio de este tipo de asuntos es exactamente el mismo que en el resto de los conflictos jurídicos laborales (...) las reglas sobre la carga formal de la prueba (quién debe probar) y los medios de prueba (cómo se debe probar) son las mismas que las previstas para el procedimiento de aplicación general.” (UGARTE CATALDO, José Luis (2009): “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”. En: *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 33(2), pp. 219 y 220).

De ahí que el denunciante no quede liberado de toda actividad probatoria por la mera alegación de vulneración de derechos fundamentales, sino que debe acreditar la existencia de indicios suficientes que la sustenten.

DÉCIMO SEXTO: Que, asentado lo anterior, no puede estimarse que el régimen especial de prueba indiciaria vulnere la igualdad ante la ley de la requirente, pues, precisamente, viene a darle vigencia al hacerse cargo de la desigual posición en

la que se encuentra el trabajador frente a su empleador, cuestión que no se vislumbra en un proceso civil en donde la regla general del artículo 1698 del Código Civil tiene pleno sentido atendida la igualdad entre las partes.

Así, aun cuando UNIACC sostenga que se encuentra en una posición de “*total inferioridad*” (f. 9), la disposición impugnada responde a lo que esta Magistratura ha reiterado en diversas oportunidades, esto es, que “[l]as partes de una relación laboral tienen una asimetría de poder social y económico. El espacio de la relación laboral es de propiedad del empleador. Puede afirmarse, de un lado, que en el ámbito de la prueba este hecho tiene repercusiones respecto del acceso a la prueba, registros documentales y medios de control tecnológicos. Asimismo, existen manifestaciones que son reflejo de la propiedad y de la libertad económica —como son los poderes de dirección y disciplinario— que condicionan eventualmente la posición de testigos que pueden estar sometidos a ellos.” (STC Roles N° 15.970-24, c. 4°; 15.971-24, c. 4°; 16.269-25, c. 4°, entre otras).

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, de este modo, a través del precepto impugnado el legislador se ha hecho cargo de la desigualdad estructural existente entre las partes de una relación laboral, en el plano específico del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Su consagración se explica, entonces, por el reconocimiento de que el trabajador no cuenta, por regla general, con una prueba tan completa para despejar toda duda del tribunal.

DÉCIMO OCTAVO: Que, por último, el propio artículo 493 dispone, acreditados los indicios suficientes, “*corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad*”, otorgándole así la oportunidad de justificar su actuar dentro del mismo proceso. No se está, en consecuencia, ante una medida que afecte el derecho a la defensa del empleador denunciado, sino ante una manifestación de la flexibilidad probatoria que resulta propia y necesaria en un procedimiento destinado a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

DÉCIMO NOVENO: Que, por las consideraciones expuestas, en tanto no se verifica ninguna de las vulneraciones denunciadas por la actora, el requerimiento de inaplicabilidad no puede ser acogido, y así se declarará.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93 incisos primero, N° 6°, y decimoprimer, 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:

- I. QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1. OFÍCIESE.
- II. ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.
- III. QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUIRENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.

PREVENCIÓN

Se previene que el Ministro don MARIO GÓMEZ MONTOYA concurre al rechazo del presente requerimiento pues, además de lo expuesto en el Considerando Cuarto de este fallo, no existe decisión del (o de los) órgano(s) jurisdiccional(es) sobre la controversia planteada -denuncia de vulneración de derechos fundamentales-, pues no se ha verificado la audiencia respectiva, que pueda o pudiera dar o determinar certeza jurídica a las partes.

Redactó la sentencia la Ministra señora CATALINA LAGOS TSCHORNE. La prevención fue redactada por el Ministro señor MARIO GÓMEZ MONTOYA.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 17.168-25-INA

María Pía Silva Gallinato
Fecha: 14/10/2026

Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida
Fecha: 14/10/2026

MIGUEL ANGEL Fernández GONZÁLEZ
Fecha: 15/10/2026

Raúl Eduardo Mera Muñoz
Fecha: 14/10/2026

Catalina Adriana Lagos Tschorne
Fecha: 14/10/2026

Héctor Antonio Mery Romero
Fecha: 14/10/2026

Alejandra Precht Rorris
Fecha: 14/10/2026

Mario René Gómez Montoya
Fecha: 14/10/2026

Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrada por su Presidenta, Ministra señora María Pía Silva Gallinato, y por sus Ministros señora Nancy Adriana Yáñez Fuenzalida, señor Miguel Ángel Fernández González, señor Raúl Eduardo Mera Muñoz, señora Catalina Adriana Lagos Tschorne, señor Héctor Mery Romero, señora Alejandra Precht Rorris y señor Mario René Gómez Montoya.

Autoriza el Secretario del Tribunal Constitucional, señor Matías Vargas Borgel.

Matías Augusto Vargas Börgel
Fecha: 15/10/2026



B22A454C-90A3-47D7-BD9C-098213DA8A31

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.