



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO**

**PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL DE DERECHOS
FUNDAMENTALES PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS**
LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN
REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD EN CAUSA ROL N° 3.853-17-INA Y LA LEY
N°21.280.

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

JORGE ANDRÉS CRISTIÁN VELÁSQUEZ ÁLVAREZ

Profesor Guía:
DAVID IBACETA MEDINA

Santiago de Chile

2020

A Jorge y Lorena

Índice

Introducción	1
Capítulo I: El efecto horizontal de los derechos fundamentales	2
1.1 La constitucionalización del derecho chileno	2
1.2 Protección de derechos fundamentales por la Constitución Política	3
Capítulo II: Aspectos fundamentales del procedimiento de tutela laboral	13
2.1 Generalidades	13
2.2 Naturaleza del procedimiento	15
2.3 Presupuestos procesales de la acción	17
2.4 Legitimación activa y pasiva	20
2.5 Tutela anticipada	21
2.6 Carga Probatoria	23
2.7 Sentencia	24
Capítulo III: La defensa de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos	28
3.1 Diversos mecanismos de defensa	28
3.1.1 El recurso de reposición y el recurso jerárquico	28
3.1.2 La reclamación por vicio de legalidad	29
3.1.3 El recurso de protección	30
3.2 La tutela laboral de derechos fundamentales para servidores públicos	32
3.3 Los funcionarios de la administración del Estado	37
Capítulo IV: jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia	50
4.1 Del total rechazo a una mayoritaria aceptación	50
4.2 Caso “Pablo Bussenius Cornejo con CENABAST”	56
4.3 Caso “Marvy Navarrete Jaque con I. Municipalidad de San Miguel”	64
4.4 Repercusiones: Pugna del Tribunal Constitucional con la Corte Suprema	72
4.5 Repercusiones: Una nueva tendencia jurisprudencial en el Tribunal Constitucional	77
4.6 El golpe final de la Corte Suprema: Recurso de Unificación de Jurisprudencia	80
Capítulo V: La solución al conflicto Corte Suprema vs Tribunal Constitucional	87
5.1 El día después de la tormenta: soluciones	87
Conclusiones	92
Bibliografía	94
Libros y revistas	94
Jurisprudencia	98
Tribunal Constitucional	98

Corte Suprema.....	103
Cortes de Apelaciones.....	104
Juzgados de Letras del Trabajo.....	104
Jurisprudencia Administrativa.....	105
Otros	105
ANEXO: TABLA RESUMEN DE REQUERIMIENTOS DE INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD PRESENTADOS ANTE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL A PROPÓSITO DE LA PROCEDENCIA DE LA TUTELA LABORAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS	109

Introducción

Han sido tiempos complejos para la estabilidad laboral de los funcionarios públicos. El fallo del Tribunal Constitucional de la causa Rol N°3.853-17-INA, sobre inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 1º, inciso tercero, y 485º del Código del Trabajo de fecha 6 de diciembre de 2018 vino a enredar una discusión jurídica que se veía, al menos en los últimos años, ampliamente zanjada. Me refiero precisamente a la discusión a propósito de la procedencia de la acción de tutela laboral respecto de los servidores del Estado, pues hasta antes de dicho pronunciamiento, la jurisprudencia imperante había sido favorable.

La Excelentísima Corte Suprema de Justicia ya se pronunció respecto al asunto en repetidas ocasiones, no obstante, existe un hecho notorio y de público conocimiento: la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores fiscales estaba en peligro, o se encontró en peligro la forma en la cual esta se desenvolvía en el reciente quinquenio.

Las alarmas de los trabajadores, de las asociaciones de funcionarios públicos y de los abogados laboristas se encendieron con el fallo del Tribunal Constitucional, y era indudable su urgencia: el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales se ha convertido, en la reciente década, en un instrumento efectivo y veloz para la protección de las garantías fundamentales de los empleados públicos, que han sido incluidos en este procedimiento a través de la vía jurisprudencial.

La discusión se ha cerrado, y es en ese sentido en que se estudiará el conflicto que se ha suscitado en los últimos dos años, se observarán las posiciones en pugna, se analizará el fallo del Tribunal Constitucional que vino en embrollar el asunto primordial, la posterior resolución de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia que resolvió dicho litigio, se abordarán las consecuencias de dicho fallo, y finalmente me referiré a la solución de dicho pleito, la cual fue atentamente promovida desde el poder legislativo, estableciendo distintas conclusiones.

Capítulo I: El efecto horizontal de los derechos fundamentales

1.1 La constitucionalización del derecho chileno

El derecho constitucional chileno se ha transformado en los últimos años. Dicha transformación es un proceso que no ha pasado desapercibido para ningún sujeto que se declare jurista o sea operador de derecho. Todo lo que constituye nuestro orden público se ha visto transformado en las últimas décadas, no obstante, es necesario precisar que el derecho constitucional chileno se ha ido desarrollando constantemente a lo largo de la historia de nuestro país y su evolución no solamente es producto de los conflictos internos e ideas propias que nacen directamente de nuestra nación, cuestión que evidentemente caería en un reduccionismo fatal.

El desarrollo del derecho constitucional chileno es también, además de lo señalado anteriormente, un fiel reflejo de los distintos procesos de evolución que han padecido las cartas magnas o constituciones de diversos países también circunscritos a la tradición jurídica de raigambre occidental. No solamente el orden público de nuestro país ha mutado, el mundo y sus circunstancias se encuentran constantemente evolucionando, y las leyes fundamentales que rigen tales naciones deben ser capaces de ser flexibles y adaptarse para poder mantener el imperio del derecho, una de las mayores máximas democráticas de la modernidad.

Hoy en día la doctrina dominante en materia de derecho constitucional es, al menos en occidente, el Neoconstitucionalismo. Este Neoconstitucionalismo, como señala Guzmán Hurtado, “alude a una nueva visión del Estado de Derecho que parte del constitucionalismo, cuya característica primordial es la primacía de la constitución sobre las demás normas jurídicas”¹. Así, traduciendo la teoría al ordenamiento jurídico chileno, se comprendería que la Constitución política de la República tiene primacía por sobre los demás cuerpos legales, donde se puede incluir al Código del Trabajo, el

¹ GUZMÁN, Karol, 2017. *El Procedimiento de Tutela Laboral como Resultado del Fenómeno de la Constitucionalización del Derecho Chileno*. Santiago: Editorial Ius Civile, p. 14.

Código de Comercio, el Código Civil, además de otras leyes especiales y, en general, todo cuerpo legal que sea de graduación infra constitucional. Se produce así un fenómeno de constitucionalización del derecho, el cual se replica en nuestro país, cuya mayor distinción es la mutación que sufre nuestro Código Político en sus principales cualidades, pues este último “pasa a tener un rol de norma jurídica con carácter vinculante y suprema”². La Constitución Política de la República, en ese sentido, deberá observarse cada vez que se aplique o se interprete el derecho nacional, pues resulta ser esta carta magna vinculante y efectiva en cada rincón de nuestro ordenamiento jurídico.

La transformación de la Constitución Política de la República trae consecuencias relevantes para el orden público, en cuanto este cuerpo legal superior se transforma en una norma jurídica suprema, vinculante tanto para la población como para el Estado y sus autoridades, con una posibilidad de aplicación directa a los últimos y con diversos mecanismos que posibilitan la defensa de los derechos establecidos en ella misma, dentro de los que se puede encasillar, por ejemplo, al Recurso de Protección o al Recurso de Amparo, recursos que vienen a asegurar la jerarquía que posee la Constitución Política del Estado a través de un control jurisdiccional velado por el Poder Judicial de nuestro país. El cambio de paradigma en nuestro ordenamiento jurídico hace que se pueda vivir hoy en día en un Estado Constitucional de Derecho.

Como se explicará más adelante, gracias a este proceso de Neoconstitucionalismo y de constitucionalización del derecho chileno (y específicamente del derecho del trabajo) nace finalmente el procedimiento de tutela, cuando el manto de este fenómeno logró cubrir la rama del derecho laboral en nuestro ordenamiento jurídico.

1.2 Protección de derechos fundamentales por la Constitución Política

Una de las principales novedades del Estado Constitucional de Derecho es la transformación del paradigma que regía las relaciones suscitadas por los ciudadanos entre sí con el Estado.

² Ibid.

El constitucionalismo moderno acaba con la Eficacia Vertical como dogma único e imperante, al menos en el orden jurídico occidental, el cual se caracterizaba en una restricción o reserva normativa: la ley fundamental debía solamente regular las relaciones que se promovían entre los ciudadanos y el Estado, cuestión que evidenciaba una eficacia indirecta de las garantías establecidas en aquel cuerpo legal supremo.

La Eficacia Vertical de los Derechos Fundamentales, como indica prolijamente Marshall Barberán, “hace referencia al efecto de los derechos fundamentales en las relaciones jurídicas entre el Estado o alguno de sus órganos y los particulares que están sujetos a su imperio”³ y, sin ir más allá, en la Constitución Política de la República se consagra esta eficacia vertical de los derechos fundamentales en el artículo 5º, inciso segundo, cuyo texto establece un deber en los órganos estatales de respetar y promover los derechos fundamentales que han sido garantizados por aquella Carta Magna, así como aquellos que provienen de tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

El Neoconstitucionalismo y sus diversas manifestaciones vienen a ampliar el horizonte regulatorio pues ya no se restringen la constituciones o las cartas magnas nacionales al control solitario de las relaciones entre el Estado y sus ciudadanos, en cuanto a partir de su mutación comenzará también a proteger y tutelar las relaciones que se promueven entre particulares, cuestión que se ha llamado por la doctrina Teoría de la Eficacia Horizontal de los Derechos Fundamentales (*Drittwirkung der Grundrechte* u “*Horizon talwirkung*”).

La doctrina de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales surge a mediados del siglo XX en Alemania, país donde germinó y desde donde se difundió al resto de Europa y Latinoamérica. Tal teoría plantea el reconocimiento pleno de las garantías fundamentales en el contexto de las relaciones privadas que las personas generan en su contacto con la vida en sociedad.

³ MARSHALL, Pablo, 2010. El Efecto Horizontal de los Derechos y la Competencia del Juez para Aplicar la Constitución. *Estudios Constitucionales*. Talca: Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca, vol. 8, N°1, p. 44.

Caamaño indica que la teoría de la eficacia horizontal propone a los derechos o garantías fundamentales como derechos subjetivos incondicionales que regirán las relaciones jurídicas tanto de privados entre sí como de los privados ante el Estado, cuestión que evidencia el nombre de la así llamada eficacia horizontal⁴. La eficacia horizontal, en sí misma, significa la posibilidad de que los particulares esgriman, en contra de otros particulares y en el ámbito de las relaciones privadas, los derechos subjetivos públicos, como, por ejemplo, el derecho de propiedad, el derecho a no ser discriminado, la libertad de emitir opinión, el derecho a la intimidad o el derecho moral del autor.

Dentro de las relaciones que se suscitan entre particulares y que se ven afectadas por la influencia de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales es posible incluir aquellas que provienen del derecho del trabajo, específicamente la relación que se suscita entre el trabajador y el empleador en virtud de un instrumento llamado contrato de trabajo, la cual será la más relevante para el estudio de este tópico. Resulta interesante observar esta área del derecho en específico, en cuanto, a pesar de ser una rama generalmente considerada dentro del derecho privado, escapa en varias ocasiones a los principios más relevantes de tal polo jurídico, refiriéndome específicamente a los principios de la autonomía de la voluntad y la igualdad entre las partes. Ambos principios fluyen de manera distinta en el derecho laboral en comparación con el derecho civil propiamente tal, siendo la principal razón el desequilibrio de poder que existe en la relación privada que se genera entre el trabajador y su empleador. La relación laboral, como señala el profesor Ugarte, se parecería más a la existente entre autoridad y ciudadanos que a la relación entre el vendedor y el comprador que ampara el Código Civil⁵.

⁴ CAAMAÑO, Eduardo, 2006. La Eficacia de los Derechos Fundamentales en las Relaciones Laborales y su Reconocimiento por la Dirección del Trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Valparaíso: Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. 27, p. 24.

⁵ UGARTE, José Luis, 2007. La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo: De Erizo a Zorro. *Revista de Derecho*. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 40, N°2, p. 54.

En efecto, tal como señalan Gamonal y Guidi, “el derecho del trabajo contiene en su ADN la horizontalidad de derechos”⁶. El derecho del trabajo, como rama autónoma del derecho, apunta a la regulación del poder que posee el empleador por sobre el trabajador (a propósito del contrato de trabajo) y tiene como máxima finalidad la protección de la parte más débil de la relación de trabajo: el obrero o empleado. Dicho vínculo, la relación laboral, corresponde a una relación de autoridad y subordinación que fluye entre particulares, la cual se ve afectada por la comprensión de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.

Posteriormente, como producto del Estado Constitucional de Derecho y la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, surge el Principio de la Supremacía Constitucional, el cual se consagra en Chile en el artículo 6° inciso 2° de la Constitución Política de la República, e indica: “Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”. Esta norma es precisamente la mayor consagración a nivel dogmático de la teoría de la eficacia horizontal, la cual aplicará tanto para gobernantes como para gobernados: todo ente está obligado a respetar los derechos fundamentales de los demás.

Las constituciones, por regla general, son los instrumentos que consagran derechos fundamentales para sus ciudadanos. Con el proceso de constitucionalización del derecho, los llamados derechos o garantías fundamentales se tornaron supremos e irrenunciables, sea cual sea el área en que estos se estén desarrollando, aplicando o interpretando cada norma de manera específica. Esto es exactamente lo que sucede con los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, cuyo carácter de derechos se transforma en supremo e indisponible para los individuos.

Existen en la doctrina diversas maneras de comprender qué es un derecho fundamental. José Luis Cea, destacado profesor, a grandes rasgos indica que son aquellos “derechos, libertades, igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción,

⁶ GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, 2020. *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*. Santiago: DER Ediciones, p. 27.

fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad”⁷.

De una manera más completa y refiriéndose precisamente al ámbito nacional, Humberto Nogueira Alcalá señala que “los derechos fundamentales son tales por emanar directamente como atributos esenciales de la dignidad humana y constituir límites a la soberanía como establece el artículo 5º inciso 2º de la Constitución, al estar expresamente definidos como emanaciones de la dignidad de la persona humana o como atributos esenciales del ser humano por los Tratados ratificados por el Estado e incorporados al derecho interno y por poseer un procedimiento especial para su modificación o desarrollo, como lo establece el artículo 127 inciso 2º de la Carta Fundamental”⁸.

En el ámbito internacional, Luigi Ferrajoli relata que son “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos dotados del *status* de persona, ciudadanos, o personas con capacidad de obra, entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva o negativa adscrita a un sujeto por una norma jurídica”⁹. Complementa tal definición, que parece ser un poco abierta, Karol Guzmán Hurtado, quien indica que son “aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el sólo hecho de ser tal y que se encuentran (...) reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico”¹⁰.

Ayuda a distinguir a los derechos fundamentales de los derechos humanos la autora Consuelo Gazmuri, quien indica que “son Derechos fundamentales los Derechos humanos positivizados, es decir, reconocidos por una norma jurídica nacional internacional”¹¹.

⁷ CEA, José Luis, 2002. *Derecho Constitucional Chileno. Tomo I*. Santiago: Editorial de la Universidad Católica de Chile, p. 221.

⁸ NOGUEIRA, Humberto, 2005. Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: la Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. *Revista Ius Et Praxis*. Talca: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Talca, p. 16.

⁹ FERRAJOLI, Luigi, 2004. *Derechos y Garantías. La ley del más débil*. Madrid: Editorial Trotta, p. 37.

¹⁰ GUZMÁN, Karol 2017. op. cit. p. 18.

¹¹ GAZMURI, Consuelo, 2004. *Los Derechos Fundamentales en la Empresa; Algunas Perspectivas de Género*. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. p. 5.

Respecto al tema que nos convoca, en el derecho del trabajo coexisten tres tipos de derechos: los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales específicos y los derechos fundamentales inespecíficos, siendo estos últimos los más relevantes en el procedimiento de tutela laboral:

- i. Derechos laborales propiamente tales: son derechos que se le atribuyen al trabajador debido a su calidad de contratante más débil, con el fin de asegurar un mínimo de dignidad socialmente aceptable para los trabajadores. Son ejemplos de esta categoría la regulación del salario mínimo, la regulación de la jornada de trabajo, las causales de término del contrato de trabajo y sus remuneraciones, entre otras.
- ii. Derechos fundamentales específicos: son aquellos derechos fundamentales pertenecientes al derecho laboral que se atribuyen al trabajador como sujeto especial más allá del ciudadano; solamente en los trabajadores pueden recaer estos derechos. Como ejemplos pueden nombrarse el derecho de libertad sindical, el derecho a huelga y el derecho a la negociación colectiva.
- iii. Derechos fundamentales inespecíficos: son aquellos derechos fundamentales no laborales que poseen los trabajadores en su calidad de ciudadanos, los cuales coexisten también en la relación de trabajo que poseen con un empleador, pues no por ser trabajadores pierden su calidad de ciudadanos de la república¹².

El concepto de Derechos Fundamentales Inespecíficos nace de los profesores Manuel Palomeque y Manuel Álvarez de la Rosa, quienes indican que son “otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenido. Se produce una ‘impugnación laboral’ de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de

¹² UGARTE, José Luis, 2007a. op. cit. p. 52.

su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo”¹³.

Según el profesor José Luis Ugarte, el reconocimiento de los derechos fundamentales inespecíficos permite garantizar en el interior de las empresas un trato digno y acorde con las personas trabajadoras que conviven en las sociedades democráticas¹⁴, generándose así uno de los pequeños avances en Estado de Derecho, al menos desde el plano de derecho del trabajo. Waldo Parra también complementó la definición otorgada a los derechos fundamentales inespecíficos indicando que son “todos aquellos derechos reconocidos al trabajador, por su condición de ser humano, presentes en el catálogo de derechos que consagra la constitución y que se deben aplicar a todos los trabajadores en cualquier tipo de relación que se trate, sea en la esfera de su vida laboral o privada”¹⁵.

Los derechos fundamentales inespecíficos se transforman de esta manera en un “núcleo inalcanzable por el poder de dirección y mando”¹⁶ que posee el empleador por sobre el trabajador en el contexto de una relación laboral, núcleo compuesto por la dignidad, libertad y la intimidad del asalariado¹⁷. En efecto, tales derechos vienen a ser una de las tantas derivaciones de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.

Cabe señalar que la relación existente entre los derechos laborales inespecíficos y los derechos laborales específicos no es controversial ni lo aparenta, en efecto, es prudente decir que los derechos inespecíficos, tal como señala el autor Mario Pasco

¹³ PALOMEQUE, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, 2001. *Derecho del Trabajo*. 9ª Edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Acero S.A., p. 59.

¹⁴ UGARTE, José Luis, 2007a. op. cit. p.52.

¹⁵ PARRA, Waldo, 2013. *El Concepto de Derechos Fundamentales Inespecíficos en el Ámbito Laboral Chileno y la Tutela Jurídica de su Eficacia Horizontal*. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 14.

¹⁶ MELLA, Patricio y DOMINGUEZ, Álvaro, 2012. Conflicto de Derechos Constitucionales y Juicio de Tutela Laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Valparaíso: Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. 39, p. 187.

¹⁷ Ibid.

Cosmópolis, no se contraponen a los derechos específicos, sino que cumplen con un papel aún más relevante, el deber de complementación¹⁸.

Como consagración de la Teoría de la Eficacia Horizontal de los Derechos Fundamentales es que surge en la doctrina laboral la idea de la Ciudadanía en la Empresa, la cual atiende a horizontes más elevados que los derechos laborales propiamente tales, pues en estricto sentido apunta al respeto de los derechos fundamentales inespecíficos en el contexto de la empresa. Según Layana, el concepto de Ciudadanía en la Empresa atiende a la “promoción y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores en sus lugares de trabajo”¹⁹. Por su parte, complementan dicha definición Gamonal y Guidi, quienes señalan que la Ciudadanía en la Empresa evoca una idea de “proyección de los derechos ciudadanos del trabajador al interior del contrato de trabajo, específicamente como límites al poder del empleador”²⁰. En ese sentido, el poder del empleador y la relación de subordinación se vería limitada y condicionada por la existencia de los derechos fundamentales del trabajador.

En Chile, a través de la dictación de la Ley N° 19.759 en el año 2001, se logró adoptar parcialmente la idea de la Ciudadanía en la Empresa, mayormente debido al reconocimiento expreso que efectúa el legislador respecto de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral a través de la reforma del artículo 5° del Código del Trabajo.

De forma posterior, gracias a la creación del procedimiento de tutela laboral, se ha logrado fortalecer aún más la idea de Ciudadanía en la Empresa en nuestro ordenamiento, en cuanto tal procedimiento se alza como un mecanismo idóneo para la protección de los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, al menos en el ámbito del empleo privado, donde no existen mayores discusiones respecto a su procedencia. Antes de la adopción de este procedimiento por nuestra

¹⁸ PASCO, Mario, 2012. Los Derechos Laborales Inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 3, N°5, p. 13.

¹⁹ LAYANA, Erick, 2013. Derecho del Trabajo y Derechos fundamentales: Ciudadanía en la empresa. *Revista de Ciencias Sociales*. Valparaíso: Facultad de Derecho Universidad de Valparaíso, N°63, p. 149.

²⁰ GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, 2020. op. cit. p. 34.

legislación, resultaba complejo tutelar las garantías fundamentales en sede laboral, pues solamente se podía accionar en contra de la empresa con el auto despido o a través de la acción de protección, mecanismos que resultaban insuficientes para cumplir con las pretensiones de trabajadores cuyos derechos fundamentales podían ser lesionados²¹.

Respecto al fenómeno señalado, el profesor Caamaño ha concluido acertadamente que: “El Derecho del Trabajo contemporáneo ha experimentado una notoria evolución dogmática jurídica en el último tiempo, lo que, en gran medida, ha tenido lugar a partir de la explicitación del reconocimiento del trabajador como titular de derechos que emanan de su propia esencia como ser humano y que, en tal carácter, se proyectan naturalmente en el ejercicio de su actividad laboral y, en concreto, en la empresa, como ámbito específico en el que éste presta sus servicios”²².

El procedimiento de tutela laboral se extiende principalmente sobre los derechos laborales inespecíficos, sobre los cuales ya hubo remisión. Respecto a los otros derechos, tanto los laborales propiamente tales como los específicos, por regla general, es necesario señalar que poseen distintas maneras de solucionar sus controversias, siendo la principal aquella que se dirime a través del procedimiento de aplicación general contenido en el libro V del Código del Trabajo.

Es así como se llega al procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales: a través de la transformación de nuestro orden público, el Neoconstitucionalismo y posteriormente con el nacimiento de la teoría de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales y su llegada consecuente llegada y conragación en Chile.

El procedimiento de tutela laboral, en específico, surgió como el mecanismo que, como se prometía, dotaría de eficacia los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, a propósito de la relación laboral en la cual se encuentran insertos. Sería

²¹ TOLEDO, Agustín, 2018. *Tutela Anticipada y su Aplicación a Terceros Ajenos al Juicio. El Riesgo Exorbitante del art. 492 del Código del Trabajo* (Actividad Formativa Equivalente a Tesis para optar al Grado de Magíster en Derecho). Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, p. 5.

²² CAAMAÑO, Eduardo, 2006. op. cit. p. 20.

este procedimiento el encargado directo de entregar “eficacia a las normas sustantivas sobre ciudadanía en la empresa”²³.

²³ GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, 2020. op. cit. p. 79.

Capítulo II: Aspectos fundamentales del procedimiento de tutela laboral

2.1 Generalidades

El procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, como su nombre ya lo pronostica, tiene por objeto conocer y resolver aquellas vulneraciones que han sufrido los trabajadores en algunos de sus derechos fundamentales, a propósito de la relación laboral que poseen con su empleador, cuando estos derechos resulten conculcados por este último en el ejercicio de las facultades propias que la ley le ha reconocido como facultades de dirección y administración. Complementa tal definición la Corte Suprema, en cuanto señala que es “un mecanismo o conjunto de reglas que permite al trabajador reclamar el resguardo y la protección jurisdiccional de sus derechos fundamentales en el ámbito de la relación laboral, cuando aquellos se aprecien lesionados por el ejercicio de las facultades del empleador”²⁴.

Asimismo, complementando ambas concepciones, José Miguel Valdivia, destacado administrativista de nuestro país, indica que “La acción de tutela laboral (...) es un canal procesal que permite combatir ilícitos contrarios a los derechos fundamentales del trabajador mediante la formulación de pretensiones de cesación y de reparación de sus consecuencias”²⁵.

Si bien este procedimiento no es nuevo, resulta ser bastante joven, pues nace a partir de la dictación de la Ley N° 20.087 que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo, la cual fue publicada a mediados del año 2006.

Este procedimiento surge como una respuesta sensata a la situación de desprotección en que se encontraban los trabajadores respecto de sus derechos fundamentales a propósito de una relación laboral, asunto que se mantenía constante a pesar del novedoso reconocimiento normativo de la eficacia horizontal de los derechos

²⁴ Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013, 30 de abril de 2014, considerando 8°.

²⁵ DÍAZ, Cecilia, 2019. *¿Tutela laboral de funcionarios públicos?* Santiago: Editorial Libromar, p. 7. Referencia al prólogo de José Miguel Valdivia.

fundamentales que se había concretado con la dictación de la Ley N° 19.759, principalmente a través de la modificación del artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo. La norma antes señalada indicaba que las facultades del empleador tenían como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, especialmente cuando estas facultades pudiesen afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos últimos, cuestión que resultó insuficiente para proteger los derechos fundamentales de los empleados.

La modificación del artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo no logró proteger la vigencia de las garantías fundamentales de los trabajadores en una manera eficiente, cuestión que se debe principalmente a que no existía un procedimiento capaz de hacer efectiva la tutela en contra de las vulneraciones conculcadas²⁶. El profesor Ugarte, al contextualizar esta época, señala que “nuestro orden jurídico presentaba un evidente déficit en la existencia de mecanismos de tutela efectiva de dichos derechos”²⁷.

La situación en la cual se encontraban las garantías fundamentales de los trabajadores fue incluso señalada por el Poder Ejecutivo, a través del mensaje con el cual se ingresó a la Honorable Cámara de Diputados el proyecto de ley para sustituir el procedimiento laboral contenido en el Libro V del Código del Trabajo. Dicho documento en su introducción señaló que “La plena vigencia de los derechos laborales requiere como *conditio sine qua non*, no sólo un reconocimiento normativo sino que también, y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces.”²⁸

La consagración de este mecanismo de protección generó amplias expectativas tanto en la población como en los operadores jurídicos. Al respecto del procedimiento de tutela y su nacimiento como un mecanismo de protección de derechos de los trabajadores, la profesora Daniela Marzi señaló incluso que “en cierta forma, venía a

²⁶ VILLALÓN, Jorge, 2013. ¿Es el Procedimiento de Tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: Reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607. *Revista de Derecho*. Coquimbo: Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Católica del Norte, vol. 20, p. 236.

²⁷ *Ibid.* p. 60.

²⁸ Proyecto de Ley, 22 de septiembre de 2003. *Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo*. Boletín 3367-13 [En línea]. Disponible en: http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=3367-13 [consulta: 23 de enero de 2020].

elevant las discusiones laborales de meras reclamaciones de sumas de dinero, a exigencias de democracia en la empresa”²⁹. La necesidad de cambios era consenso a nivel general entre los ciudadanos y los operadores jurídicos quienes además coincidían en señalar las falencias del anterior juicio de trabajo, del cual se solicitaba reemplazar en su totalidad.

En efecto, Luis Silva Irrázaval señalaría que “El procedimiento de tutela laboral estaría caracterizado por servir como cauce de aplicación directa de la constitución; por dar eficacia a la supremacía constitucional en el seno de las relaciones de trabajo; por garantizar la eficacia horizontal inmediata de los derechos fundamentales de los trabajadores”³⁰.

Este procedimiento resultó ser el punto cúlmine de un proceso lento pero paulatino en favor de las garantías fundamentales de los trabajadores, en el cual se evolucionó de un expreso reconocimiento de la función limitadora de tales derechos (artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo) hasta una fase de garantía plena³¹ (donde los derechos obtienen un arbitrio procesal capaz de tutelar eficazmente su correspondiente protección).

Concluye este punto Ugarte, quien a propósito de la reforma que dio nacimiento al procedimiento de tutela señaló: “La noticia en este punto es que los trabajadores tiene por primera vez en la historia de nuestra legislación laboral una herramienta a su disposición. Modesta y deficiente en diversos aspectos, pero que inaugura una senda nueva y sin retorno en la protección del trabajador en Chile”³².

2.2 Naturaleza del procedimiento

La doctrina ha discutido ampliamente la calidad de “procedimiento especial” que se le ha otorgado al procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

²⁹ MARZI, Daniela, 2010. ¿Quién le teme a los derechos fundamentales? Sobre el procedimiento de tutela de la Reforma Laboral. *Anuario de Derechos Humanos*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, N°6, p. 133.

³⁰ SILVA, Luis, 2011. Supremacía constitucional y tutela laboral. *Revista de Derecho*. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 24, N°1, p. 35.

³¹ Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, RIT N°T-24-2009, 17 de diciembre de 2019.

³² UGARTE, José Luis, 2007a. op. cit. p. 66.

Es evidente que la dogmática lo ha considerado como un procedimiento especial, cuestión que se desprende no solamente del título del párrafo donde se contiene este último procedimiento dentro del Código del Trabajo, sino que también se debe tener presente que el concepto se repite en todo el libro V del cuerpo legal ya señalado. Dentro de los autores que lo califican como un procedimiento especial, siguiendo la dogmática del Código del Trabajo, se encuentran Ferrada Bórquez y Walter Díaz³³.

Asimismo, existen diversos autores que han señalado que el procedimiento de tutela no es un procedimiento especial y excepcionalísimo tal como el Código del Trabajo lo intenta formular, sino que sería más precisamente una modalidad del procedimiento de aplicación general contenido en el Libro V del Código del Trabajo o una adaptación de este mismo con reglas especiales ante la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, cuestión basada en la escasa regulación procesal que posee el aludido procedimiento y su consagración mediante diversas reglas especiales. Son de esta última corriente el profesor Claudio Palavecino³⁴ y el profesor José Luis Ugarte, quien incluso indica: “no existe un tal procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales, sino una cosa ligeramente distinta: el procedimiento de aplicación general con reglas especiales para el caso de vulneración de Derechos Fundamentales”³⁵. Según estos últimos autores los procedimientos indicados poseen estructuras análogas, pues ambos poseen dos audiencias, una preparatoria y una de juicio, son regidos exactamente por los mismos principios presentes en el Libro V del Código del Trabajo (artículos 425º y 438º) y les serían aplicables las reglas comunes del párrafo 2º del Libro señalado.

La Excelentísima Corte Suprema, pronunciándose respecto a esta discusión, ha indicado que “la Tutela Laboral es un procedimiento nuevo y especial, introducido por la ley N° 20.087, con el objeto específico de proteger los derechos fundamentales del

³³ FERRADA, Juan Carlos y WALTER, Rodolfo, 2011. La Protección de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores en el nuevo Procedimiento de Tutela Laboral. *Revista de Derecho*. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 24, N°2, p. 92.

³⁴ PALAVECINO, Claudio, 2014. El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 5, N°9, p. 33.

³⁵ UGARTE, José Luis, 2010. *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 24.

trabajador (en estricto rigor no es un procedimiento especial, puesto que su tramitación se efectúa conforme al procedimiento de aplicación general).”³⁶ De esta manera, la Corte Suprema le ha dado la razón a los profesores Palavecino y Ugarte, quienes defendían la tesis de ser dicho procedimiento una modalidad del procedimiento de aplicación general.

No obstante, para efectos de continuar con esta tesis, se le seguirá conociendo como procedimiento de tutela laboral, a partir de la definición que le otorga el Código del Trabajo, principalmente por motivos de orden y armonía.

2.3 Presupuestos procesales de la acción

Aclara primeramente el artículo 485° del Código del Trabajo que se entenderá que existe lesión o vulneración en los derechos y garantías fundamentales, cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, este último limita el pleno ejercicio de aquellos sin una justificación suficiente, de manera arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Existen varios requisitos o presupuestos procesales para que proceda este procedimiento, los cuales, según la autora nacional Gabriela Lanata³⁷, serían los siguientes:

- i. Debe tratarse de un conflicto que se produzca dentro de una relación laboral;
- ii. Tal conflicto debe promoverse por la aplicación de las normas laborales; y
- iii. El conflicto debe haber afectado los derechos fundamentales de los trabajadores que se indican en el artículo 485° del Código del Trabajo.

Respecto al último número, es preciso comprender que no todos los derechos fundamentales de un trabajador son susceptibles de tutelarse a través de este procedimiento, pues existe un catálogo restringido de garantías tuteladas en dicha norma. Dicha regla constituye una retracción respecto a lo establecido en el artículo 5° del Código del Trabajo, el cual establece como límite para las facultades del empleador

³⁶ Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013, 30 de abril de 2014, considerando 8°.

³⁷ LANATA, Gabriela, 2010. *Manual de Proceso Laboral*. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 209-213.

el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, sin exclusión alguna de ciertos derechos.

Según indica el artículo 487° del código del ramo, el procedimiento de tutela laboral se limita a la tutela de los derechos fundamentales señalados en el artículo 485°, los que son consagrados en la Constitución Política de la República y se enumeran de la siguiente manera:

- i. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de una persona, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- ii. El respeto a la protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y, asimismo, la protección de sus datos personales.
- iii. La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- iv. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público.
- v. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de tales libertades.
- vi. La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección.

Tales derechos fundamentales, establecidos en el artículo 19° de la Constitución Política de la República, serían de *primera categoría*³⁸.

Asimismo, el artículo 485° del Código del Trabajo viene en aumentar la competencia de este procedimiento, en cuanto indica que se aplicará este procedimiento para el conocimiento de los actos discriminatorios contemplados en el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de las discriminaciones efectuadas a través de las ofertas de empleo, generándose así la posibilidad de construir otro derecho fundamental susceptible de circunscribirse en la enumeración realizada anteriormente: el derecho a no ser discriminado por motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna,

³⁸ ROJAS, Irene, 2015. *Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo*. Santiago: Editorial LegalPublishing. p. 313.

amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social. Tal derecho, como señala la profesora Rojas, sería de *Segunda Categoría*³⁹.

De la misma manera, el Código del Trabajo construye otros dos derechos fundamentales susceptibles de ser tutelados por este procedimiento o modalidad, a través de sus artículos 62° bis y 292° del Código del Trabajo, los cuales son el derecho a no ser discriminado en materia de remuneraciones y el derecho a la libertad sindical, pero reducida exclusivamente a la protección frente a la incidencia de prácticas antisindicales y desleales consagradas en el mismo cuerpo legal. Estos serían casos de aplicación del procedimiento de tutela por reenvío⁴⁰.

Finalmente, se incluye también dentro de este procedimiento a la tutela efectiva frente a represalias ejercidas por el empleador en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo. Esto es lo que la doctrina ha denominado *Garantía de Indemnidad*⁴¹, que Rojas considera un derecho de Tercera categoría⁴², definiéndose dicho concepto por un autor nacional como “el derecho del trabajador a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral, por el ejercicio -o la participación- en acciones administrativas de fiscalización o judiciales en defensa de sus derechos o testigo”⁴³. Respecto a su carácter como derecho, señala Martínez Merino, “si bien la garantía de indemnidad no es un derecho fundamental reconocido expresamente en la Constitución (aunque fundado en el derecho a la tutela judicial efectiva), es un reconocimiento legal a una situación de facto, cuya substancia particular es el derecho que tiene el trabajador a

³⁹ Ibid. pp. 314-315.

⁴⁰ Ibid. p. 315.

⁴¹ LANATA, Gabriela, 2010. op. cit. p. 210.

⁴² ROJAS, IRENE, 2015. op. cit. p. 315.

⁴³ UGARTE, José Luis, 2018. *Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo*. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 217.

no ser objeto de represalias laborales”⁴⁴. A través de este derecho se le otorga protección al trabajador y un incentivo para que este persiga la tutela de sus derechos en el contexto de una relación laboral⁴⁵.

En efecto, tal y como advierte un autor nacional: “en el procedimiento de tutela, los derechos fundamentales cumplen una doble función puesto que conforman y a la vez limitan el objeto del proceso”⁴⁶. De tal manera, se genera así una tutela privilegiada en nuestra legislación, una tutela laboral limitada y restrictiva a ciertas garantías constitucionales, cuestión que implica un efecto evidente: existen otros derechos fundamentales de los trabajadores que no podrán ser tutelados por este procedimiento y que deberán tutelarse, por ejemplo, a través del recurso de protección. Tal asunto no es menor, puesto que entre los derechos fundamentales que no podrán ser tutelados mediante esta vía se puede destacar el derecho fundamental de la libertad sindical o el derecho a huelga, e incluso el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, cuando tales vulneraciones se generen a propósito de una relación laboral⁴⁷.

2.4 Legitimación activa y pasiva

Respecto a la legitimación activa, hay que distinguir según si la vulneración de derechos fundamentales se genera con ocasión del despido de un trabajador o si esta vulneración se encuentra circunscrita a una relación laboral vigente.

Si la vulneración de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido de un trabajador, este último será el único con legitimación activa para deducir la acción de tutela laboral, generándose así una legitimación activa exclusiva y restringida, que posee normalmente un plazo de 60 días para incoar la acción.

Por otra parte, el legislador previó una legitimación activa distinta para aquellos casos en que la lesión de derechos fundamentales se produce a propósito de una relación

⁴⁴ MARTÍNEZ, Gonzalo, 2012. La Garantía de Indemnidad en Chile: Análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el Common Law. *Revista de Derecho*. Coquimbo: Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Católica del Norte, vol. 19, p. 334.

⁴⁵ MARZI, Daniela, 2010. op. cit. p. 134.

⁴⁶ PALAVECINO, Claudio, 2014. op. cit. p. 37.

⁴⁷ GUZMÁN, Karol, 2017. op. cit. p. 65.

laboral vigente, cuestión que José Luis Ugarte resume como una “Legitimación activa ampliada”⁴⁸.

Según indica el artículo 486° del Código del Trabajo, existe una multiplicidad de legitimados activos capaces de incoar esta acción: el titular del derecho fundamental afectado, cualquier trabajador o la organización sindical que posea un interés legítimo y, por último, la Inspección del Trabajo, cuando esta última tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, a propósito de sus facultades fiscalizadoras.

En cuanto a la legitimación pasiva, es evidente que esta pertenece, en principio, al empleador. En efecto, puede recaer la acción propiamente en el empleador o en aquél que haga las veces de tal, con facultades de administración y dirección, de acuerdo a lo indicado en el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo.

2.5 Tutela anticipada

El artículo 492° del Código del Trabajo indica que el juez, de oficio o a petición de parte, en la primera resolución que dicte o en cualquier tiempo, desde que cuente con los antecedentes suficientes, podrá disponer, sin audiencia previa del afectado, la suspensión de los efectos del acto impugnado a través de la denuncia, cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles. De la misma manera, establece un apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Finalmente, señala dicha norma que no se admite recurso alguno en contra de esta resolución.

En doctrina esta institución, también conocida como tutela anticipatoria, se ha definido como “la satisfacción inmediata de la pretensión del demandante, total o parcialmente, cuando de los antecedentes aportados por el, y sin haber escuchado a la contraparte,

⁴⁸ UGARTE, José Luis, 2007a. op. cit. p. 62.

aparezca que inminentemente podrá provocarse un perjuicio irreparable por la solución tardía del asunto”⁴⁹.

Es evidente que el recogimiento de dicha institución procesal en nuestro ordenamiento jurídico se relaciona fielmente con la gravedad y amenaza que supone la vulneración de un derecho o garantía fundamental de un trabajador, no obstante, tal idea no ha mantenido a la institución consagrada en el artículo 492° del Código del Trabajo fuera de las críticas.

El profesor Palavecino, por ejemplo, es uno de críticos a esta institución, quien válidamente señala que la tutela anticipada o anticipatoria “resulta altamente cuestionable desde el punto de vista de la garantía del debido proceso que la parte que no ha sido previamente oída deba soportar de inmediato y sin posibilidad de impugnación, el perjuicio sobre su interés que le provoca la resolución del tribunal”⁵⁰. En efecto, indica que para que se respeten los principios formativos del proceso laboral (principalmente la bilateralidad de la audiencia y de contradicción) se debería exigir que el juez otorgue una tramitación incidental a la solicitud de tutela anticipatoria que efectúa el denunciante dentro del proceso o, si esta fuera decretada de oficio por el juez, que se efectúe con la citación del denunciado de autos, cuestión que al menos permitiría al denunciado discutir la necesidad de esta resolución, los presupuestos legales en los que se funda y la oportunidad de abrir un periodo probatorio especial para discutirlo⁵¹. El profesor, sin embargo, presenta una solución práctica: el juez del proceso laboral tendrá la obligación de ser extremadamente suspicaz en la concesión de la tutela anticipatoria, a la que sin duda alguna debe asignársele un carácter excepcionalísimo, teniendo como fundamento la gravedad de las sanciones que tanto patrimonial como personalmente pudieran recaer en el empleador⁵².

⁴⁹ ETEROVIC, Pablo, 2010. Ángulos. La Tutela Anticipada y su Constitucionalidad: El caso de la Jurisdicción Laboral. *Actualidad Laboral*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, N°88, p. 7.

⁵⁰ PALAVECINO, Claudio, 2014. op. cit. p. 42.

⁵¹ Ibid.

⁵² Ibid.

2.6 Carga Probatoria

Existe una novedad probatoria a propósito de la creación del procedimiento de tutela laboral, la cual aparece consagrada en el artículo 493° del Código del Trabajo, institución reconocida por algunos autores como “*Prueba indiciaria*”⁵³, cuyo objeto es la reducción del esfuerzo probatorio en dicho procedimiento⁵⁴.

En tal norma, se ordena 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 las justificaciones de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Explica sencillamente este asunto el profesor Humeres, en cuanto indica que “basta un indicio de prueba para que se estime que está suficientemente probado por el trabajador o por la persona afectada, teniendo (el empleador) que explicar el denunciado los fundamentos de la medida que adoptó, en relación con el objetivo de ella”⁵⁵.

Tal instauración genera una variación relevante respecto a las normas probatorias existentes en el procedimiento civil ordinario, donde quien alega algún hecho o suceso tiene la obligación de probarlo en juicio, de acuerdo al artículo 1698 del Código Civil, pues en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales “se parte de la base de la existencia del hecho recayendo en el denunciado la obligación de explicar su proceder”⁵⁶. Tal regulación no exime al denunciante de aportar prueba en el litigio, pues es aquél quien posee la obligación de otorgar antecedentes que contengan indicios suficientes de que ha existido una vulneración de garantías fundamentales.

El estándar probatorio que poseerá el empleador será más alto que el que tendrá el trabajador cuyos derechos se habrían visto vulnerados, en cuanto el primero “deberá

⁵³ GAMONAL, Sergio, 2008. *El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales*. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 27.

⁵⁴ ROJAS, IRENE, 2015. op. cit. p. 318.

⁵⁵ HUMERES, Héctor, 2009. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derechos individuales del trabajo y Procedimiento Laboral, tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica, p. 461.

⁵⁶ LANATA, Gabriela, 2010. op. cit. p. 214.

probar la legitimidad de la motivación de la decisión que dio origen al proceso, en tanto que el trabajador solo deberá demostrar la existencia de indicios suficientes”⁵⁷.

Esta invención proviene de una idea bastante simple: el trabajador debe enfrentar un complejo escenario probatorio en las denuncias que se realizan por la vulneración de sus derechos o garantías fundamentales. Dicha situación genera la necesidad de reducir la carga probatoria en este tipo de procesos, a fin de otorgar una tutela efectiva para los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores⁵⁸.

El artículo 493° del Código del Trabajo viene en corregir y transformar las reglas sobre la carga probatoria que se regulan en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Entre el trabajador y el empleador existe una significativa desigualdad a propósito de las facilidades que poseen para conseguir la prueba que se presentaría en un pleito de este tipo. Tal desigualdad provendría del “mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de su acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias”⁵⁹.

A pesar de lo lógico que podría resultar el aligeramiento probatorio para este tipo de procedimientos en un primer lugar, en la doctrina nacional han aparecido una serie de autores que critican férreamente lo dispuesto por la norma ya citada, esto debido a que se vulnerarían garantías relativas al debido proceso que se encuentran consagradas en la Constitución Política de la República, específicamente aquella resguardada en el artículo 19° número 3° inciso 5°.

2.7 Sentencia

Resulta evidente que la resolución más relevante dictada en el procedimiento de tutela laboral será la sentencia definitiva. Esta resolución judicial será en esencia compleja

⁵⁷ SANTIBÁÑEZ, Cristina, 2010. Las cargas probatorias dinámicas. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 1, N°1, p. 88.

⁵⁸ UGARTE, José Luis, 2007. Los Derechos Fundamentales del Trabajador: El Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral. *Ensayos Jurídicos*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado, N°2, p. 26.

⁵⁹ BAYLOS, Antonio, 1998. La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva. *Revista del Colegio de Abogados de Concepción*. Concepción: Consejo Regional del Colegio de Abogados de Concepción, N°5, p. 46.

no solamente en cuanto deberá pronunciarse sobre las posibles vulneraciones de derechos o garantías fundamentales de las que hayan sido víctima los trabajadores, sino también porque deberá, en la parte resolutive de dicho fallo, contenerse distintos pronunciamientos de manera simultánea, cuestión que se deriva de la acción de tutela, que persigue obtener distintas pretensiones relacionadas entre sí⁶⁰.

Primeramente, la sentencia deberá determinar si concurrió o no una conducta lesiva de garantías fundamentales. De ser el caso afirmativo, el juez deberá ordenar el cese inmediato del comportamiento antijurídico que ha vulnerado tales derechos, de persistir este último a la fecha de dictación del fallo, todo esto bajo el apercibimiento del artículo 492° del Código del Trabajo.

El juez de letras del trabajo deberá, además, efectuar una indicación concreta de las medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la conculcación de derechos fundamentales, a las que se encontrará obligado el infractor, bajo el apercibimiento del artículo 492° del Código del Trabajo, incluyendo las indemnizaciones que procedan.

Finalmente, deberá el juez pronunciarse respecto a la aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas del Código del Trabajo.

Se indica en el artículo 493° del Código del Trabajo que, en cualquier caso, el juez deberá velar por que la situación de vulneración se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a la realización de la lesión denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de convenio, pacto o acuerdo que mantenga indemne o sin solución la conducta lesiva de derechos fundamentales.

A propósito de esto último, en el Código del Trabajo no se efectúa mención o prevención alguna respecto a las medidas reparatorias que pueden otorgarse en la sentencia definitiva de un procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales,

⁶⁰ UGARTE, José Luis, 2007. op. cit. p. 65.

por tanto, debe comprenderse que tal margen posee amplitud, pudiendo destacarse al efecto un gran abanico de medidas posibles⁶¹:

- i. Solicitud de excusas públicas por parte del empleador;
- ii. Efectuar, por parte del empleador, un reconocimiento expreso de haber existido una vulneración de garantías fundamentales dentro de la empresa;
- iii. Una publicación en un medio de comunicación en la que se proporcione información de la denuncia realizada junto a su respectiva resolución y posterior reparación;
- iv. Una publicación en el sitio web institucional en la que se dé cuenta de la denuncia realizada junto a su resolución y reparación;
- v. La modificación o creación de reglamentos internos de una empresa o institución que garantice el efectivo respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores;
- vi. La capacitación de los ejecutivos de una empresa o institución sobre el respeto a los derechos fundamentales, impartido por una entidad responsable;
- vii. Financiar la publicación de un manual sobre la protección a los derechos fundamentales de los trabajadores en la institución; y
- viii. La instalación de letreros en la empresa o institución destacando el respeto de las garantías fundamentales de los trabajadores.

La justicia ordinaria también ha debido colmar el vacío que ha dejado la legislación laboral respecto a este asunto. Un ejemplo de dicha tarea se efectuó en una sentencia del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago dictada con fecha 26 de abril de 2010⁶², donde dicho tribunal conoció y resolvió una denuncia en procedimiento de tutela laboral por hostilidad y discriminación hacia una trabajadora.

⁶¹ Se utilizó como referencia la Circular N°67 de la Dirección del Trabajo, dictada en Santiago con fecha 12 de junio de 2008, en que se impartieron instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la Ley N°20.087, que incorpora el procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones de Atacama y Magallanes. [en línea]. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/transparencia/Circular_No_67_12.06.2008_DERECHOS_FUNDAMENTALES_COМПLETA.pdf [consulta: 6 de septiembre de 2020]

⁶² Primer Juzgado del Trabajo, RIT N° T-38-2010, 26 abril de 2010.

En tal resolución, además de acogerse la denuncia en contra de la empresa y decretarse algunas de las medidas enumeradas en el párrafo anterior, se solicitó a la empresa denunciada mantener la asignación de un nuevo supervisor y *Project Manager* para la trabajadora cuyos derechos fundamentales se vieron afectados, no asignar como jefes de dicha trabajadora a los señores que fueron denunciados directamente como responsables de los actos vulneratorios y destinar a tales sujetos a labores ubicadas en un lugar físico distinto al que poseía la trabajadora afectada en sus derechos, además de realizar gestiones necesarias para evitar cualquier contacto entre aquellos.

A pesar de existir una norma abierta en el Código del Trabajo respecto a las medidas correctivas, resulta evidente que a la hora de resolver dicho asunto litigioso será también necesario que el juez conozca la opinión del trabajador cuyas garantías fundamentales se han visto perjudicadas, a fin de advertir sus necesidades y expectativas reparatorias.

Tal medida adoptada por el legislador resulta ser novedosa para el ordenamiento jurídico chileno, en cuanto por regla general toda lesión de un derecho o pretensión jurídica llevada a un juicio civil termina transformándose en una suma monetaria concluyente del conflicto⁶³.

⁶³ MELLA, Patricio y DOMÍNGUEZ, Álvaro, 2012. op. cit. p. 193.

Capítulo III: La defensa de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos

3.1 Diversos mecanismos de defensa

Los funcionarios públicos, como personas y sujetos de derechos, pueden también ver vulnerados sus derechos fundamentales a propósito de la relación de trabajo que desempeñan con respecto del Estado y sus organismos. En ese sentido, la legislación ha proveído distintos mecanismos de defensa de derechos, de diversa efectividad, que podrían solucionar o intentar reparar ciertas vulneraciones sufridas, los cuales van más allá del procedimiento de tutela laboral respecto a cuya procedencia me remitiré posteriormente.

3.1.1 El recurso de reposición y el recurso jerárquico

Cuando la vulneración de garantías fundamentales de un empleado público se genera a propósito de la dictación de un acto administrativo terminal, el funcionario podrá impugnar tal acto a través los recursos administrativos especiales contemplados en la Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, los cuales son el recursos de reposición y el recurso jerárquico.

El recurso de reposición o reconsideración “tiene por objeto que el mismo órgano autor del acto impugnado se pronuncie de nuevo a su respecto y, si procede, reconsidere la decisión”⁶⁴. En este caso, la Administración, que ya manifestó una vez su voluntad, debe “estudiar nuevamente el asunto concreto y decretar otra vez”⁶⁵.

Por su parte, el recurso jerárquico “tiene por objeto que el superior jerárquico del autor del acto lo revise y, si lo acoge, corrija la decisión del inferior”⁶⁶. Como señala Cordero, el nombre de dicho recurso proviene de su sentenciador, en cuanto su resolución

⁶⁴ VALDIVIA, José Miguel, 2018. *Manual de Derecho Administrativo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, p. 290.

⁶⁵ CORDERO, Eduardo, 2015. *Lecciones de Derecho Administrativo*. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 415.

⁶⁶ VALDIVIA, José Miguel, 2018. op. cit. p. 290.

deriva no del órgano que dictó el acto que se estima contrario a derecho, sino que de su correspondiente superior jerárquico⁶⁷.

Ambos recursos se encuentran establecidos en el artículo 59º de la Ley de Bases de los Procedimientos Administrativos, la cual mandata que el recurso de reposición deberá interponerse dentro de un plazo de 5 días ante la misma institución que dictó el acto a impugnar, siendo posible interponer en subsidio el recurso jerárquico. Si se rechaza total o parcialmente este recurso de reposición y se presentó en subsidio el recurso jerárquico, se elevará el expediente al superior que corresponda. Asimismo, si no se deduce el recurso de reposición, el recurso jerárquico se podrá interponer para ante el superior jerárquico de quien hubiese dictado el acto impugnado, dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

Se indica en dicha norma que no procederá el recurso jerárquico contra los actos del Presidente de la República, los Ministros de Estado, los alcaldes y los jefes superiores de los servicios públicos descentralizados, en cuyos casos el recurso de reposición agotará la vía administrativa de impugnación.

Existirá un plazo no superior a treinta días para que la autoridad llamada a pronunciarse pueda resolver los recursos interpuestos.

Cuando se deduzca el recurso jerárquico, la autoridad llamada a resolverlo deberá oír previamente al órgano cuya resolución se impugna, el cual podrá formular descargos por cualquier medio, ya sea escrito o electrónico.

Finalmente, se establece en la norma indicada que la resolución que acoja el recurso podrá modificar, reemplazar o dejar sin efecto el acto impugnado, por lo que bien podría derribar una resolución que sea culpable de la vulneración de derechos fundamentales de un funcionario de la administración del Estado.

3.1.2 La reclamación por vicio de legalidad

El artículo 160º de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo señala que los funcionarios tendrán derecho a reclamar, ante la Contraloría General de la República,

⁶⁷ CORDERO, Eduardo, 2015. op. cit. p. 416.

en aquellos casos en que han producido vicios de legalidad que afecten los derechos que les confiere dicha ley, los cuales pueden verse estrechamente ligados con los derechos fundamentales del servidor público.

Para efectuar dicha reclamación, los empleados tendrán un plazo de diez días hábiles, contados desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de legalidad. Tal plazo será de sesenta días cuando los derechos o beneficios afectados se relacionen con remuneraciones, asignaciones o viáticos.

El órgano de resolución, la Contraloría General de la República, deberá resolver el asunto previo informe del jefe superior, Secretario Regional Ministerial o Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según sea el caso. Tal informe deberá emitirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría General de la República. Vencido tal plazo, con o sin el informe presentado, la Contraloría General de la República procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles. Respecto a este recurso habrá referencia posteriormente.

3.1.3 El recurso de protección

Al rol evidente que cumplen los recursos de reposición, jerárquico y la reclamación por vicio de legalidad para la impugnación de actos que pueden vulnerar derechos fundamentales, debe sumarse la acción de protección como una vía procesal que podría gestionar la tutela judicial efectiva de dichas garantías.

La Constitución Política de la República vino a establecer, en nuestro ordenamiento jurídico, la acción de protección como un mecanismo útil y franco para proteger los derechos fundamentales de las personas ante perturbaciones, privaciones o amenazas en los derechos que en aquel texto constitucional se contienen. El profesor Valdivia, completando dicha definición, indica que la acción de protección “es una acción judicial de naturaleza cautelar destinada a amparar el ejercicio de derechos fundamentales”⁶⁸.

⁶⁸ VALDIVIA, José Miguel, 2018. op. cit. p. 410.

Esta acción nace a partir de la consagración del artículo 25º de la Convención Americana de Derechos Humanos, cuyo texto en su primera parte señala “*Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales*”⁶⁹ y, en ese sentido, se alza como uno de los instrumentos más prósperos para la tutela jurisdiccional de los derechos humanos, sin perjuicio de los demás mecanismos que la ley procesal franquea para cada caso o materia en concreto.

Es por esta misma razón que podría aplicarse en materia de defensa de derechos fundamentales en el caso de los empleados públicos, en cuanto la acción de protección poseería una normativa cualificada para la tutela de derechos fundamentales desde su nacimiento. Esta acción, establecida en el artículo 20º de la Constitución Política de la República, es susceptible de tutelar constitucionalmente los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores, aunque se restringe respecto a la protección del derecho a negociación colectiva y huelga⁷⁰.

No obstante, parece ser el recurso de protección inidóneo para la defensa de derechos fundamentales en el caso de los servidores públicos e incluso respecto de los trabajadores correspondientes al sector privado⁷¹. Respecto a este punto, José Luis Ugarte señala que la acción de protección se ha mostrado, en la práctica, como un mecanismo infructuoso para la protección de los derechos fundamentales en el contexto de la relación laboral, principalmente porque para su real eficacia requiere la declaración de la nulidad del acto ofensivo y/o el pago de ciertas indemnizaciones al

⁶⁹ Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1969. Entrada en vigor: 18 de julio de 1978.

⁷⁰ MELLA, Patricio y DOMÍNGUEZ, Álvaro, 2012. op. cit. p. 188.

⁷¹ En este sentido, PALAVECINO, Claudio, 2008. Sobre la naturaleza del procedimiento de tutela laboral. *La Semana Jurídica*, N°382, p. 7.

afectado, cuestión que solamente puede lograrse a través de un procedimiento judicial ordinario complementario a dicho recurso⁷².

3.2 La tutela laboral de derechos fundamentales para servidores públicos

¿Puede un servidor público invocar la acción de tutela laboral de derechos fundamentales? ¿poseen legitimación activa para invocar el procedimiento de tutela laboral? La respuesta es compleja, tal como se podría esperar desde un principio, en cuanto existían diversas normas en pugna a la hora de intentar solucionar este conflicto jurídico de índole laboral y/o administrativa mediante el procedimiento de tutela laboral.

La primera disposición a observar es la contenida en el artículo 1° del Código del Trabajo, la cual indica:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este código.”

De una lectura simple o cotidiana del artículo 1° inciso segundo del código del ramo es fácil desprender que los funcionarios públicos no poseerían el carácter de trabajador

⁷² En Informe Nacional de Chile, presentado en las Jornadas de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, organizadas por la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile en septiembre de 2002.

según el Código del Trabajo, aunque parezca esta situación un contrasentido, al menos desde un punto de vista del lenguaje común y corriente.

En efecto, las relaciones de los servidores públicos con el Estado se verían regidas por el Estatuto Administrativo, teniendo como norma única y primordial dicho estatuto especial. En una situación normal no podría un funcionario público invocar aquellas normas del derecho del trabajo que radican en dicho Código a su favor y menos aún podría invocar el procedimiento de tutela laboral, teniendo una obligación de resolver aquellas situaciones de vulneración de derechos fundamentales en la sede administrativa, que específicamente recaería en una diligencia derivada ante la Contraloría General de la República, institución que ha reconocido poseer “competencia para conocer y resolver de aquellos requerimientos de los servidores públicos por vulneración de lo que el Código del Trabajo considera sus derechos fundamentales”⁷³.

No obstante lo anterior, una lectura íntegra del artículo hace reenvío a un inciso en específico, el tercero, que establece una excepción precizada para esta discusión: Los trabajadores señalados en el Inciso Segundo podrán someterse a las normas del Código del Trabajo en aquellas materias que no se han regulado en sus estatutos especiales, siempre que las normas del Código del ramo no sean contrarias a este último.

A simple vista podría concebirse que un funcionario público, en una materia no regulada en su estatuto especial respectivo, siempre y cuando no exista incompatibilidad con las normas propias, pueda sujetarse a las normas del Código del Trabajo, pero la cuestión en disputa no resulta ser tan simple para los poderes del Estado.

A la hora de observar la aplicación de las normas comunes en un asunto de este tipo, habrá que prestar atención en concreto si la materia se regula en el estatuto especial respectivo, el cual suele ser el Estatuto Administrativo que rige a la mayoría de los funcionarios Públicos, si no existe una incompatibilidad entre las disposiciones y

⁷³ Contraloría General de la República, Dictamen N° 5.260, 20 de enero de 2015.

derechos contenidos en el estatuto especial y lo dispuesto en el Código del Trabajo, cuyo ámbito de aplicación es común a los demás trabajadores.

El artículo 485° del Código del Trabajo, que introduce el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, nada dice respecto a su invocación por parte de los empleados públicos. Tal disposición simplemente se limita a indicar que se aplicará “respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales”, precepto que ha servido como justificación para la interposición de variadas acciones de requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en la sede del Tribunal Constitucional de nuestro país, cuestión que se verá más adelante.

Por su parte, el Estatuto Administrativo contiene una norma que podría servir para denegar la posibilidad de aplicación del procedimiento de tutela laboral por parte de empleados públicos. Se habla específicamente del Artículo 160° del Estatuto Administrativo, el cual señala que:

“Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Tratándose de beneficios o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos el plazo para reclamar será de sesenta días.

Igual derecho tendrán las personas que postulen a un concurso público para ingresar a un cargo en la Administración del Estado, debiendo ejercerlo dentro del plazo de diez días contado en la forma indicada en el inciso anterior.

La Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe del jefe superior, Secretario Regional Ministerial o Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso. El informe deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido este plazo, con o sin el informe, la Contraloría procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles.”

Habría así una regulación en el estatuto especial (el Estatuto Administrativo, por regla general) que trate las situaciones de afectación de derechos de los trabajadores, cuestión que socavaría el primer requisito de concurrencia para la excepción del artículo 1° inciso tercero del Código del Trabajo. No obstante, tal como se señaló anteriormente, los derechos vulnerados protegidos o tutelados por esta disposición son aquellos contenidos en el mismo Estatuto Administrativo, mientras que el procedimiento de tutela laboral atiende a derechos laborales inespecíficos, señalados en el artículo 485° del Código del Trabajo y que se remiten finalmente a la mismísima Constitución Política de la República, teniendo una mayor jerarquía respecto a los derechos que se tutelan en el estatuto especial. Asimismo, la norma del artículo 160° requeriría la concurrencia de otro requisito que dificulta el establecimiento de una acción: sería necesario un vicio de legalidad para poder reclamar el acto ante el órgano contralor o la instancia administrativa correspondiente.

Los funcionarios municipales, como servidores públicos sometidos principalmente a la Ley N° 18.883, poseen otra norma que podría denegar la posibilidad de recurrir a la justicia del trabajo mediante el procedimiento de tutela laboral. Se habla precisamente del artículo 156° contenido en dicho cuerpo legal, el cual podría contener un procedimiento especial para este grupo de trabajadores del Estado, cuyo tenor señala el derecho que poseen los servidores municipales para reclamar administrativamente ante la Contraloría General de la República cuando se generen vicios de legalidad que afectaren los derechos que confiere a dichos empleados el indicado Estatuto.

Los empleados públicos, asimismo, podrían deducir recursos de protección con el fin de proteger sus derechos fundamentales, a propósito de las vulneraciones que puedan sufrir respecto de la “relación laboral” o de autoridad que poseen con el Estado.

Por su parte, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia ha dado una respuesta afirmativa a la pregunta relevante: este tribunal superior señaló, en el año 2014, que los tribunales laborales poseen competencia para conocer de los procedimientos de tutela laboral que han sido incoados por servidores públicos⁷⁴. A pesar de ser esta la jurisprudencia que imperó en el último quinquenio, durante los dos últimos años hubo

⁷⁴ Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013, 30 de abril de 2014.

un vaivén relevante, el cual consecuentemente produjo un conflicto entre la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional.

En la actualidad, la discusión parece estar resuelta, pero para su correcta resolución necesitó de la intromisión de distintos poderes del Estado en las fauces del conflicto.

El fallo del Tribunal Constitucional de la causa Rol 3.853-17-INA, sobre inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 1º, inciso tercero, y 485º del Código del Trabajo, de fecha 6 de diciembre de 2018, vino a complicar el asunto litigioso materia de esta tesis, en cuanto declaró inaplicable el procedimiento de tutela laboral en dicha causa, atendiendo a la circunstancia de que el sujeto denunciante era un empleado público. Este dictamen del Tribunal Constitucional vino a resucitar una discusión que al parecer ya había quedado zanjada, a propósito de la jurisprudencia uniforme de los tribunales superiores de justicia que se había mantenido relativamente inamovible desde el año 2014.

Fiel reflejo de las alarmas encendidas es que a propósito del pronunciamiento del Tribunal Constitucional se presentaron diversos proyectos de ley con un mismo objetivo específico: hacer aplicables a los funcionarios públicos y municipales, sin discusión alguna, el procedimiento de tutela laboral, a fin de proteger las garantías fundamentales ante un tribunal de derecho del trabajo, que cumple con ciertas características vitales para los trabajadores: los juzgados laborales resultan ser tribunales altamente especializados, imparciales, independientes, de gran celeridad y eficiencia en la resolución de sus litigios, cualidades que, al parecer, no podría asegurar la Contraloría General de la República ante la resolución de dichos asuntos.

El procedimiento de tutela laboral, como ya se ha señalado, procede de manera indiscutida para los trabajadores pertenecientes al sector privado. Respecto a la procedencia de tal procedimiento con los funcionarios públicos es que germinan varias, necesarias y complejas interrogantes: ¿qué diferencia a los trabajadores del sector privado de aquellos del sector público y por qué se discute la procedencia del procedimiento de tutela laboral respecto del último grupo? ¿Cuál es la esencia del trabajador público o privado?. Dichas preguntas se analizan en el título siguiente.

3.3 Los funcionarios de la administración del Estado

Para responder las preguntas que culminan el capítulo pasado primeramente se debe consultar qué es un funcionario público en el ordenamiento jurídico chileno y cuál es su esencia.

Al respecto, en el derecho administrativo chileno actualmente no existe una definición normativa establecida que defina qué es un funcionario público.

El antiguo Estatuto Administrativo, contenido en el DFL N° 338 de 1960, contenía una definición de aquél sujeto, pero hoy en día se encuentra derogado. Señalaba su artículo 2° letra b) que el empleado público o funcionario es la persona que desempeña un empleo público en algún servicio fiscal o semifiscal y que por lo tanto, se remunera con cargo al Presupuesto General de la Nación o del respectivo servicio. El nuevo Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, nada dice respecto a una definición de aquellos sujetos.

El derecho penal posee una norma que podría ayudar a definir qué es un empleado público. Dicha norma corresponde al artículo 260° del Código Penal, cuyo texto indica: “se reputa empleado todo el que desempeñe un cargo o función pública, sea en la administración central o en instituciones o empresas semifiscales, municipales, autónomas u organismos creados por el Estado o dependientes de él, aunque no sean del nombramiento del Jefe de la República ni reciban sueldo del Estado. No obstará a esta calificación el que el cargo sea de elección popular”. El profesor José Miguel Valdivia critica dicha norma, indicando que contiene una noción maximalista de empleado público, la cual carece de especificidad para efectos administrativos⁷⁵. Este último, haciéndose cargo de su crítica, propone la construcción de un concepto de funcionario público alrededor de la noción de cargo público, la cual si cuenta con definición concreta en el Estatuto Administrativo. Señala el artículo 3° letra a) del Estatuto Administrativo que cargo público es “aquel que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1°, a través del cual se realiza una función administrativa”. En efecto, la figura del funcionario público

⁷⁵ VALDIVIA, José Miguel, 2018. op. cit. p. 113.

va de la mano con la de cargo público, estando el primero asociado a una condición formal “que es la adscripción permanente de una persona al aparato administrativo”⁷⁶.

De la misma manera, el profesor Rolando Pantoja señala que “es funcionario público toda persona natural que ocupa un cargo público dentro de la Administración del Estado, entendiendo por cargo público, en los términos del artículo 3º letra a) del Estatuto Administrativo, ‘aquel que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1º: ‘Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y servicios públicos centralizados y descentralizados’”⁷⁷.

Aludiendo al lenguaje común y corriente no cabe duda de que ambos grupos, los trabajadores del sector público y aquellos del sector privado, son *trabajadores* en el sentido natural y obvio de la palabra, aunque para efectuar un análisis más complejo convendría analizar cómo comprende nuestra legislación el concepto de trabajador.

La definición normativa del concepto de trabajador se comprende en el mismo Código del Trabajo, específicamente en su artículo 3º, el cual señala que es trabajador toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. Tal definición comprende evidentemente a aquellos trabajadores del sector privado, aunque cabe la duda respecto a los funcionarios públicos, debido a que estos últimos no poseen un contrato de trabajo que comprenda o establezca y consolide la relación laboral que poseen con el Estado.

Los funcionarios de la Administración del Estado presentan una problemática respecto a dicho asunto: son individuos que a pesar de participar en una relación de subordinación con el Estado (o alguno de sus órganos), no se vinculan con tal entidad a través de un contrato de trabajo.

La relación existente entre los servidores públicos y el Estado no proviene de un contrato de trabajo u otro tipo de convención, sino de un acto unilateral de

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ PANTOJA, Rolando, [s.a.]. *Derecho Administrativo. Los Funcionarios Públicos como Sujetos de Derecho*. p. 2. [en línea]. Disponible en: https://www.u-cursos.cl/derecho/2008/1/D123A0525/4/material_docente/bajar?id_material=177410 [consulta: 7 de septiembre de 2020].

nombramiento dictado por el Estado a través de alguno de sus numerosos órganos, mediante el cual se incorpora al aspirante a la Administración Pública. A través de dicho acto administrativo de nombramiento, el Estado interviene, mandata y el interesado adquiere la calidad de funcionario público, transformándose así en un titular de derechos, obligaciones y deberes otorgados por el Estatuto Administrativo⁷⁸.

De la existencia de tal acto administrativo de nombramiento es posible señalar que concurre una relación de autoridad entre el Estado y el servidor público que, a pesar de implicar subordinación y dependencia, logra diferir de lo comprendido como una relación jurídica convencional proveniente del derecho del trabajo⁷⁹. Los empleados públicos, como señala Mario Ackerman, comprenden así con el Estado una relación instrumental, la cual apunta al objetivo máximo de la administración pública de básicamente cualquier Estado: el bien común o general de la población⁸⁰.

La relación existente entre los empleados públicos y el Estado se regula principalmente por el Estatuto Administrativo. Tal cuerpo normativo de rango legal norma las obligaciones, deberes y derechos de los funcionarios, las responsabilidades que pueden generar y las causas que pueden hacer cesar la relación funcional⁸¹. Dicho marco normativo se aplica a los servidores de la administración de los Ministerios, las Intendencias, Gobernaciones y los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa.

Las excepciones al ámbito de aplicación del Estatuto Administrativo son enunciadas en el artículo 21º inc. 2 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, la cual indica que no se aplica a la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, los gobiernos regionales, las municipalidades, el Consejo Nacional de Televisión y las empresas públicas creadas a través de una ley (Por ejemplo, la Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A. y la Empresa de los Ferrocarriles del Estado). Tales excepciones

⁷⁸ DÍAZ, Cecilia, 2019. op. cit. p. 28.

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ ACKERMAN, Mario, 2014. *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I. Teoría General del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni Editores, p. 183

⁸¹ BÉRMUDEZ, Jorge, 2011. *Derecho Administrativo General*. Santiago: Editorial LegalPublishing, p. 341.

se regirán por las normas establecidas en sus estatutos funcionariales especiales⁸² (a modo de ejemplo, en el caso de las municipalidades, estas se regirán por la Ley N° 18.883 que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales) o por las normas contenidas en el Código del Trabajo (como sucede con las Sociedades del Estado) según sea el caso.

Los empleados públicos poseen distintos regímenes de vinculación con el Estado: existe la Planta de Personal, los funcionarios a contrata y distintos servidores contratados a honorarios.

La Planta de Personal se define en el artículo 3º b) del Estatuto Administrativo, el cual indica que es “el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º”. Según el artículo aludido en dicha definición, las plantas de personal deberán reducirse a un número limitado de categorías de servidores: directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. Tales cargos podrán desempeñarse en tres distintas calidades: titular, suplente y subrogante. En ese sentido, las plantas podrían definirse como “estructuras legales que establecen los cargos permanentes de un órgano administrativo”⁸³.

Existen, asimismo, funcionarios públicos empleados a contrata. Dicha categoría se define en el artículo 3º c) del Estatuto Administrativo, el cual señala que “es aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución”. Tales empleos, según el artículo 10º del mismo cuerpo legal, expirarán el 31 de diciembre de cada año por el solo ministerio de la ley, salvo que se proponga la renovación del cargo con al menos 30 días de anticipación⁸⁴. El mismo Estatuto Administrativo en su artículo 10º inc. 2 viene a establecer un límite de nombramiento para los funcionarios empleados en dicha categoría, pues indica que tales servidores no podrán exceder de una cantidad equivalente al 20% del total de los cargos de la planta de personal correspondiente. Complementa la escasa definición la jurisprudencia administrativa de

⁸² Ibid.

⁸³ PANTOJA, Rolando, [s.a.]. op. cit. p. 2.

⁸⁴ Reafirmado vía jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República mediante dictámenes N° 19.920 de fecha 7 de mayo de 2007 y N° 30.295 de 1 de julio de 2008.

la Contraloría General de la República, la cual menciona a través de un dictamen que “las designaciones a contrata constituyen empleos esencialmente transitorios que se consultan en la dotación de una institución, cuya finalidad es la de complementar el conjunto de cargos permanentes que forman parte de la planta de personal de un servicio, según lo requieran las necesidades de éste”⁸⁵.

Finalmente, aparecen los servidores contratados a honorarios, los cuales se regulan específicamente en el artículo 11º del Estatuto Administrativo. Tales sujetos podrán ser contratados para la realización de labores accidentales o cometidos específicos y deberán referirse a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias o extranjeros, que posean títulos o licencias correspondientes con la especialidad requerida. Ahondando en esta categoría de servidores, es posible observar que la jurisprudencia administrativa ha definido el contrato a honorarios como “un acto jurídico bilateral en virtud de la cual una parte se obliga a prestar servicios específicos, por un tiempo determinado en favor de otra, la que a su vez se obliga a pagar una cierta cantidad de dinero por dichos servicios”⁸⁶. Tales relaciones contractuales, como es posible prever, pertenecen a la órbita del derecho privado y se rigen por las normas contenidas en su respectiva convención junto al Código Civil⁸⁷, no recibiendo aplicación alguna de la Ley Nº 18.834 que aprueba el Estatuto Administrativo⁸⁸. Los servidores contratados a honorarios no son realmente funcionarios públicos, o al menos así lo ha considerado la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República⁸⁹.

Por regla general, la función administrativa es realizada plenamente por los empleados de la dotación de planta o a contrata (art. 2º del Estatuto Administrativo), no obstante,

⁸⁵ Contraloría General de la República, Dictamen Nº 29.097, 25 de junio de 2008.

⁸⁶ Contraloría General de la República. Dictamen Nº 7.266, 10 de enero 2005. Véase también en MUÑOZ, Catalina y UMAÑA, Thomas, 2012. *El Contrato de Prestación de Servicios Civiles como Mecanismo de Elusión de los Efectos de una Relación Laboral: Criterios Judiciales y Administrativos Diferenciadores*. (Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, p. 16.

⁸⁷ NEIRA, Francisco y ROJAS, Álvaro, 2016. Trabajadores a Honorarios. La Municipalidad como Transgresor del Orden Público Laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 7, Nº13, p. 55.

⁸⁸ CELIS, Gabriel, 2010. *Curso de Derecho Administrativo, Tomo I*. Santiago: RIL Editores, p. 682.

⁸⁹ Contraloría General de la República. Dictamen Nº 47.927, 11 de octubre de 2006.

en la práctica una gran cantidad de funcionarios empleados a honorarios se dedican a cumplir de igual manera con el mantenimiento del servicio público, contraviniendo dicha norma.

¿Los servidores públicos, en razón de la función que desempeñan, poseen un estatus distinto al de la generalidad de la población? Si se comprende que los funcionarios poseen una calidad jurídica distinta al resto de la población se podría justificar un tratamiento distinto, una restricción a determinados derechos y la necesidad de distintos mecanismos para la tutela efectiva de sus garantías fundamentales.

Partiendo desde la base, es necesario señalar que los empleados públicos, como toda persona humana, gozan de garantías fundamentales⁹⁰, los cuales son inherentes a dicha condición.

Según cierta doctrina, los empleados públicos en Chile se encuentran en una relación de sujeción especial con el Estado, en cuanto se encuentran vinculados a aquel en virtud de una relación estatutaria.

Siguiendo dicha doctrina, los funcionarios públicos, en su rol básico e inicial de persona natural, gozarían de diversos derechos y deberes, los cuales son atribuidos por el ordenamiento jurídico imperante en virtud de ser aquellas personas sujetos de derecho, situación que se define como relación de sujeción general, relativa a la posición que posee cada persona, frente a la autoridad del Estado, dentro de las fronteras establecidas por las leyes y la Carta Magna.

Aparejada a dicha relación de sujeción general que todo individuo persona natural posee frente al Estado es que aparece un tipo de relación específica para los empleados públicos, quienes se vinculan de una manera más directa y compleja con la Administración, la cual califica como una relación de sujeción especial⁹¹. La

⁹⁰ VALDIVIA, José Miguel, 2018. op. cit. p. 126.

⁹¹ Cierta doctrina ha considerado la existencia de diversas relaciones de sujeción especial que más allá de la existente entre el Estado y los funcionarios de la Administración Pública, por ejemplo, en GALLEGU, Alfredo, 1961. Relaciones especiales de sujeción y el principio de legalidad de la Administración. Contribución a la teoría del Estado de Derecho. *Revista de Administración Pública*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, N°34, p. 24. y PRIETO, Tomás, 2008. La encrucijada actual de las Relaciones Especiales de Sujeción. *Revista de Administración Pública*, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, N°178, p. 218. Compartirían, por ejemplo, un vínculo

existencia de dicha relación específica genera diversas consecuencias para las personas naturales que cumplen el rol de servidores públicos, pues como mínimo se someten a distintos (y normalmente más altos) estándares de probidad, publicidad y transparencia a propósito de sus actos en comparación a la labor que realiza un trabajador correspondiente al sector privado⁹².

La relación de sujeción especial derivaría del establecimiento de un régimen estatutario para los trabajadores del sector público, el cual se rige por varias normas que poseen distinto grado: la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y el Estatuto Administrativo, sin referirse además a los estatutos administrativos especiales que rigen ámbitos específicos de la administración del Estado, como sucede con la Ley N° 18.883 relativa al Estatuto Administrativo para funcionarios municipales.

Esta relación de sujeción especial poseería dos partícipes: la Administración, que se encuentra en una situación de *potestad*, y el servidor público, quien se encuentra en la situación de *sujeción*. El contenido de dicha relación de sujeción comprendería la subordinación permanente del funcionario a la Administración⁹³, mientras que la potestad, como señala una destacada autora ya nombrada, “se refiere a la actividad, es decir, a todo el comportamiento del subordinado y no sólo a determinados actos singulares de él, en pos de fines ulteriores”⁹⁴, los cuales son establecidos por el mismo Estado a través de su ordenamiento jurídico particular. Tales objetivos, establecidos por el Estado y su administración, serían el fundamento primero para generar un tratamiento especializado que rija la actuación de los empleados públicos.

de relación de sujeción especial con el Estado los miembros de las Fuerzas Armadas y de Orden, los estudiantes matriculados en establecimientos de docencia pública y las personas internadas en establecimientos penitenciarios.

⁹² Véase también en FUENZALIDA, Pablo, 2007. *La Titularidad de los Derechos Fundamentales y las Relaciones de Sujeción Especial en la Constitución Chilena* (Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, p. 217.

⁹³ DÍAZ, Cecilia, 2019. op. cit. p. 34.

⁹⁴ Ibid.

La existencia de esta relación de sujeción especial generaría diversos efectos que pueden vincularse con la atenuación o limitación respecto de los derechos fundamentales que gozan y poseen los funcionarios de la administración estatal.

Resguardando el interés público, por ejemplo, el Estado restringió el derecho a sindicalización que poseen las personas que se desempeñan laboralmente en su administración. La Constitución Política de la República no reguló directamente tal limitación de garantías y decidió entregar dicha normativa a la ley, cuestión que realizó a través del artículo 19 N° 19, el cual asegura “el derecho a sindicarse en los casos y forma que señale la ley”. Solamente en 1994 y a través de la dictación de la Ley N° 19.296, varios años después de la entrada en vigor de la Carta Magna, los servidores públicos pudieron crear asociaciones de funcionarios en la administración estatal, mientras que el ejercicio de la libertad sindical en el ámbito privado mantuvo un amplio desarrollo legislativo prácticamente desde la germinación de la Constitución vigente hasta el día de hoy, normativa que se ha fortalecido a través de la dictación de varias reformas legales.

Asimismo, el Estado limitó el derecho a huelga y negociación colectiva de los funcionarios públicos, aunque respecto al caso de la paralización de labores el derecho se restringe de manera absoluta, al menos en comparación al régimen aplicable a los trabajadores del sector privado.

En el ordenamiento jurídico chileno existe una prohibición constitucional expresa del derecho a huelga en el caso de los servidores de la administración pública, la cual se establece en el artículo 19 N° 16 inciso 6) de la Constitución Política, que señala precisamente que “No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.” Tal restricción del derecho a paralización viene en transformarse en la mayor

manifestación del principio de continuidad del servicio público, el cual envuelve todo nuestro ordenamiento jurídico administrativo y cuya principal misión es satisfacer de manera regular y continua las necesidades de la población⁹⁵.

Respecto al derecho a negociar colectivamente existe una marcada diferencia entre los funcionarios públicos y las personas naturales que se desempeñan laboralmente en el sector privado, lo que se debe a que el primer grupo no posee un reconocimiento expreso de dicho derecho⁹⁶.

La negociación colectiva, en palabras de Luz Bulnes Aldunate, comprende “el procedimiento entre empleadores y trabajadores organizados o no para establecer condiciones de trabajo comunes y por un tiempo determinado”⁹⁷ y se consagró en la Constitución Política de la República como un derecho, a través del artículo 19º N° 16 inciso 5), el cual expresamente señala que “La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar”. El constituyente, a través de dicha norma, otorga a la ley la facultad para indicar expresamente en cuales casos no se podría negociar colectivamente y omite oponerse directamente a la negociación colectiva como un derecho para los funcionarios públicos. Dicho mandato constitucional se concreta específicamente en el artículo 304º del Código del Trabajo, que determina el ámbito de aplicación de la negociación colectiva, indicando que esta podrá tener lugar en las empresas correspondientes al sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación y representación, quedando excluidos finalmente los empleados públicos del ejercicio de este derecho considerado como fundamental desde hace ya varios años en la doctrina.

Respecto a derechos fundamentales inespecíficos también existen limitaciones para los funcionarios públicos siendo el mayor ejemplo de dicha situación aquella generada en el ámbito del derecho a la privacidad (artículo 19º N°4 de la Constitución Política de

⁹⁵ ROMÁN, Cristián, 2018. Paralizaciones / Huelgas de los funcionarios públicos. *Revista de Derecho Público*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, número especial, p. 60.

⁹⁶ *Ibid.* p. 61.

⁹⁷ BULNES, Luz, 1981. La Libertad de Trabajo y su Protección en la Constitución de 1980. *Revista de Derecho Público*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, N°29/30, p. 136.

la República). En dicha norma de orden constitucional se protege la vida privada de la persona, no así su vida pública, la cual quedaría desprotegida. Tal vida privada, resguardada por la Carta Magna, no comprendería los comportamientos que poseen los funcionarios de la administración en el desempeño de su cargo, ni aquellas conductas que no posean relación directa con sus funciones. Los servidores públicos poseen, al igual que cualquier otra persona, el resguardo de su derecho a la privacidad, cuando sus conductas pertenecen a la vida privada y no inciden en la función que desempeña en la administración, al igual que cuando sus actuaciones no generan un peligro para el interés público de la nación.

Como se puede observar, diversas garantías fundamentales no poseen un igual desenvolvimiento en el ámbito funcional, si se toma en consideración el desarrollo que estos derechos poseen para los trabajadores que se desempeñan en el sector privado: nuestra legislación ha entregado algunas características y caminos distintos para las disímiles categorías de trabajadores, cuestión que puede ser criticable desde varias aristas, incluso siendo debilitada o abandonada la teoría de las relaciones de sujeción especial.

El profesor Valdivia, refiriéndose a las limitaciones existentes a propósito del tratamiento de garantías fundamentales respecto de servidores públicos, indica acertadamente que “En otro tiempo estas modulaciones de los derechos fundamentales se explicaban mediante la teoría de las ‘relaciones de sujeción especial’, que asumía axiomáticamente que determinadas categorías de personas vinculadas más o menos estrechamente con el Estado tenían derechos fundamentales limitados *per se*, susceptibles de ser regulados por medio de normas infralegales”⁹⁸. Posteriormente, señala que tal teoría ha sido superada salvo ciertas excepciones, aclarando que “toda limitación a los derechos fundamentales debe fundarse en una regla de rango o jerarquía legal, cuya justificación radique en la peculiaridad de la función que cumplen los agentes públicos u otro objetivo de valor constitucional”⁹⁹.

⁹⁸ VALDIVIA, José Miguel, 2018. op. cit. p. 126.

⁹⁹ Ibid.

Hoy en día existe relativo consenso en señalar que la distinción de los regímenes en el ordenamiento jurídico chileno proviene de la función que desempeñan los servidores públicos en relación con la población y los objetivos compartidos de aquella con el Estado, no existiendo un tratamiento jurídico distinto *per se*. A propósito de dicha relación, entre ciudadanía y Estado, es que surge el concepto de interés público, el cual no surte efectos para los trabajadores provenientes del sector privado, limitándose solamente como canon de funcionamiento para los empleados de la administración del Estado.

El concepto de interés público puede definirse como “aquella materia que se resuelve en decisión política gubernamental -nacional, regional o municipal- y también en el ámbito legislativo y jurisdiccional, que satisface al máximo los intereses de la comunidad involucrada, que se concibe y ejecuta mediante procedimientos jurídicos preestablecidos, con participación de los gobernados, y que tiene por finalidad última evitar conflictos políticos, religiosos, económicos, sociales y culturales y perfeccionar el bienestar de la población o de segmentos de esta última”¹⁰⁰. Tales intereses serían aquellos “imputables inmediatamente al Estado o a los órganos que lo representan”¹⁰¹. La titularidad del interés público corresponde a la población, a diferencia del interés privado que posee como titular único un individuo dentro de la masa; en virtud de dicha composición es que el interés público va más allá y se superpone al interés privado o particular.

El Estado posee una obligación de rango legal de actuar en conformidad con la satisfacción de los intereses de los ciudadanos sujetos a él, la cual se establece concretamente en el artículo 3º de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado¹⁰². Tal es el fin del Estado, su objetivo, el concretar el

¹⁰⁰ CORREA, Jorge, 2006. Algunas consideraciones sobre el interés público en la Política y el Derecho. *Revista Española de Control Externo*. Madrid: Tribunal de Cuentas, vol. 8, Nº24, p.140.

¹⁰¹ VIVEROS, Felipe, 1998. La Participación de la Sociedad Civil en acciones de Interés Público. *Cuadernos de Análisis Jurídico*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad Diego Portales, Nº8, p. 155.

¹⁰² El artículo 3º de la Ley Nº 18.575 en su primer inciso señala que “la Administración del Estado está al servicio de la persona humana; su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente y fomentando el desarrollo del país a través del ejercicio de las atribuciones que les confiere la Constitución y la ley, y de la aprobación, ejecución y control de políticas, planes, programas y acciones de alcance nacional, regional y comunal”.

interés público o común de la población, y en virtud de dicha finalidad es que el ordenamiento jurídico chileno le ha otorgado al Estado distintas atribuciones que permiten mantener la continuidad y regularidad del bienestar general, las cuales deben ser proporcionales con el fin pretendido. Una de esas atribuciones, por ejemplo, fue limitar el derecho a huelga de los funcionarios públicos, priorizando el ordenamiento jurídico chileno la continuidad y la regularidad del servicio público, en virtud del interés colectivo.

Los empleados públicos, como puede resultar evidente, constituyen la principal herramienta para la consecución de los intereses de la ciudadanía, labor que es gestionada por el Estado y sus diversos órganos. La función que realizan dichos sujetos apunta al interés público de la nación, debiendo esta actividad mantenerse de forma continua y regular, no otorgando cabida a la suspensión del servicio en virtud de intereses particulares o colectivos ajenos al de la población general, en virtud de la relevancia que posee para la sociedad civil dicha labor.

El principio de continuidad del servicio público y su no suspensión resulta ser una de las bases¹⁰³ del tratamiento diferenciado creado por el legislador para los funcionarios públicos respecto a los trabajadores que se desempeñan en el sector privado. Tal tratamiento diferenciado puede generar limitaciones en ciertos derechos fundamentales de los servidores públicos, las cuales deben seguir criterios de idoneidad y proporcionalidad al ser balanceados con el interés público de la sociedad civil¹⁰⁴.

En el ámbito del derecho del trabajo propiamente tal la ecuación resulta distinta y efectivamente más simple, pues en el balance posible de efectuar entre el trabajador con el empleador privado, a propósito de una limitación de garantías fundamentales, existiría un conflicto entre los derechos fundamentales del primero con los del segundo, cuestión que resulta fácil (o menos compleja) de resolver a través de la ponderación de derechos y los criterios de proporcionalidad en los actos presuntamente vulneratorios.

¹⁰³ Otra base podría ser, por ejemplo, los principios de probidad y transparencia.

¹⁰⁴ DÍAZ, Cecilia, 2019. op. cit. p. 52.

El tratamiento jurídico de los funcionarios de la administración del Estado y los trabajadores del sector privado resulta ser mayormente diverso, en virtud de la predominancia del interés público sobre el primer grupo de sujetos. Sin embargo, existen asuntos en que el ordenamiento jurídico chileno ha establecido estándares comunes a propósito de su regulación. Son aquellas materias relativas principalmente a la discriminación y al acoso laboral y sexual¹⁰⁵, donde existe igualdad en tratamiento y regulación para ambas categorías de trabajadores, reforzando así la idea de plena vigencia y respeto de garantías fundamentales¹⁰⁶. En dichos casos, la regulación existente en el Código del Trabajo también se aplica al sector público¹⁰⁷.

Como señalan Gamonal y Guidi, refiriéndose a los empleados fiscales y al asunto reciente, “aunque es cierto que los funcionarios de dicho sector tienen un estatuto especial, en materia de derechos fundamentales el legislador ha estimado que la regulación debe ser idéntica entre el sector público y privado. El gran vacío fue con el procedimiento de tutela, donde el legislador no contempló de manera expresa su aplicabilidad al sector público”¹⁰⁸.

No cabe duda de la calidad que poseen los servidores públicos como personas y sujetos de derechos fundamentales, lo que hace continuar con el siguiente capítulo, dedicado al estudio de la abundante jurisprudencia que aborda los conflictos de competencia y la posibilidad de aplicar el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales a dicho grupo de individuos, que se ven vinculados con el Estado a través de un acto de autoridad más que con un contrato de trabajo propiamente tal.

¹⁰⁵ Leyes N° 20.005, N° 20.607 y N° 20.609.

¹⁰⁶ VALDIVIA, José Miguel, 2018. op. cit. p. 126.

¹⁰⁷ GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, 2020. op. cit. p. 136.

¹⁰⁸ Ibid.

Capítulo IV: jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia

4.1 Del total rechazo a una mayoritaria aceptación

La procedencia del procedimiento de tutela de derechos fundamentales para los servidores públicos surge como un producto de la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia, en cuanto dicho mecanismo, para aquel tipo de trabajadores y/o personas, no ha sido establecido expresamente en la legislación chilena.

Dicho precedente comenzó a gestarse a propósito de un recurso de unificación de jurisprudencia correspondiente al fallo de la Corte Suprema dictado para la causa “Bussenius con Central Nacional de Abastecimiento”¹⁰⁹, de fecha 30 de abril de 2014, el cual fue novedoso en declarar la aplicación de dicho procedimiento a los funcionarios públicos cimentando la base para una jurisprudencia que se mantendría incólume por al menos cinco años.

La jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia previa a la dictación de dicho fallo era categórica: diversas Cortes de Apelaciones¹¹⁰ e incluso la misma Corte Suprema de Justicia¹¹¹ acogían las excepciones de incompetencia absoluta presentadas por los demandados, estimando la improcedencia de dicho procedimiento para salvaguardar los derechos fundamentales de los funcionarios públicos en cuanto dichos sujetos no se regían jurídicamente por el Código del Trabajo, sino que por el Estatuto Administrativo contenido en la Ley N° 18.834.

¹⁰⁹ Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013, 30 de abril de 2014.

¹¹⁰ Véase en Corte de Apelaciones de Temuco, Rol N° 115-2011, 16 de agosto de 2011. En el mismo sentido Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 60-2012, 13 de septiembre de 2012 y Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 137-2011, 22 de junio de 2011. En sentido semejante Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 1.466-2012, 19 de junio de 2013 (distinto régimen jurídico aplicable a la funcionaria de la administración del Estado: Ley N° 19.378 y supletoriamente Ley N° 18.883).

¹¹¹ Véase en Corte Suprema, Rol N° 1.972-2011, 5 de octubre de 2011. En el mismo sentido Corte Suprema, Rol N° 5.544-2011, 27 de junio de 2012; Corte Suprema, Rol N° 8.680-2011, 8 de agosto de 2012; Corte Suprema, Rol N° 12.712-2011, 3 de octubre de 2012; Corte Suprema, Rol N° 9.381-2012, 6 de mayo de 2013; y Corte Suprema, Rol N° 5.967-2013, 5 de mayo de 2014.

Dicha argumentación se complementó en ocasiones con la norma contenida en el artículo 420º del Código del Trabajo, que fija la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, cuyo texto no incluye el conocer de los conflictos existentes entre los servidores públicos y el Estado¹¹²; y se perfeccionaba aún más tomando en consideración el artículo 485º del mismo cuerpo legal, el cual regula el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales que nada menciona respecto a la situación de los funcionarios fiscales¹¹³.

El artículo 485º del Código del Trabajo establece la procedencia del procedimiento de tutela laboral, indicando precisamente que este 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 (...)”. En efecto, la norma indicada debe corresponder con los artículos 7º y 8º del código del ramo, y en caso alguno con la relación estatutaria que poseen los funcionarios públicos de régimen a contrata con el Estado, cuyo vínculo se rige por el Estatuto Administrativo¹¹⁴.

La jurisprudencia categórica comienza a tambalear con dos fallos provenientes de la Corte Suprema de Justicia, los cuales, a pesar de rechazar la procedencia del Procedimiento de Tutela para los empleados públicos, poseen votos disidentes que serán la génesis para una novedosa jurisprudencia posterior.

El primero de dichos fallos corresponde a la causa caratulada “Rosas Monsalve con Servicio de Salud Sur Hospital Sanatorio Hospital El Pino”¹¹⁵ de fecha 6 de mayo de 2013. En dicha sentencia, el Ministro Lamberto Cisternas R. decide votar en contra de la resolución mayoritaria (que rechazaría la procedencia del Procedimiento de Tutela para los servidores de la administración), considerando diversos aspectos, aunque primeramente previene que “si bien es cierto el derecho aplicable a los funcionarios públicos tienen algunas características o modalidades que son propias de la regulación del ente público, no es menos cierto que la condición en que se encuentra el

¹¹² Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 60-2012, 13 de septiembre de 2012.

¹¹³ Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 137-2011, 22 de junio de 2011.

¹¹⁴ Corte Suprema, Rol N° 1.972-2011, 5 de octubre de 2011. En el mismo sentido, Corte Suprema, Rol N° 12.712-2011, 3 de octubre de 2012.

¹¹⁵ Corte Suprema, Rol N° 9.381-2012, 6 de mayo de 2013. Voto en contra del Ministro Cisternas.

funcionario en relación a los entes públicos o el estado es también, en lo esencial, una relación de trabajador a empleador.”¹¹⁶ Así, al ser los funcionarios ciudadanos y trabajadores, no debería existir razón alguna para negarles el reconocimiento a dichos sujetos los derechos fundamentales que la Constitución Política de la República les otorga, así como los mecanismos jurisdiccionales que poseen los mismos para su tutela. De esto concluye que debería operar con misma fuerza la protección de los derechos fundamentales para los funcionarios públicos como para los correspondientes a los trabajadores del sector privado¹¹⁷. Todo esto en virtud del proceso de Constitucionalización del Derecho en la cual se enmarca nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, el Ministro Cisternas se refiere al Inciso 3º del Artículo 1º del Código del Trabajo, destacando la expresión “trabajadores” que utiliza el legislador para referirse, según él, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder judicial y a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o en las que tenga aportes, participación o representación.

Respecto a la aplicación supletoria del Código del Trabajo para los funcionarios públicos, Cisternas analiza ambos requisitos legales: En cuanto al vacío legal que debe existir, indica que se encuentra cumplido dicho requisito respecto al reconocimiento de los derechos fundamentales de los funcionarios y al procedimiento especial para su protección regulado en el cuerpo legal señalado. Acto seguido, indica que el Estatuto Administrativo general no contiene ninguna norma que proteja los derechos fundamentales de los funcionarios ni ningún procedimiento especial para conocer las vulneraciones de tales derechos. En cuanto al segundo requisito, la existencia de compatibilidad entre los regímenes, el Ministro relata que las normas que protegen las garantías fundamentales no pueden ser normas incompatibles con lo dispuesto en el Estatuto Administrativo general, debido a que es natural que dicho Estatuto cumpla con lo preceptuado en la Constitución Política de la República y asegure los derechos

¹¹⁶ Ibid.

¹¹⁷ Ibid.

fundamentales que pertenecen a los empleados de la administración del Estado. En efecto, concluye que no habría inconvenientes para la aplicación supletoria del Código del Trabajo en materia de reconocimiento de las garantías constitucionales y su protección bajo el procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales.

Posteriormente, se refiere a los criterios de interpretación que deben aplicarse para definir, delimitar o aclarar pasajes oscuros existentes en la Constitución Política de la República o en la legislación respecto a las garantías fundamentales. Dentro de ellos, menciona al principio de interpretación “favor persona” o “*pro homine*”, cuya importancia es pronunciarse en favor de la interpretación que mejor proteja, asegure y garantice los derechos humanos¹¹⁸. Aplicando dicho principio de interpretación, indica el Ministro Cisternas que no podría aceptarse una interpretación positivista del artículo 485° o 420° letra a) del Código del Trabajo para efectuar una restricción en la protección de derechos fundamentales para los servidores de la administración del Estado.

Concluye entonces que, como no existe en el Estatuto Administrativo o en los estatutos especiales un procedimiento especial para conocer la lesión de garantías constitucionales de los servidores públicos, debe aplicarse necesariamente el procedimiento de tutela laboral, en cuanto el Código del Trabajo consideraría al funcionario público como trabajador, lo que haría también a la Administración un empleador (existiendo así una relación laboral), respecto al cual el Ministro Cisternas indicaría que posee incluso más poder que un empleador privado¹¹⁹.

El segundo fallo corresponde a la causa caratulada “Andrade Vera con Ministerio Público”¹²⁰, el cual fue dictado con fecha 5 de marzo de 2014 y que contaría con los votos disidentes de los ministros señor Blanco y señora Chevesich, quienes respaldarían una posición de procedencia del procedimiento de tutela de derechos fundamentales para los funcionarios públicos.

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Corte Suprema, Rol N° 5.967-2013, 5 de mayo de 2014.

En dicha resolución, explican primeramente que la normativa laboral busca principalmente la regulación, a través de la ley, de las relaciones laborales entre los sujetos que proporcionan trabajo y los prestadores de aquel, con la intervención del Estado en un rol de tutor de los derechos de los trabajadores. En tal contexto es que se genera el procedimiento de tutela laboral, el cual según los ministros constituye una herramienta sólida para la protección de las garantías fundamentales de los empleados, cuando tales derechos resultan vulnerados por el ejercicio abusivo de las potestades del empleador.

Respaldan la comprensión del Ministro Cisternas en la sentencia de “Rosas Monsalve con Servicio de Salud Sur Hospital Sanatorio Hospital El Pino” en cuanto a que el artículo 1º inciso 3º del Código del Trabajo, refiriéndose al trabajador, incluye en tal concepto a quienes se desempeñan tanto en el sector público como en el privado.

Asimismo, declaran que se cumplen las dos exigencias que contempla dicha norma para que proceda la acción de tutela laboral en el caso de los servidores públicos, puesto que el procedimiento de tutela no se regula en ninguno de los estatutos de la administración del Estado ni de manera específica en la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público¹²¹, además de tampoco existir incompatibilidad entre tales estatutos y las normas relativas a los derechos fundamentales.

Al igual que el Ministro Cisternas, indican que, en caso de duda sobre la verdadera interpretación del precepto, por tratarse de una norma de garantía de derechos fundamentales, al conjugar principios constitucionales con el principio laboral *in dubio pro operario*, el ejercicio intelectual en la materia de la causa deberá ser extensivo a la cabal protección de los trabajadores, ya sean públicos o privados, generando así una protección integral de los empleados¹²².

Indican que el Ministerio Público en sus relaciones laborales no es una entidad distinta de las demás organizaciones que se desarrollan en la sociedad, en cuanto los trabajadores que en dicha institución se desempeñan igualmente pueden ver

¹²¹ Institución pública demandada en el caso señalado.

¹²² Corte Suprema, Rol N° 5.967-2013, 5 de mayo de 2014.

vulnerados sus derechos fundamentales, lo que genera la necesidad de que el empleado pueda recurrir ante un juez para solicitar el amparo de sus derechos. Refuerzan dicha idea señalando que se debe garantizar que el juez no haya mantenido relaciones con las partes al grado que se vea comprometida su neutralidad y que existe una potestad para el empleado cuyos derechos se vieron afectados de que tal vulneración sea conocida por un juzgado especializado en la materia, no formando el juez parte de la misma administración para la cual se trabaja, a fin de evitar la contaminación procesal, dando plena garantía de un debido proceso racional y justo¹²³. Es en tal sentido en que indican debería interpretarse la norma contenida en el artículo 485º del Código del Trabajo.

Concluyen que la norma que habilita al juez laboral para hacerse cargo de la denuncia contra el Ministerio Público radica en el artículo 1º inciso 3º del Código del Trabajo y que la acción de tutela constituye una materia que no se encuentra regulada en la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público, siendo así dentro de tal asunto el Código del Trabajo un cuerpo normativo supletorio posible de aplicar a los funcionarios públicos en aquellos casos en que existen lagunas o vacíos, siempre que las normas de dicho código no fuesen contrarias a las normas de los estatutos administrativos aplicables, cuestión que en el fallo resuelto indican no acontecía.

Tales votos disidentes contendrían los cimientos para una transformación en la jurisprudencia del máximo tribunal, cuestión que aconteció concretamente a través de la dictación del fallo de la causa caratulada “Bussenius con Central de Abastecimientos del Sistema Nacional de Servicios de Salud”¹²⁴ de fecha 30 de abril de 2014, la que respaldó la doctrina de procedencia del procedimiento de tutela laboral en el caso de los funcionarios públicos cuyos derechos se han visto vulnerados por la administración y que será analizada en el siguiente apartado.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013, 30 de abril de 2014.

4.2 Caso “Pablo Bussenius Cornejo con CENABAST”

La sentencia de la Corte Suprema correspondiente a la causa caratulada “Bussenius con Central de Abastecimientos del Sistema Nacional de Servicios de Salud”¹²⁵ es la primera de dicho orden en sostener la procedencia del procedimiento de tutela de derechos fundamentales para los funcionarios que se desempeñan en la Administración del Estado y de ahí proviene su relevancia.

Dicho proceso nace de la presentación realizada con fecha 8 de marzo de 2013 ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago efectuada por Pablo Bussenius Cornejo quien interpuso acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión de la no renovación de su contrata en contra de su empleador Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud o CENABAST, servicio público de categoría autónoma. En dicho líbello, solicita que se tutelen las garantías fundamentales contenidas en el artículo 485 Inciso 2º del Código del Trabajo (derecho a la no discriminación directa, referido al artículo 2º del mismo cuerpo legal) y el reintegro en sus funciones, solicitando en subsidio la condena al pago del equivalente a 11 remuneraciones, entre otras prestaciones.

La CENABAST, institución pública demandada, solicitó el rechazo de la acción incoada, alegando la incompetencia absoluta del tribunal y falta de legitimación, las cuales fueron rechazadas por el tribunal en la audiencia preparatoria. Respecto al fondo del asunto, la demandada controvirtió los hechos afirmados por el demandante y el haber incurrido en actos de discriminación directa.

Con fecha 24 de junio de 2013, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, a través de sentencia definitiva, acogió la denuncia realizada por vulneración de garantías fundamentales, declarando primeramente que CENABAST discriminó al ejercer una acción antisindical al poner término a la contrata del demandante el 31 de diciembre de 2012 y seguidamente ordenando la reincorporación a sus funciones habituales una vez haya quedado ejecutoriada la sentencia definitiva, el pago de las

¹²⁵ Ibid.

remuneraciones devengadas hasta la efectiva reincorporación y la publicación de la indicada sentencia en la intranet corporativa de dicho ente público.

En contra de dicha resolución judicial, la demandada CENABAST, a través de su representante, el Consejo de Defensa del Estado, interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477º del Código del Trabajo, por infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, con relación a los artículos 1º, 3º letra c) y 160º de la Ley Nº 18.834, artículo 15 de la Ley Nº 18.575 y en relación a los artículos 1º inciso 2º y 3º, 4º, 420º y 485º del Código del Trabajo, indicando haber efectuado el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago una interpretación y aplicación errónea de las normas legales aludidas, lo que llevaría a concluir una falta de jurisdicción por parte del juez laboral para el conocimiento del asunto controvertido. En subsidio, se alegó la causal del artículo 478º letra a) del mismo cuerpo legal, incompetencia del tribunal, para después alegar en forma subsidiaria, una en pos de la otra, la causal del artículo 477º del Código del Trabajo, esta vez en relación con los artículos 485º y 3º letra a) y posteriormente la misma causal, del artículo 477º, pero en relación al artículo 10º de la Ley Nº 18.834, la causal del artículo 478º letra b) y la del artículo 478º letra e) por decisiones contradictorias.

La Corte de Apelaciones de la ciudad de Santiago, conociendo el recurso de nulidad incoado, decide acogerlo, a través de sentencia de fecha 1 de octubre de 2013, estimando que efectivamente concurría la primera causal de nulidad alegada, invalidando así la sentencia del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y dictando una sentencia de reemplazo, la cual vino en rechazar la acción de tutela de derechos fundamentales deducida por el trabajador, en cuanto dicho actor se encontraría sometido a un estatuto especial (el Estatuto Administrativo), no siendo aplicable a su respecto las normas de tutela contenidas en el Código del Trabajo.

Contra tal resolución proveniente de la Corte de Apelaciones el demandante dedujo ante la Corte Suprema el recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando en él su acogida y dejar sin efecto lo resuelto por el tribunal de segunda instancia, dictando una sentencia de reemplazo que haga lugar a la denuncia de tutela de derechos fundamentales, más las costas del procedimiento. A propósito del requisito establecido

en el artículo 483-A inciso 2) del Código del Trabajo, el recurrente cita dos sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de Valparaíso¹²⁶ las cuales habían declarado la competencia de Juzgados de Letras del Trabajo para conocer acciones de tutela en caso de vulneraciones de garantías fundamentales pertenecientes a funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo.

Al respecto de la materia en disputa, una de las sentencias señaladas por el recurrente establece un criterio interpretativo relevante: aun cuando una persona se rija por un estatuto especial, como resulta ser el Estatuto Administrativo, puede quedar aquella sujeta a las normas del Código del Trabajo, en materias que no se regulen en sus propios estatutos especiales, siempre que dichas normas del Código aludido no fuesen contrarias a ellos, cuestión que sucedería en el caso de los funcionarios públicos, en cuanto su respectiva regulación no contempla un procedimiento especial para conocer y resolver las vulneraciones de derechos fundamentales que pueden sufrir aquellos sujetos que poseen la condición de ser servidores públicos. Una acción de este tipo no se opondría a las normas contenidas en el Estatuto Administrativo, en cuanto buscaría cautelar, en definitiva, las garantías fundamentales de todas las personas sin distinción alguna.

La misma sentencia, correspondiente a la causa caratulada “Torrealba Alcérreca con Consejo Nacional de la Cultura y de las Artes”¹²⁷, resaltaba la relevancia del uso de la voz “trabajadores” efectuada por el legislador en el artículo 1º del Código del Trabajo, para referirse a los funcionarios públicos.

El actor, en su recurso de unificación de jurisprudencia, indica que el criterio contenido en la sentencia cuya interpretación se impugna infringe la normativa legal citada, en cuanto no podría dejarse de lado el artículo 84º del Estatuto Administrativo, que hace una remisión expresa al artículo 2º del Código del Trabajo, al mismo tiempo que el artículo 17º de la Ley Nº 18.834 hace la misma remisión de manera tácita, generándose un criterio de interpretación que demuestra que el Estatuto Administrativo confiere a

¹²⁶ Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol Nº 267-2009, 4 de septiembre de 2009 y Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol Nº 334-2011, 12 de septiembre de 2011.

¹²⁷ Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol Nº 334-2011, 12 de septiembre de 2011.

los funcionarios de planta y a contrata el derecho a no ser discriminados, pero no un procedimiento judicial para accionar ante la lesión de tal derecho. Añade el recurrente que el Juzgado del Trabajo, a través del procedimiento de tutela laboral, es competente para conocer las acciones de tutela por vulneración de garantías fundamentales interpuestas por quienes presten o hayan prestado servicios a entidades públicas, estando regidos por el Estatuto Administrativo.

Finaliza su presentación indicando que, ante hipótesis prácticamente idénticas, para referirse a la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer y resolver acciones de tutela interpuestas por funcionarios públicos, las indicadas Cortes de Apelaciones han aplicado los artículos 1º y 420º del Código del Trabajo con criterios opuestos. Añade que la sentencia recurrida omite lo dispuesto en el artículo 486º inciso 1) del Código del Trabajo, que otorgaría en forma expresa competencia a los Juzgados del Trabajo para conocer las denuncias de particulares y organizaciones a propósito de vulneraciones de garantías fundamentales, norma que otorga la competencia para conocer la acción de tutela.

La Corte Suprema, conociendo del recurso, señaló primeramente conocer la manifiesta contradicción entre el criterio sostenido por la Corte de Apelaciones de Valparaíso y el fallo recurrido, proveniente de la Corte de Apelaciones de Santiago. En virtud de dichas interpretaciones distintas recaídas sobre una materia de derecho uniforme, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia decide acoger el recurso de unificación de jurisprudencia, generándose así el primer fallo de dicho tribunal en acoger la procedencia del procedimiento de tutela laboral para los derechos fundamentales pertenecientes a funcionarios fiscales.

Dicha sentencia fue acordada con el voto en contra del Abogado Integrante Guillermo Piedrabuena Richard, quien, no obstante reconocer la jurisprudencia contradictoria, requisito para la procedencia del recurso, estimó ajustada a derecho el pronunciamiento proveniente de la Corte de Apelaciones de Santiago, que había invalidado la sentencia de primera instancia, compartiendo los fundamentos de dicho fallo. Asimismo, detalló el disidente que comparte la jurisprudencia contenida en el fallo correspondiente a la causa 1.972-2011 de la Corte Suprema, de fecha 5 de octubre de

2011, el cual estimó que los juzgados laborales son incompetentes absolutamente, en razón del factor materia, para conocer de una denuncia de tutela de derechos fundamentales incoada por servidores públicos en calidad de contratistas¹²⁸.

La sentencia de reemplazo dictada por la Corte Suprema debió, como es de esperarse, hacerse cargo del tema a propósito de la interpretación correcta en los asuntos de autos. El primer tema aludido fue la supletoriedad del Código del Trabajo respecto de las relaciones laborales que sujetan a los funcionarios públicos con el Estado.

A propósito de las normas ya señaladas innumerables veces, el artículo 1º inciso 1º del Código del Trabajo, la excepción contenida en su inciso 2º y su contraexcepción del inciso 3º, la Excelentísima Corte Suprema estableció dos requisitos para que los trabajadores de la Administración del Estado considerados en el inciso 2º pudieran invocar a su favor normas de la regulación laboral común: deben ser materias o aspectos no regulados en sus respectivos estatutos, como sucede con la protección de derechos fundamentales de los servidores públicos, y dichas materias o aspectos no deben ser contrarias a ellos mismos.

Una vez establecido tal criterio, la Corte Suprema estudió el Estatuto Administrativo a fin de encontrar disposiciones que regulen un recurso o procedimiento jurisdiccional especial que pueda conocer y resolver denuncias de transgresión de garantías fundamentales que afecten a los servidores públicos en el ámbito de su relación laboral¹²⁹. Respecto al procedimiento especial de reclamo contenido en el artículo 160º del Estatuto Administrativo, la Corte Suprema señaló que no existe un verdadero acceso a la jurisdicción para un funcionario cuyos derechos pudieran verse afectados, sino que solamente existe una revisión administrativa del órgano contralor, la Contraloría General de la República, cuestión que genera una imposibilidad de homologación entre la acción de tutela laboral de derechos fundamentales con este recurso administrativo. Recalcó además el órgano sentenciador que la materia objeto de dicho reclamo administrativo se limita a los vicios o defectos de los que pueda

¹²⁸ Corte Suprema, Rol Nº 10.972-2013, 30 de abril de 2014. Voto en contra del Abogado Integrante Guillermo Piedrabuena Richard.

¹²⁹ Ibid. Considerando 12º.

adolecer un acto administrativo, mientras que el procedimiento de tutela laboral puede comprender cualquier acto ocurrido en una relación laboral que, como consecuencia del ejercicio de las facultades del empleador, implique una vulneración en las garantías fundamentales del funcionario¹³⁰.

Una vez observado dicho requisito, la Corte Suprema declaró su cumplimiento en el caso aludido, faltando solamente observar el segundo requisito contenido en su criterio. En efecto, si existe una laguna jurídica en el estatuto especial de los empleados públicos respecto a una materia que si se encuentra tutelada en la regulación laboral común.

Respecto al segundo presupuesto, la Corte Suprema de Justicia también lo dio por cumplido, en cuanto señaló que no era posible advertir como normas protectoras de garantías fundamentales de un empleado público podrían ser incompatibles con lo dispuesto en el Estatuto Administrativo. El Estado, como pleno empleador, debe cumplir con el deber de asegurar el respeto de las garantías fundamentales de las que son titulares sus funcionarios¹³¹.

La Corte Suprema de Justicia, considerando que ambos requisitos establecidos en su criterio se encontraban satisfechos, determinó que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales era plenamente aplicable al caso del servidor público denunciante. En ese sentido, afirmó que no procedía privar a los empleados públicos de un procedimiento especial como el de tutela laboral, que busca simplemente mantener la plena vigencia de los derechos fundamentales en una relación de trabajo, sea esta pública o privada, en cuanto la relación que somete a los funcionarios públicos es considerada por dicha Corte una relación laboral, pero sujeta a un estatuto especial, en este caso, el Estatuto Administrativo. Los elementos de subordinación y dependencia propios de una relación laboral existen manifiestamente en el contexto de las relaciones del Estado con sus funcionarios, las cuales generan un espacio en

¹³⁰ Ibid.

¹³¹ Ibid. Considerando 13º.

el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse vulnerada como consecuencia del ejercicio de las potestades de un Estado empleador¹³².

Una vez analizados todos esos argumentos, la Excelentísima Corte Suprema de Justicia decide rechazar el recurso de nulidad presentado por el Consejo de Defensa del Estado, en cuanto el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago era competente para conocer y pronunciarse sobre la acción de tutela deducida por el servidor público Pablo Bussenius.

Existen diversas críticas al aludido fallo. Primeramente, aparece Jorge Morales Retamal, quien indica que “a la jurisdicción laboral no le corresponde conocer de los conflictos entre los funcionarios públicos y el órgano de la administración en que presten sus servicios, ya que ello compete a la jurisdicción civil y en algunas materias a la Contraloría General”¹³³. Según su postura, el contrato de trabajo no sería asimilable a la contratación realizada por el sector público, como lo intenta equiparar el fallo de la Corte Suprema. Refiriéndose a la carencia del Estatuto Administrativo de poseer un procedimiento jurisdiccional para conocer y resolver denuncias de vulneración de garantías fundamentales de sus empleados en la relación de trabajo, indica que dicho estatuto no posee normas que pugnen con la protección de los derechos de los servidores de la administración, idea que reafirma señalando que el Estado posee un deber de asegurar el respeto de los derechos humanos de los funcionarios públicos, aludiendo al artículo 17 del Estatuto Administrativo, que prohíbe explícitamente actos de discriminación; los que a su criterio acarrearían una investigación y sanción de la Contraloría General de la República, sin perjuicio de los derechos de un afectado que pueda recurrir a los tribunales ordinarios de justicia a través de procedimientos ordinarios o extraordinarios, como la acción de protección.

Cecilia Díaz Alcocer, por su parte, critica la inferencia interpretativa de reglas de competencia que hace la Corte Suprema a partir del carácter supletorio de la legislación laboral. Acusa que el tribunal supremo parece entender que en materias de

¹³² Ibid. Considerando 16º.

¹³³ MORALES, Jorge, 2014. Una sentencia que desconoce el tenor literal de la ley. *Revista de Derecho*. Santiago: Ediciones del Consejo de Defensa del Estado, Nº31, p. 14.

competencia se puede conocer del asunto debatido siempre que no exista un obstáculo para su tratamiento, no obstante, relata la autora, en materias de atribución de competencia el principio rector que debiera asumir dicho tribunal superior debería ser el principio de legalidad, en cuanto exige que las potestades de aquel tipo se definan expresamente por una o más normas¹³⁴. Reafirma su argumento el que la atribución de competencias a un determinado tribunal, según el artículo 77º de la Constitución Política de la República, compete a las leyes orgánicas constitucionales, no a decretos con fuerza de ley y mucho menos a normas de aplicación supletoria interpretadas por los jueces, sin importar su rango. Tal situación, según la autora, vulnera los principios de supremacía constitucional, el de separación de poderes y el principio de legalidad, estableciendo esta sentencia una abierta contradicción con el sistema judicial chileno¹³⁵. A pesar de ambas críticas, la sentencia es incólume y fue uno de los fallos más importantes para la jurisprudencia nacional de la década.

El fallo “Pablo Bussenius Cornejo con Central de Abastecimientos del Sistema Nacional de Servicios de Salud” logra cambiar la tendencia y la jurisprudencia de los años pasados con una nueva doctrina, la cual solamente se había manifestado a través de los votos disidentes previamente señalados.

Esta nueva jurisprudencia se vuelve casi uniforme e incólume desde el año 2015 hasta finales del año 2018. En los años 2014 y 2015 la jurisprudencia se mantuvo en cuatro casos¹³⁶, a pesar de haber dos variaciones en la resolución del conflicto (con el antiguo criterio, indicando que los Juzgados Laborales no son competentes para conocer demandas de tutela laboral incoadas por funcionarios del Estado) en dos procesos¹³⁷, resoluciones que se debieron principalmente a una distinta composición de la Cuarta Sala de la Corte Suprema en un preciso día.

¹³⁴ DÍAZ, Cecilia, 2019. op. cit. p. 92.

¹³⁵ Ibid. p. 96.

¹³⁶ Corte Suprema, Rol N° 3.515-2014, 21 de octubre de 2014. En el mismo sentido Corte Suprema, Rol N° 3.458-2015, 26 de septiembre de 2016; Corte Suprema, Rol N° 16.846-2015, 19 de noviembre de 2015 y Corte Suprema, Rol N° 6.313-2015, 25 de noviembre de 2015.

¹³⁷ Corte Suprema, Rol N° 5.659-2015, 30 de noviembre de 2015. En el mismo sentido Corte Suprema, Rol N° 3.417-2015, 30 de noviembre de 2015.

Posteriormente a los citados fallos, no existirán cambios en la resolución hasta finales del año 2018, manteniéndose sólida y consistente la línea jurisprudencial de la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, la cual se transformó en uniforme respecto a acoger el procedimiento de tutela laboral incoado por los empleados de la Administración del Estado.

4.3 Caso “Marvy Navarrete Jaque con I. Municipalidad de San Miguel”

La uniformidad de criterio generada por la Corte Suprema se vio trastocada por la actuación del Tribunal Constitucional¹³⁸, el cual, conociendo de un recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad a propósito de la materia, declaró inaplicables los artículos 1º inciso 3º y 485º del Código del Trabajo, poniendo en jaque la resolución judicial del máximo tribunal de nuestro país.

Todo comienza con la denuncia por despido discriminatorio y vulneratorio de derechos fundamentales presentada por Marvy Navarrete con fecha 7 de febrero de 2017 en contra de su ex empleador la Ilustre Municipalidad de San Miguel¹³⁹. En dicha presentación, la denunciante alega la vulneración de su derecho a la integridad psíquica y el derecho fundamental de igualdad y no discriminación con ocasión del despido. Tal acción fue acogida por el tribunal sentenciador con fecha 1 de junio de 2017, el cual declaró que el despido de la actora, efectuado por parte de la Ilustre Municipalidad de San Miguel, tuvo como fundamento su opinión política, habiendo evidente infracción del artículo 2º del Código del Trabajo, condenando al pago de ciertas sumas de dinero por concepto de indemnización especial y lucro cesante.

En contra del dictamen de primera instancia la demandada dedujo recurso de nulidad, el cual fue rechazado en todas sus partes por la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante fallo dictado con fecha 2 de agosto de 2017¹⁴⁰.

¹³⁸ Tribunal Constitucional, Rol N° 3.853-17-INA, 6 de diciembre de 2018.

¹³⁹ Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N° T-17-2017, 1 de junio de 2017.

¹⁴⁰ Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 236-2017, 2 de agosto de 2017.

Contra esta última decisión y con fecha 21 de agosto de 2017 la institución pública denunciada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia con el fin de impugnar el fallo de segunda instancia.

Durante la tramitación de dicho recurso, la institución recurrente presentó una acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional, solicitando declarar inaplicables en dicho caso los artículos 1º inciso 3º y el artículo 485º del Código del Trabajo por existir supuestamente una contraposición con los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República.

Además de la contraposición alegada, la recurrente afirma, asimismo, que se vulneran los principios de legalidad y juridicidad por una errada aplicación del artículo 1º inciso 3º del Código del Trabajo, pues de conformidad con dichos principios el Código no es aplicable cuando existen estatutos especiales. Indica también que no existe una configuración de una relación laboral en los términos establecidos por el Código del Trabajo, sino que existe un régimen de derecho público especial que resulta aplicable a la relación existente entre una funcionaria y el municipio, el cual corresponde a la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios municipales. Tal estatuto, en relación con el artículo 1º inciso 2º del Código del Trabajo, excluyen la aplicación supletoria del Código del Trabajo para este caso, por tratarse de una funcionaria pública de un órgano de la Administración Descentralizada del Estado y, por tanto, no corresponde que la judicatura laboral dé curso a la sustanciación de un procedimiento de tutela laboral conforme al artículo 485º, arrogándose facultades no conferidas por el ordenamiento jurídico chileno.

El fallo del Tribunal Constitucional fue pronunciado con fecha 6 de diciembre de 2018 y provocó revuelo entre los operadores jurídicos y los funcionarios de la administración¹⁴¹. Dicha sentencia resolvió acoger el requerimiento presentado por la Ilustre Municipalidad de San Miguel, declarando a su vez que el artículo 1º inciso 3º y el artículo 485º del Código del Trabajo resultan contrarios a la Constitución Política de la República y, por tanto, son inaplicables en la resolución de los autos requeridos.

¹⁴¹ Tribunal Constitucional, Rol N° 3.853-17-INA, 6 de diciembre de 2018.

Primeramente, el fallo se remite a los antecedentes históricos de la aplicación supletoria del Código del Trabajo respecto de los funcionarios de la administración. Al respecto, indica que la aplicación supletoria de la preceptiva laboral a los funcionarios públicos “encuentra su origen en el enunciado extensible creado -sin precedentes- por el DL N°2.200, de 1978”¹⁴². Dicho decreto ley, de manera similar a la realizada por el Código del Trabajo actual, regula en su artículo 1º las relaciones que serán regidas por dicho cuerpo legal y su legislación complementaria, enfocándose en las relaciones laborales suscitadas entre trabajadores y sus empleadores. El segundo inciso del artículo citado excluye de su aplicación al fisco, a las municipalidades y a las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentran sometidos por ley a un estatuto especial y a las personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales. No obstante lo anterior, se establece una excepción en el tercer inciso de dicha norma, el cual establece que los trabajadores de empresas estatales, de administración autónoma o independiente y aquellos a que se refiere el inciso anterior, se sujetaran a las normas de la presente ley en los aspectos o materias que no se encuentren regulados en las leyes de las respectivas empresas o actividades. La Ley N° 18.620 mantiene la esencia de dicha norma en su reforma correspondiente del año 1987¹⁴³.

En dicha época, indican los sentenciadores, confluyen distintos factores que llevaron a la mantención del carácter supletorio de la legislación laboral para los funcionarios públicos. Por su parte, la Constitución Política de la República de 1980, sin hacer referencia explícita a un “Estatuto Administrativo”, poseía una norma, el artículo 38º, que la mandataba a establecer una regulación posterior para la organización básica de la Administración del Estado, la cual debía ser constituida y reglada por vía de una ley orgánica constitucional, cuestión que no se concretó hasta el año 1989. Por otro lado, el Estado pasaba por una etapa de readecuación, un cambio de paradigma fundado en el principio de la subsidiariedad, el cual lo dejó sometido a la legislación común aplicable a los privados en todo un conjunto de actividades económicas, o al menos las empresariales, donde debía de actuar en concurrencia con los

¹⁴² Ibid. Considerando 3º.

¹⁴³ Ibid. Considerando 4º.

particulares¹⁴⁴. En tales actividades económico-empresariales realizadas por el Estado se generó un campo de acción donde regían las normas del Código del Trabajo respecto a sus trabajadores, primeramente en el personal de las empresas estatales y, posteriormente, con los funcionarios de otros servicios públicos con cometidos afines al sector privado. Respecto a los servidores públicos que se desempeñaban en organismos de la Administración cumpliendo funciones propias del Estado, la doctrina optaba por dejarlos fuera de la legislación laboral común y regirlos por un régimen estatutario de derecho público. Ambas situaciones confluyen y generan un contexto de indefinición respecto a la regulación de los empleados públicos, indeterminación que supuestamente se acabaría con la dictación del Estatuto Administrativo.

A fines del año 1986, y en pleno cumplimiento del mandato establecido en el artículo 38º de la Constitución Política de la República, se dicta la Ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional sobre bases generales de la Administración del Estado. Dicha ley orgánica constitucional vino a establecer las bases esenciales del ordenamiento jurídico propio de los servidores públicos y, a través del artículo 12º de dicha regulación (actual artículo 15º), convino su desarrollo y complementación con otras leyes comunes de una índole especial llamada 'estatutaria'¹⁴⁵.

A propósito de dicha norma es que nacen las leyes N° 18.834 y N° 18.883. El Estatuto Administrativo general fue dictado en el año 1989, a través de la Ley N° 18.834. Mediante la Ley N° 18.883 se aprobó el Estatuto Administrativo para funcionarios municipales. Ambos cuerpos legales vinieron a regular íntegramente todo lo concerniente a derechos y deberes de los funcionarios de la administración estatal, en los términos ordenados por la ley N° 18.575. Señalan los sentenciadores que a partir de tal momento queda clausurada toda posibilidad de aplicación automática de las disposiciones del Código del Trabajo en las personas que revisten la calidad de empleados públicos, salvo en aquellos casos en que el respectivo estatuto se remita expresamente a dicho cuerpo legal. Respecto al caso concreto, el Código del Trabajo

¹⁴⁴ Ibid. Considerando 6º.

¹⁴⁵ Ibid. Considerando 7º.

regiría solamente en los casos previstos por la Ley N° 18.883, no siendo aplicables al respecto las normas correspondientes al procedimiento de tutela laboral¹⁴⁶.

Agregan los sentenciadores que durante la tramitación parlamentaria de la Ley N° 20.087, que estableció el procedimiento de tutela laboral en el Código del Trabajo, no existe mención alguna en orden a hacerlo aplicable igualmente a los servidores del Estado. Es evidente que los derechos fundamentales tutelados por tal procedimiento también favorecen a los empleados públicos, en cuanto se establecen en la Constitución Política de la República en provecho de la sociedad civil y todos sus integrantes, pero aquello no significa que los derechos fundamentales de los funcionarios públicos deban ser amparados ante la ley a través de dicho procedimiento y por intermedio de los juzgados laborales¹⁴⁷.

Concluyen la idea referida a los antecedentes históricos señalando que el artículo 1° inciso tercero del Código del Trabajo repite mecánicamente una supletoriedad proveniente de textos legales anteriores, la cual fue establecida en un contexto de incertidumbre e indefinición acerca de cuál sería el régimen aplicable a los trabajadores del Estado. Tal formulación (del artículo 1° del Código del Trabajo), según relatan los sentenciadores, ha quedado desfasada en el tiempo volviéndose aún más imprecisa, lo cual explica su actual contribución para interpretaciones divergentes e inestables, que poco ayudan a una seguridad jurídica consistente para los servidores públicos y los órganos de la administración¹⁴⁸.

Señalan los sentenciadores que el pronunciamiento respecto al procedimiento de tutela laboral no afecta la facultad que compete a los tribunales de justicia para revisar la juridicidad de los actos de la Administración respecto a su plena conformidad con el ordenamiento jurídico chileno. Adhieren que lo que la sentencia cuestiona es el hecho de que los juzgados laborales, en cuanto tribunales especiales, especializados en el conocimiento y resolución de las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales, al tenor de los artículos 76° inciso

¹⁴⁶ Artículo 3°, 82° l) y m), 87° inciso segundo, 108° bis, 110 inciso segundo, y 148° inciso segundo. Ninguno referido a la materia de controversia.

¹⁴⁷ Tribunal Constitucional, Rol N° 3.853-17-INA, 6 de diciembre de 2018. Considerando 10°.

¹⁴⁸ Ibid. Considerando 12°.

primero de la Constitución Política de la República y 420º letra a) del Código del Trabajo, se entiendan llamados a ejercer su jurisdicción frente a determinados actos de la Administración del Estado, por la aplicación expansiva del Código del Trabajo, sin una ley que expresamente convoque su intervención.

Indica el fallo que “tampoco justifica dicha injerencia de los juzgados laborales la alegación consistente en que los empleados públicos carecerían de una específica protección en el ejercicio de sus derechos”¹⁴⁹. En el caso concreto, referido a funcionarios municipales, el artículo 156º de la Ley N° 18.883 establece un derecho de reclamo ante la Contraloría General de la República, cuando se hubiesen generado vicios de legalidad que afectasen los derechos conferidos por el referido Estatuto. Tal reclamo, según los sentenciadores, salvaguardaría los derechos fundamentales de los funcionarios públicos, a propósito de la relación “laboral” que poseen con el Estado¹⁵⁰.

Incluyen en su argumentación otro fallo dictado por el mismo tribunal, este de fecha 18 de enero de 2017, el cual menciona que, aunque el ordenamiento jurídico franquea a los particulares una posibilidad general de enervar acciones procesales “cabe prevenir que no todo ese universo de vías de reclamo se encuentra a disposición de los funcionarios públicos, para la defensa de sus derechos laborales o previsionales”¹⁵¹. Dicho fallo destaca al respecto que siempre se encuentran abiertas las vías de impugnación establecidas en la Carta Fundamental, tales como el recurso de protección y la acción general de nulidad de derecho público, aun cuando sea un funcionario público el afectado por el acto de autoridad quien deba interponer el reclamo¹⁵². Finalmente, dicha resolución concluye que “cuando el legislador ha querido que los tribunales conozcan de otra acción, enderezada por funcionarios contra específicos actos o resoluciones de la Administración, eventualmente lesivos de sus derechos estatutarios o previsionales, ha tenido que establecerlo expresamente así,

¹⁴⁹ Ibid. Considerando 15º.

¹⁵⁰ Ibid.

¹⁵¹ Tribunal Constitucional, Rol N° 3.283-16-CCO, 18 de enero de 2017. Considerando 18º.

¹⁵² Ibid.

ley orgánica constitucional mediante, con arreglo al artículo 77, inciso primero, de la Constitución”¹⁵³.

Los sentenciadores regresan a la base del contencioso administrativo, el artículo 38º de la Constitución Política de la República, el cual establece que “Cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado, de sus organismos o de las municipalidades, podrá reclamar ante los tribunales que determine la ley” y concluyen que es la ley quien debe definir cuál es el tribunal que conocerá las vulneraciones de derechos, y en caso de no dictarse dicha regulación, corresponderá a los tribunales ordinarios del Poder Judicial el conocimiento de dichos asuntos¹⁵⁴. La ley, en cada caso, debería establecer qué tribunal es competente para revisar la juridicidad de los actos del Estado, puesto que la falta de determinación obliga a volver al régimen común: la jurisdicción ordinaria del Poder Judicial de nuestro país.

A propósito de lo señalado anteriormente, concluyen los sentenciadores que el artículo 1º, inciso tercero del Código del Trabajo se presta para su aplicación de una manera reñida con el principio de juridicidad construido a partir de los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República, el cual incluso genera un argumento en el juez laboral para asumir una competencia que no ha sido expresamente otorgada a los juzgados laborales. Detallan que “aun siendo efectiva la premisa, de que los empleados del Estado regidos por el estatuto administrativo de rigor se les aplica supletoriamente el Código del Trabajo, incluso aceptando que esta regulación exógena no requiere ley expresa de remisión, en todo caso de allí no se extrae lógica y necesariamente conclusión de que les incumba su tutela a los tribunales laborales”¹⁵⁵.

Finalmente, los sentenciadores ultiman que la aplicación expansiva del Código del Trabajo hecha al amparo del artículo 1º inciso tercero que llega a comprender a los servidores públicos regidos por su propio estatuto, dentro de los efectos de hacerlos sujetos activos del procedimiento de tutela laboral desvirtúa el régimen constitucional

¹⁵³ Ibid.

¹⁵⁴ ANDRADE, Carlos, 1991. *Reforma de la Constitución Política de la República de Chile de 1980*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, p. 216. Véase también al respecto el fallo Tribunal Constitucional, Rol N°176-93-CCO, 22 de noviembre de 1993. Considerando 6º.

¹⁵⁵ Tribunal Constitucional, Rol N° 3.853-17-INA, 6 de diciembre de 2018. Considerando 21º.

y legal que les resulta propio, generando una intervención de los juzgados laborales respecto de una materia en que no han recibido expresa competencia legal¹⁵⁶.

Tal fue la *ratio decidendi* que utilizó el tribunal para acoger el requerimiento efectuado por la Ilustre Municipalidad de San Miguel.

Dicho fallo no se obtuvo de manera fácil y cómoda puesto que se acordó con voto disidente por parte de cuatro ministros del ya anunciado tribunal quienes estuvieron por rechazar la acción de inaplicabilidad, el cual en su mayoría repitió la argumentación dada por la sentencia del Caso “Pablo Bussenius Cornejo con Central de Abastecimientos del Sistema Nacional de Servicios de Salud”, pero consideró primariamente que “así las cosas, atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que según también se dijo, deben considerarse ‘inviolables en cualquier circunstancia’, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos, particularmente, si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo éste un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador”¹⁵⁷ y posteriormente que “Al respecto, debe reafirmarse que los derechos fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política de la República, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo y demás normativa específica relativa a la administración pública, de modo que no parece coherente con el ordenamiento jurídico excluir a trabajadores que se desempeñan en un determinado sector de la protección específica que otorga la acción de tutela contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo”¹⁵⁸. Opinando sobre este voto disidente se pronuncian Gamonal y Guidi, quienes señalan que “este voto disidente recuerda la relevancia de los derechos fundamentales, en cuanto ejes

¹⁵⁶ Ibid.

¹⁵⁷ Tribunal Constitucional, Rol N° 3.853-17-INA, 6 de diciembre de 2018. Voto en contra de los ministros Marisol Peña, Gonzalo García, Domingo Hernández y Nelson Pozo. Considerando 16°.

¹⁵⁸ Ibid. Considerando 22°.

vertebradores de relaciones laborales plenamente democráticas, inviolables en cualquier circunstancia, incluso si el afectado es un funcionario público”¹⁵⁹.

4.4 Repercusiones: Pugna del Tribunal Constitucional con la Corte Suprema

Las reacciones al fallo del Tribunal Constitucional no demoraron en proliferar, principalmente debido al trabajo de la prensa, la cual difundió rápidamente la noticia en virtud de su importancia para la seguridad laboral de los empleados fiscales¹⁶⁰.

Algunos medios de prensa, un poco más atrevidos, a propósito de la polémica del Tribunal Constitucional, señalaron que la decisión resultaba “peligrosa, porque abre una vía de escape al Estado empleador para evadir su responsabilidad en la violación de derechos”¹⁶¹.

El Poder Legislativo, tomando conocimiento de los riesgos para los funcionarios públicos, se puso en movimiento con la presentación de diversos proyectos de ley para asegurar el derecho a tutela laboral para los trabajadores del referido sector¹⁶², esto a

¹⁵⁹ GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, 2020. op. cit. p. 136.

¹⁶⁰ Por ejemplo TORO, Pía, 2018. *¿Adiós a la tutela laboral para funcionarios públicos? El TC la declara inaplicable*. La Tercera en Internet. 11 de diciembre de 2018. [en línea] Disponible en: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/adios-la-tutela-laboral-funcionarios-publicos-tc-la-declara-inaplicable/440615/> [consulta: 5 de septiembre de 2020], y GALLARDO, Paula, 2018. *La tutela laboral y las claves del fallo que impide a los funcionarios públicos acceder a este procedimiento*. La Tercera en Internet. 13 de diciembre de 2018. [en línea] Disponible en: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/la-tutela-laboral-las-claves-del-fallo-impide-los-funcionarios-publicos-acceder-este-procedimiento/443602/> [consulta: 5 de septiembre de 2020].

¹⁶¹ ARAVENA, Javiera, 2019. *Corte Suprema vs. Tribunal Constitucional: Cuando los trenes van por el mismo riel*. El Desconcierto en Internet. 10 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.eldesconcierto.cl/2019/10/10/corte-suprema-vs-tribunal-constitucional-cuando-los-trenes-van-por-el-mismo-riel/> [consulta: 6 de septiembre de 2020]

¹⁶² Véase Proyecto de Ley, 13 de diciembre de 2018. *Modifica la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, para hacer aplicable a los funcionarios públicos el procedimiento de tutela laboral regulado en el Código del Trabajo*. Boletín N° 12.308-06 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12839&prmBOLETIN=12308-06> [consulta: 6 de septiembre de 2020]; Proyecto de Ley, 18 de diciembre de 2018. *Relativo al ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral*. Boletín N° 12.322-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12845&prmBOLETIN=12322-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020]; Proyecto de Ley, 18 de diciembre de 2018. *Incorpora al procedimiento de tutela de derechos fundamentales a todos los funcionarios públicos y municipales*. Boletín N° 12.327-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12852&prmBOLETIN=12327-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020]; Proyecto de Ley, 18 de diciembre de 2018. *Modifica el*

pesar de existir ya una moción antigua que lo proponía¹⁶³. En cuanto a esta arista, con fecha 19 de diciembre de 2018, el Senado autorizaría refundir los boletines N° 12.322-13, N° 12.327-13 y N° 9.476-13 en un solo proyecto de ley.

Respecto a la resolución emanada del Tribunal Constitucional se desató, además, una controversia grave con la Corte Suprema, en cuanto el fallo de la inaplicabilidad desafiaba y controvertía el criterio empleado de manera invariable por el máximo tribunal durante los últimos años. Aun así, la Corte Suprema tenía la última palabra puesta sobre la mesa, debido que la dictación del fallo en la unificación de jurisprudencia se encontraba todavía pendiente.

Antes de que se emitiera la sentencia de la Corte Suprema a propósito del recurso de unificación de jurisprudencia presentado, la Confederación Nacional de Funcionarios Municipales (ASEMUCH) y la funcionaria afectada por los actos de la Municipalidad, doña Marvy Navarrete Jaque, dedujeron acción de protección en contra del Tribunal Constitucional, por haber incurrido este último en un acto arbitrario e ilegal que vulneraría el derecho a la igualdad ante la ley de la funcionaria¹⁶⁴.

El acto arbitrario e ilegal que se recurría en dichos autos era el fallo que acogió el requerimiento de inaplicabilidad en la causa Rol N°3.853-17-INA, de fecha 6 de diciembre de 2018, el cual habría establecido diferencias arbitrarias en contra de la funcionaria, y por extensión de todos los trabajadores y empleados públicos no regidos expresamente por el Código del Trabajo, basadas exclusivamente en el régimen de contratación, prescindiendo del hecho de que los derechos constitucionales se

Código del Trabajo para garantizar la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos. Boletín N° 12.364-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12894&prmBOLETIN=12364-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020]; y Proyecto de Ley, 2 de enero de 2019. *Interpreta el Código del Trabajo en lo que respecta el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral.* Boletín N° 12.365-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12895&prmBOLETIN=12365-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020].

¹⁶³ Proyecto de Ley, 5 de agosto de 2014. *Hace aplicable a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral contemplado en el Código del Trabajo para la protección de garantías fundamentales.* Boletín N° 9.476-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=9894&prmBOLETIN=9476-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020].

¹⁶⁴ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 566-2019, 10 de julio de 2019.

reconocen respecto de todas las personas, independiente de que estos sean funcionarios públicos o el régimen de contratación al cual se sujeten.

La Corte de Apelaciones de Santiago declaró inadmisibile el recurso en un primer momento, pero tal situación fue apelada a la excelentísima Corte Suprema por parte de los recurrentes y se consiguió la revocación de dicho fallo interlocutorio, declarándose admisible la causa¹⁶⁵.

Finalmente el recurso de protección, como era esperable, fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 10 de julio de 2019.

La Ilustrísima Corte señaló que concurrían diversas razones para decretar el rechazo: Primeramente, se desconocía el mandato contenido en el artículo 94º de la Constitución Política de la República, el cual declara que contra las resoluciones del Tribunal Constitucional no procede recurso alguno¹⁶⁶. Asimismo, señala el Tribunal que debe considerarse el artículo 1º de la Ley N° 17.997, Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, cuando señala que este último “es un órgano del Estado, autónomo e independiente de otra autoridad o poder”, lo que generaría que no podrían revisarse los fundamentos del fallo, y menos aún, dejarlos sin efecto, puesto que se formaría una afectación grave a su autonomía e independencia¹⁶⁷. El fallo también toma en cuenta la naturaleza del recurso intentado, el recurso de protección, una acción cautelar de emergencia, en cuanto la Corte considera que lo alegado en estos autos no consistían en una cuestión de carácter cautelar¹⁶⁸. Finalmente, mencionó dicho fallo que “resolver como lo pretende el recurrente daría lugar a que, eventualmente, debiera pronunciarse como tribunal de segunda instancia la Excma. Corte Suprema, que de esta materia revisaría lo actuado por un órgano que está expresamente excluido de su superintendencia, correccional y económica, según la manda el artículo 82 de la Constitución Política”¹⁶⁹.

¹⁶⁵ Corte Suprema, Rol N° 2.800-2019, 20 de febrero de 2019.

¹⁶⁶ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 566-2019, 10 de julio de 2019. Considerando 3º.

¹⁶⁷ Ibid.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ Ibid.

En síntesis, señala la Corte de Apelaciones de Santiago, no resultaría posible por la vía extraordinaria del Recurso de Protección revisar lo actuado por el Tribunal Constitucional, órgano que se había desempeñado dentro del ámbito de su competencia exclusiva y que había dado cumplimiento a cabalidad con el mandato contenido en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política de la República.

En contra de dicha sentencia, y con fecha 15 de julio de 2019, se presentó recurso de apelación, a fin de que la Corte Suprema conociera el caso y deje sin efecto el fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago, dictando una correspondiente sentencia de reemplazo y, finalmente, acoger el recurso de protección deducido en contra del Tribunal Constitucional, con expresa condena en costas.

La Tercera Sala de la Corte Suprema confirmó, con fecha 7 de octubre de 2019, la decisión de la Corte de Apelaciones de Santiago, aunque con razones distintas a las esgrimidas por el tribunal de primera instancia, estableciendo asimismo que las decisiones del Tribunal Constitucional sí pueden ser revisadas por el máximo tribunal, lo cual resulta completamente inédito en la jurisprudencia de nuestro país¹⁷⁰. Tal resolución contó con el voto favorable de los ministros Sergio Muñoz, Carlos Aránguiz, Ángela Vivanco y el Abogado Integrante Álvaro Quintanilla, además del voto disidente de la ministra María Eugenia Sandoval, quien fue del parecer de confirmar la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

A propósito de lo indicado, relata el fallo de la Excelentísima Corte Suprema que “No existe ninguna duda respecto de la autonomía e independencia del Tribunal

¹⁷⁰ Corte Suprema, Rol N° 21.027-2019, 7 de octubre de 2019. Considerando 5º. Dicha sentencia fue ampliamente difundida y comentada, así lo demuestran, por ejemplo: TAURAN, Erasmo, 2019. *Tribunal Constitucional vs Corte Suprema: la pugna que preocupa a las autoridades*. Diario Concepción en Internet. 9 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.diarioconcepcion.cl/pais/2019/10/09/tribunal-constitucional-vs-corte-suprema-la-pugna-que-preocupa-a-las-autoridades.html> [consulta: 6 de septiembre de 2020]; BOYS, Henry, 2019. *Tribunal Constitucional vs Corte Suprema: claves del conflicto*. Diario Constitucional en Internet. 17 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/tribunal-constitucional-vs-corte-suprema-claves-del-conflicto> [consulta: 6 de septiembre de 2020]; y FERRADA, Juan Carlos, 2019. *Conflicto entre el TC y la Corte Suprema: ¿no será que el origen del problema es el Tribunal Constitucional?* El Mostrador en Internet. 17 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2019/10/17/conflicto-entre-el-tc-y-la-corte-suprema-no-sera-que-el-origen-del-problema-es-el-tribunal-constitucional/> [consulta: 6 de septiembre de 2020].

Constitucional, sin que pueda otro órgano del Estado inmiscuirse en las materias que la ley y la Constitución han puesto bajo la órbita de su competencia. Empero, aquello no significa que, por su calidad de órgano autónomo, todas sus actuaciones queden al margen de la revisión que pueda hacer la jurisdicción conforme a los procedimientos que la propia Carta Política contempla y de la cual no se le ha excluido en dicho ordenamiento, como tampoco en la Ley Orgánica Constitucional respectiva. Además, la autonomía del Tribunal Constitucional se vincula exclusivamente con el ejercicio de las facultades que le han sido expresamente conferidas por el ordenamiento jurídico, ergo, las actuaciones del órgano, llevadas a cabo al margen de las atribuciones entregadas por la ley o la Constitución, pueden ser controladas por la vía jurisdiccional mediante esta acción constitucional”¹⁷¹. La Tercera Sala, a través de este fallo, consuma una tesis patente: a *grosso modo* nada puede quedar fuera de la tutela de derechos fundamentales, ni siquiera la jurisdicción ejercida por el Tribunal Constitucional, transformándose la Excelentísima Corte Suprema en el órgano que tendría la última palabra en caso de que se vulneren garantías de este tipo.

La Corte Suprema consolidaba una tesis innovadora, pero profundizaba aún más el conflicto existente con el Tribunal Constitucional.

En efecto, a fin de sofocar el conflicto, los presidentes de ambos tribunales decidieron reunirse con el fin de debatir y resolver la comentada pugna, situación que fue seguida por la prensa¹⁷² y que pareció obtener sus frutos.

No obstante lo anterior, la indicada sentencia dejó en manos de la Corte Suprema la deliberación de aplicar o no el fallo¹⁷³ del Tribunal Constitucional respecto al requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad del artículo 1º inciso primero

¹⁷¹ Corte Suprema, Rol N° 21.027-2019, 7 de octubre de 2019. Considerando 5º.

¹⁷² Véase por ejemplo: BARRAZA, Sebastián, 2019. *Corte Suprema y Tribunal Constitucional bajan tensión tras reunirse: “Nos permite ir resolviendo las situaciones”*. El Mercurio en Internet. 16 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2019/10/16/964592/Corte-Suprema-pugna-Tribunal-Constitucional.html> [consulta: 6 de septiembre de 2020] y CARVAJAL, Claudia, 2019. “Es una cuestión superada”: Presidentes del TC y Corte Suprema acercan sus posturas. Diario Uchile en Internet. 16 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2019/10/16/es-una-cuestion-superada-presidentes-del-tc-y-corte-suprema-acercan-sus-posturas/> [consulta: 6 de septiembre de 2020].

¹⁷³ Tribunal Constitucional, Rol N° 3.853-17-INA, 6 de diciembre de 2018.

y 485º, ambos del Código del Trabajo, en la resolución final del recurso de unificación de jurisprudencia que aún se encontraba pendiente desde el año 2018.

4.5 Repercusiones: Una nueva tendencia jurisprudencial en el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ha conocido en varias ocasiones requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad a propósito de la acción de tutela de derechos fundamentales incoada por servidores del Estado, requerimientos que se vieron masificados posteriormente a la dictación del fallo del Tribunal Constitucional “Marvy Navarrete Jaque con Ilustre Municipalidad de San Miguel”¹⁷⁴.

El primero de aquellos requerimientos fue presentado con fecha 10 de noviembre de 2015 por parte de la Ilustre Municipalidad de La Calera y resuelto con fecha 25 de julio de 2017. En dicho fallo, se declaró improcedente el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad deducido, pero por motivos ajenos al asunto que mueve esta tesis. En efecto, señala la sentencia que “dado que la gestión judicial pendiente, que sirve de base al presente requerimiento, consiste en un nuevo recurso de unificación de jurisprudencia sobre el que debe pronunciarse la Corte Suprema, donde debería dar una interpretación uniforme sobre la materia, entonces la causa no se encuentra en un estado tal que permita al Tribunal Constitucional resolver acerca de una hipotética aplicación inconstitucional de la norma cuestionada”¹⁷⁵. La resolución es extraña, en cuanto vulneraría el deber de inexcusabilidad presente en los cimientos del Tribunal Constitucional, a propósito de los artículos 93º N°6 de la Constitución Política de la República y 47º A de la Ley Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional, además de no resolver la controversia respecto a la procedencia del procedimiento de tutela laboral con relación a los funcionarios públicos.

La solución efectiva a la controversia conocida por el Tribunal Constitucional vino con el fallo de la causa caratulada “Marvy Navarrete Jaque con I. Municipalidad de San Miguel”, el cual ya ha sido comentado anteriormente. En dicho fallo, el tribunal varía

¹⁷⁴ Ibid.

¹⁷⁵ Tribunal Constitucional, Rol N° 2.926-15-INA, 25 de julio de 2017. Considerando 16º.

su decisión respecto al dictamen de 2017 y resuelve acoger el requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad de los artículos 1º inciso tercero y 485º del Código del Trabajo.

La resolución favorable del Tribunal Constitucional, a propósito de la sentencia del 6 de diciembre de 2018, generó un efecto evidente entre los diversos operadores jurídicos: comenzaron a proliferar requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad a propósito de la controversia analizada a lo largo de esta tesis, los cuales pueden, con sus correspondientes resultados, resumirse en la siguiente tabla, incluyendo el fallo de 25 de julio de 2017:

Tabla 1 Resoluciones del Tribunal Constitucional según requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad resueltos hasta el mes de julio del año 2020.

Resolución	Número de requerimientos
Acoge	128
Acoge parcialmente	0
Rechaza	19
Total Rechazados	19
Total Acogidos	128
Total requerimientos presentados	147

El Tribunal Constitucional ha resuelto 147 requerimientos de inaplicabilidad presentados a propósito de acciones de Tutela Laboral incoadas por funcionarios públicos, al mes de julio del año 2020. De aquellos requerimientos, 128 han sido acogidos por este Tribunal, los cuales entraron en contradicción a la jurisprudencia imperante del máximo tribunal del país.

Las excepciones, los rechazos francos a las pretensiones de los requirentes, provienen principalmente de casos en que los funcionarios públicos se encuentran sujetos a un estatuto específico, en concreto el Estatuto Docente, el cual logra configurar una excepción a la jurisprudencia consolidada por el Tribunal Constitucional.

Tal ruptura nace con el fallo de la causa caratulada “Osse con I. Municipalidad de Lo Espejo”¹⁷⁶, donde el Tribunal resuelve rechazar por mayoría el requerimiento de inaplicabilidad, en un caso donde la denunciante es una docente del Departamento de Educación Municipal. El rechazo se basa en cuanto existiría una ley especial que declara expresamente aplicable el Código del Trabajo, refiriéndose precisamente al artículo 71º de la Ley N° 19.070¹⁷⁷, norma en virtud de la cual se establecería el reenvío supletorio a dicho Código. El Estatuto Docente no efectúa regulación alguna a propósito de la tutela de derechos fundamentales, pero si efectúa dicha función el Código del Trabajo, el cual posee aplicación supletoria según lo señala la norma ya nombrada, con razón de un reenvío expreso, debiendo aplicarse en defecto este último cuerpo legal. Indican los sentenciadores de mayoría que dicha doctrina es consistente con la historia fidedigna del actual artículo 71º del Estatuto aludido, donde hubo especial discusión a propósito de la supletoriedad de dicha preceptiva, pues existían dos aspirantes a obtener el reenvío: la Ley N° 18.883 o el Código del Trabajo. Misma resolución se otorgó en otros casos donde los funcionarios públicos denunciados se encontraban regidos por el Estatuto Docente¹⁷⁸, siendo este tipo de servidores una excepcionalidad a la jurisprudencia de dicho tribunal.

Los demás requerimientos, donde los funcionarios públicos no se encuentran sujetos al Estatuto Docente, han sido mayoritariamente acogidos por el Tribunal Constitucional

¹⁷⁶ Tribunal Constitucional, Rol N° 4.995-18-INA, 11 de julio de 2019.

¹⁷⁷ Artículo 71º: Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.

¹⁷⁸ Véase por ejemplo Tribunal Constitucional, Rol N° 6.510-19-INA, 17 de octubre de 2019. Misma solución en Tribunal Constitucional, Rol N° 6.404-19-INA, 17 de octubre de 2019; Tribunal Constitucional, Rol N° 6.212-19-INA, 17 de octubre de 2019; Tribunal Constitucional, Rol N° 5.883-18-INA, 17 de octubre de 2019 y Tribunal Constitucional, Rol N° 6.159-19-INA, 20 de marzo de 2020.

y, en efecto, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional es tan avasalladora que incluso logró expandirse a un caso de prácticas antisindicales¹⁷⁹.

4.6 El golpe final de la Corte Suprema: Recurso de Unificación de Jurisprudencia

Con fecha 19 de diciembre de 2019 se dictó finalmente el fallo al recurso de unificación de jurisprudencia presentado por la I. Municipalidad de San Miguel. El resultado era incierto, pero finalmente la Corte Suprema resolvió rechazar el recurso.

El fallo, en primer lugar, se dedicó a abordar la naturaleza del recurso de unificación de jurisprudencia, cuestión que sería relevante para la *ratio decidendi* concluyente en la resolución del conflicto.

Dicho recurso, según la sentencia, corresponde a un arbitrio innovador para nuestro ordenamiento jurídico, en cuanto opera sobre la base de la constatación de una dispersión jurisprudencial y no bajo la consideración de la verificación de un vicio o error de derecho (como sucede con los recursos anulatorios generalmente)¹⁸⁰. Dicha operación se relaciona con el objetivo del recurso aludido, cuya principal característica también es su novedad, en cuanto consiste en “proclamar el precedente válido para una determinada cuestión jurídica, en la medida que se corresponda con la disputa en la que recayó el juicio”¹⁸¹.

En virtud de la clara diferenciación entre sistemas recursivos, se comprende que la Corte Suprema, a través del recurso de unificación jurisprudencial, no puede corregir los vicios procesales (como un recurso de casación) ni decidir la correcta aplicación, sentido o interpretación de los preceptos legales sustantivos que definieron el resultado de una sentencia (como sucedería con los recursos de nulidad) sino que, conociendo de este recurso en concreto, debe limitarse a “enderezar y corregir la dispersión jurisprudencial de cara a la indeterminación que dicha disimilitud puede producir en la sociedad y su nocivo efecto en el Estado de Derecho”¹⁸². Esta medida

¹⁷⁹ Tribunal Constitucional, Rol N° 5.057-18-INA, 13 de agosto de 2019.

¹⁸⁰ Corte Suprema, Rol N° 37.905-2017, 19 de diciembre de 2019. Considerando 11°.

¹⁸¹ Ibid.

¹⁸² Ibid.

de impugnación solamente procede respecto de una sentencia pronunciada sobre un recurso de nulidad laboral, por tanto, es dicha resolución la cual debería contener una posición dogmática sobre alguno de los puntos de derecho que fueron objeto del juicio¹⁸³; tal es el tribunal que debería plantear una interpretación, no la Corte Suprema, cuyo rol es ser el órgano consolidador de jurisprudencia en materia laboral a fin de otorgar seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a los empleadores. La vía de la unificación solamente pretende contrastar un pronunciamiento dogmático con otras decisiones de los tribunales superiores, y verificada una dispersión jurisprudencial, corregirla conforme al precedente que se considere adecuado¹⁸⁴.

En segundo lugar, el fallo procede a recordar la naturaleza del requerimiento o acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad. A propósito de su definición, el fallo cita la jurisprudencia del mismo Tribunal Constitucional, el cual indica que es la acción que “instaura un proceso dirigido a examinar la constitucionalidad de un precepto legal cuya aplicación en una gestión pendiente que se siga ante un tribunal ordinario o especial, resulte contraria a la Constitución. En consecuencia, la inaplicabilidad es un medio de accionar en contra de la aplicación de normas legales determinadas, que naturalmente se encuentran vigentes mientras no conste su derogación, que hayan sido invocadas en una gestión judicial y que puedan resultar derecho aplicable en la causa en que inciden”¹⁸⁵ cuyo objeto es “evitar que la aplicación de uno o más preceptos legales, invocados en una gestión judicial pendiente, produzca efectos, formal o sustantivamente, contrarios al Código Político. Trátase, por ende, de un control concreto de la constitucionalidad de la ley, centrado en el caso sub-lite, cuya resolución se limita a qué disposiciones legales determinadas, en sí mismas, resulten, en su sentido y alcance intrínseco, inconciliables con el texto y el espíritu de la Carta Fundamental”¹⁸⁶.

Según se indica, el efecto principal derivado de un recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad es prohibir a la judicatura de gestión pendiente el emplear la

¹⁸³ Ibid.

¹⁸⁴ Ibid.

¹⁸⁵ Tribunal Constitucional, Rol N° 730-07-INA, 26 de diciembre de 2007.

¹⁸⁶ Tribunal Constitucional, Rol N° 1.390-09-INA, 8 de abril de 2010.

norma legal declarada inaplicable en su resolución final. Como señala la sentencia, “el fallo que acoge un requerimiento de esta naturaleza, excluye y retira del universo de normas aplicables aquella declarada inaplicable, la cual no sólo deja de vincular al tribunal que conoce el proceso particular en que incide la cuestión, sino que se establece la obligación de no considerarla”¹⁸⁷.

En tercer lugar, la Corte Suprema toma conciencia de una situación compleja: “la labor que le corresponde a esta Corte en el conocimiento y resolución del presente recurso de unificación de jurisprudencia, luego de la intervención del Tribunal Constitucional, se ha visto alterada con el apartamiento de los dos preceptos declarados inaplicables, que al haber sido objeto de interpretación y pronunciamiento expreso por parte del fallo impugnado, generan una dificultad -a juicio de esta Corte. Irredimible- que le impide (...) efectuar a su respecto el análisis jurídico-jurisprudencial que exige el presente arbitrio”¹⁸⁸. Regresa la sentencia a la resolución recurrida, la cual concluyó que los Juzgados de Letras del Trabajo son competentes para conocer de las acciones de tutela laboral deducidas por empleados públicos a partir de la interpretación que realiza específicamente de las normas que el Tribunal Constitucional declaró inaplicables, por lo que difícilmente podría considerarlas en el ejercicio procesal de aproximación al recurso¹⁸⁹. Señala la Corte que “la decisión del Tribunal Constitucional, al excluir determinadas normas declaradas inaplicables al caso concreto, dejó la decisión impugnada sin el fundamento normativo que la justifica, o por lo menos, dejó a esta Corte impedida de considerarlo, lo que es necesario para llevar a cabo el ejercicio comparativo que exige el presente recurso, y, consecuentemente, la decisión impugnada, en la práctica, en la materia de derecho en análisis, queda vacía de justificación doctrinal, y, por lo tanto, sin un pronunciamiento válido susceptible de comparación”¹⁹⁰.

La Excelentísima Corte, en cuarto lugar, reflexiona respecto al recurso de unificación de jurisprudencia, cuyo elemento central es la materia de derecho objeto del juicio, que

¹⁸⁷ Corte Suprema, Rol N° 37.905-2017, 19 de diciembre de 2019. Considerando 12°.

¹⁸⁸ Ibid. Considerando 13°.

¹⁸⁹ Ibid.

¹⁹⁰ Ibid.

corresponde efectivamente al fundamento dogmático que sostiene la decisión de instancia que se conoce y resuelve en la sede de nulidad. Dicho fundamento o tesis jurídica, a través del recurso de unificación de jurisprudencia, se ve opuesto a otras decisiones dictadas por tribunales superiores de justicia¹⁹¹. Razona el máximo tribunal que “si el planteamiento jurídico que fundamenta el fallo es cercenado normativamente, como sucede en la especie, por medio de un acto institucional de expulsión normativa, resulta que esta Corte queda situada en una posición de imposibilidad práctica de considerar válido el pronunciamiento jurídico fundado en dichas normas para este caso particular”¹⁹², es decir, no podría la Corte efectuar el ejercicio argumentativo unificador que se pretende realizar por la vía del recurso deducido.

A pesar de contener la sentencia del Tribunal Constitucional una obligación para el que debe dictar la sentencia de fondo en la gestión pendiente, “sólo puede ser entendido en la lógica procesal tradicional de nuestro ordenamiento, esto es, aquella que opera sobre la base de la decisión de mérito pendiente”¹⁹³, suceso que no ocurre en el caso en concreto, en cuanto el recurso de unificación de jurisprudencia se aleja de la estructura recursiva habitual (enfocada principalmente en enmendar decisiones perjudiciales contrarias a derecho o a cumplir un rol de *nomofilaxis* o protección de la norma jurídica)¹⁹⁴. El fallo de inaplicabilidad afecta el análisis que se debe realizar en un arbitrio de unificación jurisprudencial, en cuanto no se puede soslayar el efecto negativo provocado por la resolución del Tribunal Constitucional en la fundamentación del fallo impugnado que se sustenta en preceptos declarados inaplicables¹⁹⁵.

La sentencia revisada, proveniente del arbitrio de nulidad, según los sentenciadores, terminó desprovista de motivación, debido a que la decisión de sustracción normativa, en la dinámica que exigía el recurso de unificación de jurisprudencia, “impide considerar la validez de los preceptos declarados inaplicables en los cuales se apoyó para sustentar su interpretación, convirtiéndose, entonces, para esta Corte, en una

¹⁹¹ Ibid. Considerando 14º.

¹⁹² Ibid.

¹⁹³ Ibid.

¹⁹⁴ Ibid. Considerando 15º.

¹⁹⁵ Ibid.

incompleta e insuficiente, un dispositivo sin sustento normativo – cuya corrección excede los contornos de este especial recurso-, configurando, por ello, un enunciado doctrinal carente de contenido argumentativo, y que, por lo tanto, no puede ser contrastado con otras tesis jurídicas.”¹⁹⁶

El recurso de unificación exige de la judicatura resolutive la confrontación de las *ratio decidendi*, la cual se ve severamente afectada en el caso de la sentencia de nulidad revisada, a propósito de la prohibición dictada de aplicar los preceptos impugnados. Como señala el fallo, “con la declaración de inaplicabilidad que afecta a esta causa, en el ejercicio práctico del recurso, el pronunciamiento sobre la materia del juicio ha quedado desprovista de una exposición de motivos suficientemente eficaz, al basarse en reglas legales que deben tenerse por excluidas del caso concreto, de manera que la materia de derecho planteada, no tiene un correlato en el fallo impugnado que sea susceptible de escrutar desde la perspectiva que exige el presente recurso”¹⁹⁷.

La sentencia impugnada posee una decisión, pero como se sostiene en normas que han sido declaradas inaplicables por el Tribunal Constitucional, para la Corte Suprema deviene en una sentencia que carece de *ratio decidendi*¹⁹⁸. Dicha situación genera un problema de “deficiencia adjetiva”¹⁹⁹ que impediría entrar al fondo del asunto y desarrollar válidamente el recurso de unificación de jurisprudencia.

En quinto lugar, reflexiona el máximo tribunal respecto a la oportunidad en que se dedujo el recurso de inaplicabilidad para el caso en concreto. Señalan los sentenciadores que se dedujo el requerimiento una vez ya dictada la sentencia de nulidad, la cual validó el fallo de primera instancia que acogió la acción de tutela. Respecto a la procedencia en conjunto al recurso de unificación jurisprudencial indica la Corte Suprema que “en estricto rigor, no siempre una decisión de inaplicabilidad va a producir efectos prácticos en el proceso que pretende afectar, por lo que es posible la convivencia de decisiones del Tribunal Constitucional que no producen un efecto práctico en el terreno concreto, lo cual, en caso alguno significa desconsiderarlas, sino

¹⁹⁶ Ibid.

¹⁹⁷ Ibid.

¹⁹⁸ Ibid.

¹⁹⁹ Ibid.

que consolida la idea de que su eficiencia requiere la existencia de un ámbito donde procesalmente sea posible su aplicación material”²⁰⁰.

El efecto que generaría una sentencia de inaplicabilidad sería de “carácter negativo”, en cuanto impide o bloquea la utilización de ciertas normas legales por su consecuencia inconstitucional, que solo puede comprenderse en la medida que el fallo pueda ser objeto de modificaciones.

La Corte Suprema finaliza la resolución señalando que “el recurso de unificación es uno de los casos en que la sentencia de inaplicabilidad concedida carece de eficacia en el caso concreto en que se pronuncia”²⁰¹, en cuanto dicho recurso no contempla la posibilidad de dictamen sobre el fondo del asunto pendiente, situación que se agotó con la instancia de nulidad laboral, última etapa en que se permite un pronunciamiento de dicha categoría.

Por tanto, señala la Corte Suprema que no podría obrar conforme lo propone la sentencia de inaplicabilidad proveniente del Tribunal Constitucional “sin traspasar los contornos normativos del presente recurso”²⁰², el cual solamente es hábil para conocer y confrontar distintos precedentes judiciales a fin de remediar una eventual dispersión jurisprudencial.

De esta forma, la Corte Suprema concluye que hay un problema irremediable en el proceso: existe un fallo que declara inaplicables ciertas normas legales, pero no existe un ámbito o estadio procesal que permita, en este caso específico, concretar la declaración de inaplicabilidad.

El estadio procesal en que se encuentra el proceso “impide el ejercicio argumentativo unificador que se pretende por vía del presente recurso”²⁰³, razón por la cual la Corte Suprema de Justicia se ve obligada a concluir en un rechazo a la pretensión del recurrente.

²⁰⁰ Ibid. Considerando 20º.

²⁰¹ Ibid. Considerando 21º.

²⁰² Ibid.

²⁰³ Ibid.

Este problema es de amplísima relevancia, pues existen 24 sentencias del Tribunal Constitucional (posteriores al fallo Marvy Navarrete Jaque con I. Municipalidad de San Miguel) que acogen requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad pero que recaen sobre asuntos que están siendo conocidos por la Corte Suprema a través del recurso de unificación de jurisprudencia. En dichos casos, como ha señalado el máximo tribunal, no habría un ámbito o estadio procesal para concretar la declaración de inaplicabilidad, debiendo rechazarse la pretensión de los recurrentes.

No obstante, si se observa el anexo adjunto al final de esta memoria, se puede observar que la mayoría de los requerimientos presentados ante el Tribunal Constitucional cuentan con una gestión pendiente distinta al recurso de unificación de jurisprudencia, siendo estas gestiones ámbitos donde es posible la aplicación material de fallos correspondientes a requerimientos de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, por aún poder discutir el fondo de dichos asuntos. En tales casos, habría plena eficacia de la declaración de inaplicabilidad de ciertas normas en la gestión pendiente, a diferencia de lo sucedido con el recurso de unificación de jurisprudencia.

La relevancia del fallo de la Corte Suprema no es menor, pues mantiene en la jurisprudencia imperante el derecho de los funcionarios públicos de proteger sus garantías fundamentales a través del procedimiento de tutela laboral²⁰⁴. No obstante, dicha situación seguía sin ser estable, en cuanto dicho fallo se remite a una instancia excepcional dentro de nuestro ordenamiento jurídico, tal como lo es el recurso de unificación de jurisprudencia. Ciertamente, según el máximo tribunal, las sentencias de inaplicabilidad por inconstitucionalidad producirán plenos efectos en las gestiones pendientes conocidas por Jueces de Letras del Trabajo y Cortes de Apelaciones. Aún persiste entonces la inseguridad jurídica y, en efecto, parece ser que la única solución firme sería la reforma legal.

²⁰⁴ Utiliza la misma línea argumentativa y falla en igual sentido Corte Suprema, Rol N° 2.334-18, 19 de diciembre de 2019.

Capítulo V: La solución al conflicto Corte Suprema vs Tribunal Constitucional

5.1 El día después de la tormenta: soluciones

Con la sentencia dictada en la causa “*Marvy Navarrete Jaque con I. Municipalidad de San Miguel*” era esperable cierta calma en la jurisprudencia respecto a la resolución de este tipo de conflictos, aunque dicha tranquilidad se demoró en arribar.

La resolución de este tipo de asuntos por parte de los tribunales superiores de justicia, en casos de acciones de tutela laboral deducidas por funcionarios públicos, siguió siendo variable e inestable en su sentido, y así lo demostró el fallo dictado por la Corte Suprema en la causa “*Francisco Heriberto Solís Azócar con Carabineros de Chile*”²⁰⁵, el cual a pesar de ser previo a la sentencia del caso aludido anteriormente, no tuvo tal relevancia por no contar con la aparición estelar del Tribunal Constitucional. En dicho fallo, dictado por la Primera Sala de la Corte Suprema, la decisión varía y opta por el rechazo en la aplicación del procedimiento de tutela laboral en el caso de los servidores del Estado, a pesar de su similitud con las resoluciones que afirmaban la tesis contraria, situación que también puede deberse a un factor humano a propósito del cambio en la composición de la sala que resolvió el asunto.

Es posible observar que mientras no existiera un cambio relevante en nuestro ordenamiento jurídico, los derechos laborales inespecíficos de los empleados fiscales no estarían completamente salvaguardados, pues la jurisprudencia se ha mostrado sorprendentemente movediza e inestable, a diferencia del quinquenio pasado. Y en ese sentido, el Poder Legislativo parece haber solucionado este problema.

El proceso legislativo para ampliar la órbita de aplicación del procedimiento de tutela laboral avanzó a paso firme y al parecer en una dirección correcta, a través de una ley interpretativa. La reforma legal resultaría ser la vía más sólida para fortalecer y

²⁰⁵ Corte Suprema, Rol N° 14.796-2018, 13 de noviembre de 2019.

transformar en indiscutible la protección de los derechos fundamentales de los servidores del Estado, en cuanto se resuelve toda duda respecto de la aplicación de dicho procedimiento a propósito de tal categoría de trabajadores. Dicho proceso de reforma recayó principalmente en los boletines N° 12.327-13, N° 12.322-13 y N° 9.476-13, que fueron refundidos con fecha 19 de diciembre de 2018, por referirse a idénticas materias.

Como ya se puede intuir, el propósito de dicho proyecto de ley era hacer procedente la acción de tutela laboral para los funcionarios de la administración del Estado, ya sea esta centralizada o descentralizada, sean empleados del Congreso Nacional o del Poder Judicial, trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o aquellas en que este tenga aportes, participación o representación. Asimismo, incluía el proyecto que también podría aplicarse dicho procedimiento respecto de los funcionarios que se desempeñen en los órganos señalados en los capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República (refiriéndose de manera específica al Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Contraloría General de la República y Banco Central) y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.

Esta modificación legal permitiría, además, solucionar sagazmente la contienda extendida entre la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional mediante un necesario empate, el cual se manifiesta sano tanto para nuestra democracia como para la seguridad laboral de los servidores del Estado.

Con fecha 5 de marzo de 2019, el proyecto fue aprobado en general por el Senado y se aplazó la discusión en particular, la cual fue aprobada posteriormente con fecha 12 de marzo. Un año después, con fecha 3 de marzo del año 2020, se aprobó con modificaciones en la Honorable Cámara de Diputadas y Diputados el proyecto de ley que extiende el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral a los servidores públicos (incluyendo a los funcionarios municipales). Posteriormente, con fecha 18 de agosto del mismo año, las modificaciones presentadas por la cámara baja fueron aprobadas por el Senado, institución que respaldó de gran manera el proyecto,

con 29 votos a favor y 8 abstenciones, quedando dicho proyecto en condiciones de ser promulgado y posteriormente publicado.

Poco antes de la promulgación del aludido proyecto, el Presidente de la República decidió formular observaciones, las cuales fueron comunicadas al Senado con fecha 16 de septiembre de 2020. Dicho veto (como tradicionalmente se le conoce a la institución de las observaciones presidenciales) tenía por objetivo precisar determinados aspectos del Procedimiento de Tutela Laboral debido a la especial naturaleza de los estatutos que rigen a los funcionarios públicos y municipales.

Primeramente, el veto intentó delimitar las atribuciones de la Dirección del Trabajo respecto de la aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral a los funcionarios públicos y municipales, en cuanto dicho organismo carece de atribuciones respecto a las relaciones existentes entre la Administración del Estado y sus funcionarios. Tales cuestiones corresponderían de manera privativa a la Contraloría General de la República, en virtud de la Ley N°10.336, cuyo texto coordinado, sistematizado y refundido fue fijado por el decreto N°2.421, de 1964, del Ministerio de Hacienda.

A continuación, el veto se refiere a la normativa aplicable a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública. Respecto de aquellas instituciones, señalan las observaciones del Presidente de la República, estas se encuentran reguladas en el Capítulo XI de la Constitución Política y además por sus estatutos específicos respectivos que norman a su personal, en virtud de sus especiales características, tales como la jerarquía, disciplina a la que se someten y sus labores concretas. Tales entes no son considerados por el legislador en la reforma al Procedimiento de Tutela Laboral, en cuanto no se efectúa mención expresa al Capítulo XI de la Carta Magna en el proyecto de ley aprobado, reconociendo así el carácter especial de las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, excluyéndolas de la aplicación de este procedimiento. En efecto, si el legislador hubiese querido hacer aplicable dicho procedimiento respecto de tales entes, lo hubiese mencionado de manera expresa, como sí lo hizo respecto de otros órganos autónomos. No obstante, señala el veto presidencial, con el objeto de precisar dicha situación, resultaba necesario aclarar de manera expresa que esta normativa no se

aplicaba a las FF.AA. y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, instituciones que se seguirían rigiendo de conformidad a su propia normativa en materia de derechos vulnerados con relación al personal.

En último lugar, el veto se remite a la relación del Procedimiento de Tutela Laboral con el reclamo funcional contenido en el artículo 160º del Estatuto Administrativo. La observación señala que, como ambas acciones pueden ser procedentes ante un mismo hecho, es necesario regular la interacción existente entre ambos procedimientos. En ese sentido, propone que el plazo para la interposición de la acción de tutela laboral, en caso de que el sujeto activo sea un funcionario público, se suspenda mientras se encuentre en tramitación el reclamo funcional que conoce la Contraloría General de la República.

Dicho veto, con fecha 22 de septiembre de 2019, fue rechazado por la Comisión de Trabajo del Senado por 3 votos contra 1. Poco después, mientras el veto esperaba en tabla su discusión por el senado, fue retirado por el Presidente de la República, con fecha 27 de octubre de 2020. De este retiro se tomó conocimiento por el Senado con fecha 29 de octubre de 2020, quedando dicho proyecto en etapa de ser promulgado.

Finalmente, con fecha 9 de noviembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.280 sobre el Ámbito de Aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral, cuyo tenor literal señala:

“Artículo 1º.- Declárase interpretado el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6º del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1º del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y

XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.

Artículo 2º.- *Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:*

1) *Sustitúyese, en el inciso quinto del artículo 486, la frase “Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras”, por la siguiente: “Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley Nº 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código”.*

2) *Agrégase, en el artículo 489, el siguiente inciso final:*

“Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1º de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2º de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponde o bien su reincorporación a su cargo.”.

Como se puede observar, la norma interpretativa despeja toda duda respecto al ámbito de aplicación del referido procedimiento, terminando por resolver la contienda existente entre la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional.

Conclusiones

A lo largo de esta tesis se analizaron distintos problemas que aquejaron la aplicación del procedimiento de tutela laboral respecto de los funcionarios públicos, personas que también pueden ver comprometidos sus derechos fundamentales con relación a la función laboral que desempeñan en la Administración del Estado.

Los obstáculos existentes para la debida vigencia de los derechos fundamentales de los empleados públicos no concluyen con la aceptación de la procedencia del procedimiento de tutela, pero resulta ser un avance efectivo respecto de la protección de su dignidad y seguridad laboral, aspectos que han sido históricamente dejados de lado por parte del Poder Legislativo, quien parece hoy en día reivindicarse a propósito de su defensa.

El Estado, como uno o quizás el más poderoso empleador de nuestra sociedad, debe someterse constantemente a fiscalizaciones. Su poder es inmenso, no solamente por sus amplias facultades sino también por la cantidad de personeros que se desempeñan en él o en sus órganos, los cuales evidentemente podrían presentar vulneraciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, situaciones que, aunque sean una mínima probabilidad, deben ser tuteladas y enmendadas. El Estado, como uno de los empleadores principales de la nación, no puede permitir vulneraciones a las garantías fundamentales de sus trabajadores, no solamente porque la Constitución Política de la República lo establece expresamente, sino también porque es el órgano que debe dar el ejemplo a los demás empleadores respecto de su particular tutela.

La jurisprudencia estudiada a lo largo de esta tesis nos demuestra que, a pesar de haber salvaguardado la Corte Suprema los derechos fundamentales de los funcionarios públicos durante años, resulta impredecible e insegura su decisión, por lo que la solución debió provenir de otro poder del Estado, un poder que pudo obtener una solución unánime y segura para los derechos laborales de los servidores públicos. Dicho poder es el Legislativo, el cual se involucró fuertemente en los conflictos aludidos con el fin de obtener soluciones claras y concretas para los trabajadores.

No queda mucho tiempo para la inseguridad jurídica respecto a este tipo de conflictos, esto a propósito de la promulgación y la publicación de la ley ya señalada, que buscó ampliar el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios público, poniendo fin a un conflicto que se desarrolló durante diez años y que incluso provocó una grave pugna entre las jurisdicciones de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional.

Finalmente, debe concluirse que, a pesar de algunas críticas respecto a carga probatoria o tiempos de resolución, el procedimiento de tutela laboral ha logrado cumplir el objetivo de su creación: se ha transformado en un mecanismo efectivo para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, así lo han reconocido tanto los operadores jurídicos como el estamento de los funcionarios públicos. Estos últimos, reconociendo su eficacia, han deseado sumarse a su ámbito de protección, en desmedro de otros medios que podrían verse más efectivos a primera vista como son el recurso de protección o los distintos recursos administrativos. El procedimiento de tutela laboral de derechos fundamentales, en la mayoría de sus aristas, ha resultado ser todo un éxito en nuestro ordenamiento jurídico.

Bibliografía

Libros y revistas

- 1) ACKERMAN, Mario, 2014. *Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I. Teoría General del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Rubinzal Culzoni Editores.
- 2) ANDRADE, Carlos, 1991. *Reforma de la Constitución Política de la República de Chile de 1980*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- 3) BAYLOS, Antonio, 1998. La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva. *Revista del Colegio de Abogados de Concepción*. Concepción: Consejo Regional del Colegio de Abogados de Concepción, N°5.
- 4) BÉRMUDEZ, Jorge, 2011. *Derecho Administrativo General*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 5) BULNES, Luz, 1981. La Libertad de Trabajo y su Protección en la Constitución de 1980. *Revista de Derecho Público*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, N°29/30.
- 6) CAAMAÑO, Eduardo, 2006. La Eficacia de los Derechos Fundamentales en las Relaciones Laborales y su Reconocimiento por la Dirección del Trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Valparaíso: Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. 27.
- 7) CEA, José Luis, 2002. *Derecho Constitucional Chileno. Tomo I*. Santiago: Editorial de la Universidad Católica de Chile.
- 8) CELIS, Gabriel, 2010. *Curso de Derecho Administrativo, Tomo I*. Santiago: RIL Editores.
- 9) CORREA, Jorge, 2006. Algunas consideraciones sobre el interés público en la Política y el Derecho. *Revista Española de Control Externo*. Madrid: Tribunal de Cuentas, vol. 8, N°24.
- 10) CORDERO, Eduardo, 2015. *Lecciones de Derecho Administrativo*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 11) DÍAZ, Cecilia, 2019. *¿Tutela laboral de funcionarios públicos?* Santiago: Editorial Libromar.

- 12) ETEROVIC, Pablo, 2010. Ángulos. La Tutela Anticipada y su Constitucionalidad: El caso de la Jurisdicción Laboral. *Actualidad Laboral*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, N°88.
- 13) FERRADA, Juan Carlos y WALTER, Rodolfo, 2011. La Protección de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores en el nuevo Procedimiento de Tutela Laboral. *Revista de Derecho*. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 24, N°2.
- 14) FERRAJOLI, Luigi, 2004. *Derechos y Garantías. La ley del más débil*. Madrid: Editorial Trotta.
- 15) FUENZALIDA, Pablo, 2007. *La Titularidad de los Derechos Fundamentales y las Relaciones de Sujeción Especial en la Constitución Chilena* (Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile.
- 16) GALLEGO, Alfredo, 1961. Relaciones especiales de sujeción y el principio de legalidad de la Administración. Contribución a la teoría del Estado de Derecho. *Revista de Administración Pública*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, N°34.
- 17) GAMONAL, Sergio, 2008. *El procedimiento de Tutela de Derechos Laborales*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 18) GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina, 2020. *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo*. Santiago: DER Ediciones.
- 19) GAZMURI, Consuelo, 2004. *Los Derechos Fundamentales en la Empresa; Algunas Perspectivas de Género*. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.
- 20) GUZMÁN, Karol, 2017. *El Procedimiento de Tutela Laboral como Resultado del Fenómeno de la Constitucionalización del Derecho Chileno*. Santiago: Editorial Ius Civile.
- 21) HUMERES, Héctor, 2009. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derechos individuales del trabajo y Procedimiento Laboral, tomo I*. Santiago: Editorial Jurídica.

- 22) LANATA, Gabriela, 2010. *Manual de Proceso Laboral*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 23) LAYANA, Erick, 2013. Derecho del Trabajo y Derechos fundamentales: Ciudadanía en la empresa. *Revista de Ciencias Sociales*. Valparaíso: Facultad de Derecho Universidad de Valparaíso, N°63.
- 24) MARTÍNEZ, Gonzalo, 2012. La Garantía de Indemnidad en Chile: Análisis normativo y comparativo desde el derecho comparado y el Common Law. *Revista de Derecho*. Coquimbo: Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Católica del Norte, vol. 19.
- 25) MARSHALL, Pablo, 2010. El Efecto Horizontal de los Derechos y la Competencia del Juez para Aplicar la Constitución. *Estudios Constitucionales*. Talca: Centro de Estudios Constitucionales de Chile Universidad de Talca, vol. 8, N°1.
- 26) MARZI, Daniela, 2010. ¿Quién le teme a los derechos fundamentales? Sobre el procedimiento de tutela de la Reforma Laboral. *Anuario de Derechos Humanos*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, N°6.
- 27) MELLA, Patricio y DOMINGUEZ, Álvaro, 2012. Conflicto de Derechos Constitucionales y Juicio de Tutela Laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Valparaíso: Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, vol. 39.
- 28) MORALES, Jorge, 2014. Una sentencia que desconoce el tenor literal de la ley. *Revista de Derecho*. Santiago: Ediciones del Consejo de Defensa del Estado, N°31.
- 29) MUÑOZ, Catalina y UMAÑA, Thomas, 2012. *El Contrato de Prestación de Servicios Civiles como Mecanismo de Elusión de los Efectos de una Relación Laboral: Criterios Judiciales y Administrativos Diferenciadores*. (Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales). Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile.
- 30) NEIRA, Francisco y ROJAS, Álvaro, 2016. Trabajadores a Honorarios. La Municipalidad como Transgresor del Orden Público Laboral. *Revista Chilena de*

- Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 7, N°13.
- 31) NOGUEIRA, Humberto, 2005. Aspectos de una Teoría de los Derechos Fundamentales: la Delimitación, Regulación, Garantías y Limitaciones de los Derechos Fundamentales. *Revista Ius Et Praxis*. Talca: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad de Talca.
- 32) PALAVECINO, Claudio, 2008. Sobre la naturaleza del procedimiento de tutela laboral. *La Semana Jurídica*, N°382.
- 33) PALAVECINO, Claudio, 2014. El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador en Chile. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 5, N°9.
- 34) PALOMEQUE, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, 2001. *Derecho del Trabajo*. 9ª Edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Aceres S.A.
- 35) PARRA, Waldo, 2013. *El Concepto de Derechos Fundamentales Inespecíficos en el Ámbito Laboral Chileno y la Tutela Jurídica de su Eficiencia Horizontal*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 36) PASCO, Mario, 2012. Los Derechos Laborales Inespecíficos. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 3, N°5.
- 37) PRIETO, Tomás, 2008. La encrucijada actual de las Relaciones Especiales de Sujeción. *Revista de Administración Pública*, Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, N°178.
- 38) ROJAS, Irene, 2015. *Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 39) ROMÁN, Cristián, 2018. Paralizaciones / Huelgas de los funcionarios públicos. *Revista de Derecho Público*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, número especial.
- 40) SANTIBÁÑEZ, Cristina, 2010. Las cargas probatorias dinámicas. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile, vol. 1, N°1.

- 41) SILVA, Luis, 2011. Supremacía constitucional y tutela laboral. *Revista de Derecho*. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 24, N°1.
- 42) TOLEDO, Agustín, 2018. *Tutela Anticipada y su Aplicación a Terceros Ajenos al Juicio. El Riesgo Exorbitante del art. 492 del Código del Trabajo* (Actividad Formativa Equivalente a Tesis para optar al Grado de Magíster en Derecho). Santiago: Facultad de Derecho Universidad de Chile.
- 43) UGARTE, José Luis, 2007a. La Tutela de Derechos Fundamentales y el Derecho del Trabajo: De Erizo a Zorro. *Revista de Derecho*. Valdivia: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales Universidad Austral de Chile, vol. 40, N°2.
- 44) UGARTE, José Luis, 2007b. Los Derechos Fundamentales del Trabajador: El Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral. *Ensayos Jurídicos*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado, N°2.
- 45) UGARTE, José Luis, 2010. *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 46) UGARTE, José Luis, 2018. *Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo*. Santiago: Editorial LegalPublishing.
- 47) VALDIVIA, José Miguel, 2018. *Manual de Derecho Administrativo*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- 48) VILLALÓN, Jorge, 2013. ¿Es el Procedimiento de Tutela de derechos fundamentales una adecuada herramienta de control y sanción del acoso laboral?: Reflexiones a partir de la dictación de la ley 20.607. *Revista de Derecho*. Coquimbo: Facultad de Ciencias Jurídicas Universidad Católica del Norte, vol. 20.
- 49) VIVEROS, Felipe, 1998. La Participación de la Sociedad Civil en acciones de Interés Público. *Cuadernos de Análisis Jurídico*. Santiago: Facultad de Derecho Universidad Diego Portales, N°8.

Jurisprudencia

Tribunal Constitucional

- 1) Tribunal Constitucional, Rol N° 176-93-CCO, 22 de noviembre de 1993.
- 2) Tribunal Constitucional, Rol N° 3.283-16-CCO, 18 de enero de 2017.

- 3) Tribunal Constitucional, Rol N° 730-07-INA, 26 de diciembre de 2007.
- 4) Tribunal Constitucional, Rol N° 1.390-09-INA, 8 de abril de 2010.
- 5) Tribunal Constitucional, Rol N° 2.926-15-INA, 25 de julio de 2017.
- 6) Tribunal Constitucional, Rol N° 3.853-17-INA, 6 de diciembre de 2018.
- 7) Tribunal Constitucional, Rol N° 4.744-18-INA, 6 de marzo de 2019.
- 8) Tribunal Constitucional, Rol N° 3.892-17-INA, 2 de mayo de 2019.
- 9) Tribunal Constitucional, Rol N° 4.033-17-INA, 28 de mayo de 2019.
- 10) Tribunal Constitucional, Rol N° 4.046-17-INA, 28 de mayo de 2019.
- 11) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.089-19-INA, 20 de junio de 2019.
- 12) Tribunal Constitucional, Rol N° 4.995-18-INA, 11 de julio de 2019.
- 13) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.324-18-INA, 11 de julio de 2019.
- 14) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.030-18-INA, 11 de julio de 2019.
- 15) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.128-18-INA, 11 de julio de 2019.
- 16) Tribunal Constitucional, Rol N° 4.801-18-INA, 25 de julio de 2019.
- 17) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.810-18-INA, 6 de agosto de 2019.
- 18) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.894-19-INA, 6 de agosto de 2019.
- 19) Tribunal Constitucional, Rol N° 4.916-18-INA, 6 de agosto de 2019.
- 20) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.809-18-INA, 6 de agosto de 2019.
- 21) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.808-18-INA, 6 de agosto de 2019.
- 22) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.853-18-INA, 13 de agosto de 2019.
- 23) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.057-18-INA, 13 de agosto de 2019.
- 24) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.854-18-INA, 13 de agosto de 2019.
- 25) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.890-19-INA, 27 de agosto de 2019.
- 26) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.710-18-INA, 27 de agosto de 2019.
- 27) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.860-18-INA, 27 de agosto de 2019.
- 28) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.022-19-INA, 27 de agosto de 2019.
- 29) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.971-19-INA, 27 de agosto de 2019.
- 30) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.914-19-INA, 27 de agosto de 2019.
- 31) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.046-19-INA, 27 de agosto de 2019.
- 32) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.920-19-INA, 24 de septiembre de 2019.
- 33) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.921-19-INA, 24 de septiembre de 2019.

- 34) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.162-19-INA, 8 de octubre de 2019.
- 35) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.947-19-INA, 8 de octubre de 2019.
- 36) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.539-18-INA, 8 de octubre de 2019.
- 37) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.069-19-INA, 8 de octubre de 2019.
- 38) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.134-19-INA, 8 de octubre de 2019.
- 39) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.903-19-INA, 10 de octubre de 2019.
- 40) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.027-19-INA, 10 de octubre de 2019.
- 41) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.510-19-INA, 17 de octubre de 2019.
- 42) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.404-19-INA, 17 de octubre de 2019.
- 43) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.212-19-INA, 17 de octubre de 2019.
- 44) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.883-18-INA, 17 de octubre de 2019.
- 45) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.834-18-INA, 17 de octubre de 2019.
- 46) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.933-19-INA, 17 de octubre de 2019.
- 47) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.042-19-INA, 17 de octubre de 2019.
- 48) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.196-19-INA, 22 de octubre de 2019.
- 49) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.213-19-INA, 22 de octubre de 2019.
- 50) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.190-19-INA, 22 de octubre de 2019.
- 51) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.977-19-INA, 22 de octubre de 2019.
- 52) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.154-19-INA, 22 de octubre de 2019.
- 53) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.203-19-INA, 22 de octubre de 2019.
- 54) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.976-19-INA, 24 de octubre de 2019.
- 55) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.118-19-INA, 24 de octubre de 2019.
- 56) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.117-19-INA, 24 de octubre de 2019.
- 57) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.231-19-INA, 24 de octubre de 2019.
- 58) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.187-19-INA, 5 de noviembre de 2019.
- 59) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.497-19-INA, 5 de noviembre de 2019.
- 60) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.531-19-INA, 5 de noviembre de 2019.
- 61) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.093-19-INA, 5 de noviembre de 2019.
- 62) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.491-19-INA, 5 de noviembre de 2019.
- 63) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.175-19-INA, 5 de noviembre de 2019.
- 64) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.511-19-INA, 5 de noviembre de 2019.

- 65) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.174-19-INA, 5 de noviembre de 2019.
- 66) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.314-19-INA, 12 de noviembre de 2019.
- 67) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.956-19-INA, 12 de noviembre de 2019.
- 68) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.075-19-INA, 26 de noviembre de 2019.
- 69) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.076-19-INA, 26 de noviembre de 2019.
- 70) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.436-19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 71) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.745-19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 72) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.548-19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 73) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.463-19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 74) Tribunal Constitucional, Rol N° 5.990 -19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 75) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.591 -19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 76) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.569-19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 77) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.583-19-INA, 5 de diciembre de 2019.
- 78) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.159-19-INA, 20 de marzo de 2020.
- 79) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.578-19-INA, 13 de abril de 2020.
- 80) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.522-19-INA, 13 de abril de 2020.
- 81) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.752-19-INA, 30 de abril de 2020.
- 82) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.677-19-INA, 20 de mayo de 2020.
- 83) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.929-19-INA, 20 de mayo de 2020.
- 84) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.244-19-INA, 20 de mayo de 2020.
- 85) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.723-19-INA, 20 de mayo de 2020.
- 86) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.684 -19-INA, 20 de mayo de 2020.
- 87) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.073-19-INA, 20 de mayo de 2020.
- 88) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.768-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 89) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.582-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 90) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.547-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 91) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.461-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 92) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.792-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 93) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.634-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 94) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.788-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 95) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.535-19-INA, 28 de mayo de 2020.

- 96) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.791-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 97) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.833-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 98) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.871-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 99) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.892-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 100) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.707-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 101) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.954-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 102) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.004-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 103) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.759-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 104) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.021-19-INA, 28 de mayo de 2020.
- 105) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.257-20-INA, 4 de junio de 2020.
- 106) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.260-20-INA, 4 de junio de 2020.
- 107) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.186-20-INA, 4 de junio de 2020.
- 108) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.048 -19-INA, 4 de junio de 2020.
- 109) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.818-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 110) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.723-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 111) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.409-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 112) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.651-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 113) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.622 -19-INA, 4 de junio de 2020.
- 114) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.925-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 115) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.077-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 116) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.071-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 117) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.975-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 118) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.823-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 119) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.821-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 120) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.790-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 121) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.745-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 122) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.273-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 123) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.277-20-INA, 4 de junio de 2020.
- 124) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.436-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 125) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.441-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 126) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.573-19-INA, 4 de junio de 2020.

- 127) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.883 -19-INA, 4 de junio de 2020.
- 128) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.635 -19-INA, 4 de junio de 2020.
- 129) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.188-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 130) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.530-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 131) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.185-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 132) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.892-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 133) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.146-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 134) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.809-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 135) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.308-20-INA, 4 de junio de 2020.
- 136) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.898-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 137) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.338-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 138) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.802-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 139) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.449-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 140) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.779-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 141) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.185-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 142) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.793-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 143) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.809-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 144) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.883-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 145) Tribunal Constitucional, Rol N° 6.880-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 146) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.868-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 147) Tribunal Constitucional, Rol N° 7.871-19-INA, 4 de junio de 2020.
- 148) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.452-20-INA, 4 de junio de 2020.
- 149) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.422-20-INA, 4 de junio de 2020.
- 150) Tribunal Constitucional, Rol N° 8.570-20-INA, 4 de junio de 2020.

Corte Suprema

- 1) Corte Suprema, Rol N° 1.972-2011, 5 de octubre de 2011.
- 2) Corte Suprema, Rol N° 5.544-2011, 27 de junio de 2012.
- 3) Corte Suprema, Rol N° 8.680-2011, 8 de agosto de 2012.
- 4) Corte Suprema, Rol N° 12.712-2011, 3 de octubre de 2012.
- 5) Corte Suprema, Rol N° 9.381-2012, 6 de mayo de 2013.
- 6) Corte Suprema, Rol N° 10.972-2013, 30 de abril de 2014.

- 7) Corte Suprema, Rol N° 5.967-2013, 5 de mayo de 2014.
- 8) Corte Suprema, Rol N° 3.515-2014, 21 de octubre de 2014.
- 9) Corte Suprema, Rol N° 16.846-2015, 19 de noviembre de 2015.
- 10) Corte Suprema, Rol N° 6.313-2015, 25 de noviembre de 2015.
- 11) Corte Suprema, Rol N° 3.417-2015, 30 de noviembre de 2015.
- 12) Corte Suprema, Rol N° 5.659-2015, 30 de noviembre de 2015.
- 13) Corte Suprema, Rol N° 5.716-2015, 1 de diciembre de 2015.
- 14) Corte Suprema, Rol N° 3.458-2015, 26 de septiembre de 2016.
- 15) Corte Suprema, Rol N° 2.800-2019, 20 de febrero de 2019.
- 16) Corte Suprema, Rol N° 21.027-2019, 7 de octubre de 2019.
- 17) Corte Suprema, Rol N° 37.905-2017, 19 de diciembre de 2019.
- 18) Corte Suprema, Rol N° 2.334-18, 19 de diciembre de 2019.

Cortes de Apelaciones

- 1) Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N° 267-2009, 4 de septiembre de 2009.
- 2) Corte de Apelaciones de Concepción, Rol N° 137-2011, 22 de junio de 2011.
- 3) Corte de Apelaciones de Valparaíso, Rol N° 334-2011, 12 de septiembre de 2011.
- 4) Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N° 60-2012, 13 de septiembre de 2012.
- 5) Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 1.466-2012, 19 de junio de 2013.
- 6) Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 161-2016, 6 de junio de 2016.
- 7) Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 236-2017, 2 de agosto de 2017.
- 8) Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 566-2019, 10 de julio de 2019.

Juzgados de Letras del Trabajo

- 1) Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N° T-38-2010, 10 abril de 2010.
- 2) Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, RIT N° T-17-2017, 1 de junio de 2017.
- 3) Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT N° T-24-2009, 17 de diciembre de 2019.

Jurisprudencia Administrativa

- 1) Contraloría General de la República. Dictamen N° 7.266, 10 de enero 2005.
- 2) Contraloría General de la República. Dictamen N° 47.927, 11 de octubre de 2006.
- 3) Contraloría General de la República, Dictamen N° 19.920, 7 de mayo de 2007.
- 4) Contraloría General de la República, Dictamen N° 29.097, 25 de junio de 2008.
- 5) Contraloría General de la República, Dictamen N° 30.295, 1 de julio de 2008.
- 6) Contraloría General de la República, Dictamen N° 5.260, 20 de enero de 2015.

Otros

- 1) Circular N°67 de la Dirección del Trabajo de fecha 12 de junio de 2008 que imparte instrucciones sobre procedimiento administrativo en caso de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en el marco de la ley 20.087, que incorpora procedimiento de tutela laboral, aplicable a las regiones de Atacama y Magallanes. [en línea]. Disponible en: http://www.dt.gob.cl/transparencia/Circular_No_67_12.06.2008_DERECHOS_FUNDAMENTALES_COMPLETA.pdf [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 2) ARAVENA, Javiera, 2019. *Corte Suprema vs. Tribunal Constitucional: Cuando los trenes van por el mismo riel*. El Desconcierto en Internet. 10 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.eldesconcierto.cl/2019/10/10/corte-suprema-vs-tribunal-constitucional-cuando-los-trenes-van-por-el-mismo-riel/> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 3) BARRAZA, Sebastián, 2019. *Corte Suprema y Tribunal Constitucional bajan tensión tras reunirse: “Nos permite ir resolviendo las situaciones”*. El Mercurio en Internet. 16 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.emol.com/noticias/Nacional/2019/10/16/964592/Corte-Suprema-pugna-Tribunal-Constitucional.html> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 4) BOYS, Henry, 2019. *Tribunal Constitucional vs Corte Suprema: claves del conflicto*. Diario Constitucional en Internet. 17 de octubre de 2019. [en línea]

- Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/tribunal-constitucional-vs-corte-suprema-claves-del-conflicto> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 5) CARVAJAL, Claudia, 2019. *“Es una cuestión superada”: Presidentes del TC y Corte Suprema acercan sus posturas*. Diario Uchile en Internet. 16 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2019/10/16/es-una-cuestion-superada-presidentes-del-tc-y-corte-suprema-acercan-sus-posturas/> [consulta: 6 de septiembre de 2020]
 - 6) FERRADA, Juan Carlos, 2019. *Conflicto entre el TC y la Corte Suprema: ¿no será que el origen del problema es el Tribunal Constitucional?*. El Mostrador en Internet. 17 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.elmostrador.cl/noticias/opinion/2019/10/17/conflicto-entre-el-tc-y-la-corte-suprema-no-sera-que-el-origen-del-problema-es-el-tribunal-constitucional/> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
 - 7) GALLARDO, Paula, 2018. *La tutela laboral y las claves del fallo que impide a los funcionarios públicos acceder a este procedimiento*. La Tercera en Internet. 13 de diciembre de 2018. [en línea] Disponible en: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/la-tutela-laboral-las-claves-del-fallo-impide-los-funcionarios-publicos-acceder-este-procedimiento/443602/> [consulta: 5 de septiembre de 2020].
 - 8) PANTOJA, Rolando, [s.a.]. *Derecho Administrativo. Los Funcionarios Públicos como Sujetos de Derecho*. p. 2. [en línea]. Disponible en: https://www.u-cursos.cl/derecho/2008/1/D123A0525/4/material_docente/bajar?id_material=177410 [consulta: 6 de septiembre de 2020].
 - 9) TORO, Pía, 2018. *¿Adiós a la tutela laboral para funcionarios públicos? El TC la declara inaplicable*. La Tercera en Internet. 11 de diciembre de 2018. [en línea] Disponible en: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/adios-la-tutela-laboral-funcionarios-publicos-tc-la-declara-inaplicable/440615/> [consulta: 5 de septiembre de 2020].
 - 10) TAURAN, Erasmo, 2019. *Tribunal Constitucional vs Corte Suprema: la pugna que preocupa a las autoridades*. Diario Concepción en Internet. 9 de octubre de 2019. [en línea] Disponible en: <https://www.diarioconcepcion.cl/pais/2019/10/09/tribunal->

constitucional-vs-corte-suprema-la-pugna-que-preocupa-a-las-autoridades.html
[consulta: 6 de septiembre de 2020].

- 11) Proyecto de Ley, 22 de septiembre de 2003. *Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo*. Boletín 3367-13 [En línea]. Disponible en: http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=3367-13 [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 12) Proyecto de Ley, 5 de agosto de 2014. Hace aplicable a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral contemplado en el Código del Trabajo para la protección de garantías fundamentales. Boletín N°9.476-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=9894&prmBOLETIN=9476-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 13) Proyecto de Ley, 13 de diciembre de 2018. *Modifica la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, para hacer aplicable a los funcionarios públicos el procedimiento de tutela laboral regulado en el Código del Trabajo*. Boletín N°12.308-06 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12839&prmBOLETIN=12308-06> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 14) Proyecto de Ley, 18 de diciembre de 2018. *Relativo al ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral*. Boletín N°12.322-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12845&prmBOLETIN=12322-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 15) Proyecto de Ley, 18 de diciembre de 2018. *Incorpora al procedimiento de tutela de derechos fundamentales a todos los funcionarios públicos y municipales*. Boletín N°12.327-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12852&prmBOLETIN=12327-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020].
- 16) Proyecto de Ley, 18 de diciembre de 2018. *Modifica el Código del Trabajo para garantizar la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos*. Boletín N°12.364-13 [en línea]. Disponible en:

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12894&prmBOLETIN=12364-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020].

- 17) Proyecto de Ley, 2 de enero de 2019. *Interpreta el Código del Trabajo en lo que respecta el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral.* Boletín N°12.365-13 [en línea]. Disponible en: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=12895&prmBOLETIN=12365-13> [consulta: 6 de septiembre de 2020].

**ANEXO: TABLA RESUMEN DE REQUERIMIENTOS DE
INAPLICABILIDAD POR INCONSTITUCIONALIDAD
PRESENTADOS ANTE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL A
PROPÓSITO DE LA PROCEDENCIA DE LA TUTELA
LABORAL PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

FECHA	ROL	CARATULADO	RESULTADO	GESTION PENDIENTE	TRIBUNAL
23-07-2020	8570-20-INA	FRÍAS CON I. MUNICIPALIDAD DE ÑUÑO A	RECHAZA	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
09-07-2020	8422-20-INA	BÁEZ CON I. MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL	RECHAZA	RECURSO DE APELACION	CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL
09-07-2020	8452-20-INA	SEPÚLVEDA CON I. MUNICIPALIDAD DE PINTO	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CHILLÁN
02-07-2020	7871-19-INA	SÁNCHEZ CON CORPORACION MUNICIPAL DE EDUCACION, SALUD Y ATENCION DE MENORES DE PTE. ALTO	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE PUENTE ALTO
02-07-2020	7868-19-INA	GUTIÉRREZ CON I. MUNICIPALIDAD DE CABRERO	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE CABRERO
04-06-2020	6880-19-INA	MARTÍNEZ CON SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO ORIENTE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	7883-19-INA	NUPALLANTE CON I. MUNICIPALIDAD DE CALERA DE TANGO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN BERNARDO
04-06-2020	7809-19-INA	SEPÚLVEDA CON SERNAGEOMIN	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL

				VULNERACIÓN DE DDF	TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	6793-19-INA	MISSENE CON INDAP REGIÓN DEL BIOBIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN
04-06-2020	6185-19-INA	CHÁVEZ OLIVER CON MUNICIPALIDAD DE CHOLCHOL	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
04-06-2020	6779-19-INA	SOTO MUÑOZ CON FISCO DE CHILE - GENDARMERÍA DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN
04-06-2020	6449-19-INA	PINO CON SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	6802-19-INA	FAUNDES CON MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN
04-06-2020	6338-19-INA	RETAMAL VERGARA CON I. MUNICIPALIDAD DE NINHUE	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN
04-06-2020	6898-19-INA	CÁRDENAS CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE RÍO BUENO
04-06-2020	8308-20-INA	LÓPEZ CON INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	6809-19-INA	SOTO CON I. MUNICIPALIDAD DE DALCAHUE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CASTRO
04-06-2020	7146-19-INA	URBINA CON CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO - SUBSECRETARIA DE ECONOMIA Y EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

04-06-2020	7892-19-INA	GARAY CON UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
04-06-2020	7185-19-INA	PALACIOS CON SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO CENTRAL	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	6530-19-INA	DÍAZ CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA
04-06-2020	6188-19-INA	MORALES CON MUNICIPALIDAD DE LOS ÁLAMOS	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE LEBU
04-06-2020	6635-19-INA	BRINGAS CON SERVICIO DE SALUD VALDIVIA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALDIVIA
04-06-2020	6883-19-INA	MUÑOZ CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
04-06-2020	6573-19-INA	BRAVO CON I. MUNICIPALIDAD DE PAREDONES	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS, GARANTÍA Y FAMILIA DE PERALILLO
04-06-2020	7441-19-INA	GARRAO CON I. MUNICIPALIDAD DE ZAPALLAR	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA LIGUA
04-06-2020	7436-19-INA	RIVERA CON I. MUNICIPALIDAD DE MONTE PATRIA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DE OVALLE
04-06-2020	8277-20-INA	SAMSÓ CON GOBIERNO REGIONAL DE ANTOFAGASTA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA
04-06-2020	6273-19-INA	ALARCÓN CON GOBIERNO REGIONAL DEL BIOBIO	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA

04-06-2020	7745-19-INA	BAEZA CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	6790-19-INA	CIFUENTES CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN
04-06-2020	6821-19-INA	MULLER CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE LOS LAGOS
04-06-2020	6823-19-INA	FERNANDEZ CON SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA / FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	6975-19-INA	ORTEGA WANDERS CON I. MUNICIPALIDAD LA HIGUERA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA
04-06-2020	8071-19-INA	RAMÍREZ CON HOSPITAL REGIONAL DE RANCAGUA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE RANCAGUA
04-06-2020	8077-19-INA	NOSEDA/FISCO DE CHILE/HOSPITAL DR. SÓTERO DEL RÍO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	6925-19-INA	GONZÁLEZ CON GOBIERNO REGIONAL DEL BIOBIO	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
04-06-2020	6622-19-INA	ORTÍZ CON INSTITUTO NACIONAL DEL DEPORTE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	7651-19-INA	MELÉNDEZ CON INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	7409-19-INA	PINILLA CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA

04-06-2020	7723-19-INA	GUTIÉRREZ CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	7818-19-INA	MARÍN CON SERVICIO DE SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	7048-19-INA	PINTO CON JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES (JUNJI)	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	8186-20-INA	YÁÑEZ CON HOSPITAL CLINICO SAN BORJA ARRIARÁN	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
04-06-2020	8260-20-INA	MACÍAS CON SERVICIO DE SALUD VALDIVIA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALDIVIA
04-06-2020	8257-20-INA	NARANJO CON HOSPITAL CLÍNICO METROPOLITANO EL CARMEN DR. LUIS VALENTIN FERRADA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO
28-05-2020	8021-19-INA	AGUIRRE CON I. MUNICIPALIDAD DE RIO HURTADO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DE OVALLE
28-05-2020	7759-19-INA	GONZÁLEZ CON I. MUNICIPALIDAD DE LOS LAGOS	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE LOS LAGOS
28-05-2020	8004-19-INA	VERA CON I. MUNICIPALIDAD CALERA DE TANGO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFP	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN BERNARDO
28-05-2020	6954-19-INA	ARAYA CON HOSPITAL ROBERTO DEL RÍO	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO
28-05-2020	6707-19-INA	PALACIOS CON GOBIERNO REGIONAL DE LA ARAUCANÍA	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA

28-05-2020	6892-19-INA	ROSALES CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
28-05-2020	6871-19-INA	MELLA CON I. MUNICIPALIDAD DE MOLINA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE MOLINA
28-05-2020	6833-19-INA	CANDEL POZO CON GOBIERNO REGIONAL DE TARAPACÁ	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
28-05-2020	6791-19-INA	RUIZ CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN
28-05-2020	6535-19-INA	FERNANDEZ CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
28-05-2020	6788-19-INA	CORDERO CON I. MUNICIPALIDAD DE EL QUISCO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CASABLANCA
28-05-2020	6634-19-INA	CÁRDENAS CON SERVICIO DE SALUD VALDIVIA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALDIVIA
28-05-2020	6792-19-INA	SILVA CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
28-05-2020	6461-19-INA	BRINGAS CON SERVICIO DE SALUD VALDIVIA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE VALDIVIA
28-05-2020	6547-19-INA	PEÑA CON INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE VALDIVIA
28-05-2020	6582-19-INA	CARQUIN CON MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
28-05-2020	6768-19-INA	OLIVAR CON SEREMI DE SALUD Y OTROS	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCION

				VULNERACIÓN DE DDFF	
20-05-2020	7073-19-INA	TORRES CON MUNICIPALIDAD DE CALDERA	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
20-05-2020	6684-19-INA	BAUZÁ CON DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCION
20-05-2020	6723-19-INA	SOLIS CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO
20-05-2020	6244-19-INA	CORDERO CON CARRASCO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DE CASABLANCA
20-05-2020	7929-19-INA	SAN MARTÍN CON SERVICIO DE SALUD DE CHILOÉ	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE PUERTO MONTT
20-05-2020	7677-19-INA	AZÓCAR CON SERVICIO DE SALUD ARAUCANIA NORTE	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO
30-04-2020	6752-19-INA	MARAMBIO CON I. MUNICIPALIDAD DE ARICA	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ARICA
13-04-2020	7522-19-INA	IDUYA CON FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO	ACOGE	RECURSO DE APELACION	CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL
13-04-2020	7578-19-INA	CATALÁN CON FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO	ACOGE	RECURSO DE APELACION	CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL
20-03-2020	6159-19-INA	ARQUEROS CON I. MUNICIPALIDAD DE TIERRA AMARILLA	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPÓ
05-12-2019	6583-19-INA	SALAZAR CON MUNICIPALIDAD DE QUEMCHI	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANCUD
05-12-2019	6569-19-INA	SEPÚLVEDA CON I. MUNICIPALIDAD DE COBQUECURA	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA

05-12-2019	6591-19-INA	ASTUDILLO CON I. MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL	ACOGE	RECURSO DE APELACION	CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL
05-12-2019	5990-19-INA	CEVALLOS CON I. MUNICIPALIDAD DE CONCÓN	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO
05-12-2019	6463-19-INA	LANDAETA CON INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFE	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
05-12-2019	6548-19-INA	RIVERA CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFE	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA
05-12-2019	6745-19-INA	QUERALTÓ CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFE	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
05-12-2019	6436-19-INA	SOTO CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFE	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CHILLÁN
26-11-2019	6076-19-INA	ALVAREZ Y OTROS CON UNIVERSIDAD DE LA SERENA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE LA SERENA
26-11-2019	6075-19-INA	POZO CON UNIVERSIDAD DE LA SERENA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE LA SERENA
12-11-2019	5956-19-INA	GALLEGOS CON I. MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFE	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL
12-11-2019	6314-19-INA	GONZALES CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDFE	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE RANCAGUA
05-11-2019	6174-19-INA	MANCILLA CON I. MUNICIPALIDAD DE CALAMA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA
05-11-2019	6511-19-INA	DEVIA CON I. MUNICIPALIDAD DE COBQUECURA	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
05-11-2019	6175-19-INA	VEGA CON I. MUNICIPALIDAD DE CALAMA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA

05-11-2019	6491-19-INA	LIZAMA CON INSTITUTO DE DESARROLLO AGROPECUARIO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA
05-11-2019	6093-19-INA	CONCHA CON I. MUNICIPALIDAD DE YERBAS BUENAS	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LINARES
05-11-2019	6531-19-INA	SANDOVAL CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
05-11-2019	6497-19-INA	MUÑOZ CON INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE TEMUCO
05-11-2019	6187-19-INA	SILVA CON MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
24-10-2019	6231-19-INA	CARDENAS CON I. MUNICIPALIDAD DE QUEMCHI	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
24-10-2019	6117-19-INA	CARDENAS CON MUNICIPALIDAD DE QUEMCHI	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
24-10-2019	6118-19-INA	MUÑOZ CON MUNICIPALIDAD DE QUEMCHI	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE PUERTO MONTT
24-10-2019	5976-19-INA	ARAYA CON I. MUNICIPALIDAD DE COQUIMBO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA
22-10-2019	6203-19-INA	CACCIUTTOLO CON INSTITUTO NACIONAL DEL TÓRAX	ACOGE	RECURSO DE APELACION	CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO
22-10-2019	6154-19-INA	OYARCE CON SERVICIO DE SALUD DE CHILOE	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
22-10-2019	5977-19-INA	ZAPATA CON I. MUNICIPALIDAD DE COQUIMBO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LA SERENA

22-10-2019	6190-19-INA	MARTÍNEZ CON INSPECCION PRINVICIAL DEL TRABAJO CORDILLERA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE PUENTE ALTO
22-10-2019	6213-19-INA	ORELLANA CON INSTITUTO NACIONAL DE ELA JUVENTUD	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA
22-10-2019	6196-19-INA	FAUNDEZ CON I. MUNICIPALIDAD DE PELLUHUE	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
17-10-2019	6042-19-INA	ZENOVICH CON GOBIERNO REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DDF	JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ARICA
17-10-2019	5933-19-INA	GONZALEZ CON INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA
17-10-2019	5834-18-INA	VARGAS CON GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE PUERTO MONTT
17-10-2019	5883-18-INA	SANCHEZ CON I. MUNICIPALIDAD DE TIERRA AMARILLA	RECHAZA	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
17-10-2019	6212-19-INA	MARTINEZ CON I. MUNICIPALIDAD DE HUARA	RECHAZA	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
17-10-2019	6404-19-INA	ROMAN CON I. MUNICIPALIDAD DE CABRERO	RECHAZA	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCION
17-10-2019	6510-19-INA	VENEGAS Y OTROS CON I. MUNICIPALIDAD DE COBQUECURA	RECHAZA	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
10-10-2019	6027-19-INA	CLEVELAND CON I. MUNICIPALIDAD DE QUILICURA	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO
10-10-2019	5903-19-INA	OLIVARES CON MUNICIPALIDAD DE SAN FELIPE	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
08-10-2019	6134-19-INA	FUENTES CON I. MUNICIPALIDAD DE RÁNQUIL	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE CHILLÁN
08-10-2019	6069-19-INA	INOSTROZA CON I. MUNICIPALIDAD DE MAIPÚ	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA

08-10-2019	5539-18-INA	ZUÑIGA CON MUNICIPALIDAD DE PEUMO	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS Y GARANTÍA DE PEUMO
08-10-2019	5947-19-INA	CASTILLO CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
08-10-2019	6162-19-INA	ARRIAGADA CON UNIVERSIDAD DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
24-09-2019	5921-19-INA	GUTIERREZ CON MUNICIPALIDAD DE PITRUFQUEN	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO
24-09-2019	5920-19-INA	MUÑOZ CON MUNICIPALIDAD DE PITRUFQUEN	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE PITRUFQUEN
27-08-2019	6046-19-INA	RIVES CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
27-08-2019	5914-19-INA	VICENCIO CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
27-08-2019	5971-19-INA	BURGOS CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
27-08-2019	6022-19-INA	MUÑOZ CON HOSPITAL DR. MAURICIO HEYERMANN TORRES DE ANGOL	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE TEMUCO
27-08-2019	5860-18-INA	SILVA CON FISCO DE CHILE- TESORERÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
27-08-2019	5710-18-INA	CONTRERAS CON MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL I.	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA

27-08-2019	5890-19-INA	SEPULVEDA CON GOBIERNO REGIONAL DE LOS LAGOS	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
13-08-2019	5854-18-INA	CARIAGA CON FISCO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
13-08-2019	5057-18-INA	ASOCIACION DE FUNCIONARIOS Nº2 DE SALUD DE LA MUNICIPALIDAD DE NOGALES CON I. MUNICIPALIDAD DE NOGALES	ACOGE	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO
13-08-2019	5853-18-INA	SIMPSON CON SENAME	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
06-08-2019	5808-18-INA	RAYO CON FISCO DE CHILE	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
06-08-2019	5809-18-INA	ORTEGA CON FISCO DE CHILE	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
06-08-2019	4916-18-INA	RIVEROS CON UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
06-08-2019	5894-19-INA	BRITO CON SUBSECRETARÍA DE PREVENCIÓN DEL DELITO	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
06-08-2019	5810-18-INA	ASTUDILLO CON FISCO DE CHILE	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
25-07-2019	4801-18-INA	GAJARDO CON I. MUNICIPALIDAD DE MOLINA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS DE MOLINA
11-07-2019	5128-18-INA	CRUCES CON MUNICIPALIDAD DE CORONEL	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR	SEGUNDO JUZGADO DE

				VULNERACIÓN DE DFFF	LETRAS DE CORONEL
11-07-2019	5030-18-INA	SUAZO CON MUNICIPALIDAD DE CORONEL	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DE CORONEL
11-07-2019	5324-18-INA	ALVARADO CON I. MUNICIPALIDAD DE ALTO DEL CARMEN	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALLENAR
11-07-2019	4995-18-INA	OSSE CON I. MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO	RECHAZA	RECURSO DE NULIDAD LABORAL	CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL
20-06-2019	6089-19-INA	ESPINOZA CON FISCO DE CHILE	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
28-05-2019	4046-17-INA	OLIVARES CON I. MUNICIPALIDAD DE MOLINA	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE MOLINA
28-05-2019	4033-17-INA	BAEZ CON I. MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
02-05-2019	3892-17-INA	TORO CON HOSPITAL SANTIAGO ORIENTE DR. LUIS TISNÉ BROUSSE	ACOGE	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
06-03-2019	4744-18-INA	GUZMÁN CON UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE CHILE	RECHAZA	DENUNCIA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DFFF	PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO
06-12-2018	3853-17-INA	NAVARRETE CON I. MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL	ACOGE	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA
25-07-2017	2926-15-INA	SOLIS Y OTROS CON MUNICIPALIDAD DE LA CALERA	RECHAZA	RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA	CORTE SUPREMA