

El procedimiento de tutela laboral y su aplicación a los funcionarios públicos de las Fuerzas Armadas tras la entrada en vigor de la Ley 21.280¹

Labour judicial protection and its application to the armed services after the law 21.280

JORDI DELGADO CASTRO² 

DIEGO PALOMO VÉLEZ³ 

DÉBORA MUÑOZ LÓPEZ⁴ 

RESUMEN

Este trabajo trata sobre la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos. Se tomará en específico el caso de las Fuerzas Armadas, puesto que se detectaron algunos casos en que estos fueron excluidos. Se confrontaron todas las causas de tutela desde la dictación de la Ley 21.280 y se concluye que, en efecto, este tipo de funcionario público está amparado por este instituto procesal.

Palabras clave Tutela laboral, funcionarios públicos, derecho laboral, acción de tutela laboral.

ABSTRACT

This article deals with the application of the labor judicial protection procedure to civil servants. Using the Armed Forces case where we detected cases in which service people were excluded. All the causes of labor protection since the enactment of Law 21.280 were confronted and we conclude that this type of civil servants are protected by this procedural institute.

Keywords Labor judicial protection, civil servants, labor law, labor judicial protection action.

¹ Este trabajo corresponde a parte de los resultados de la ejecución del Proyecto Fondecyt Regular 1211177 a quien los autores realizan su agradecimiento.

² Académico de la Universidad Austral de Chile. Doctor en Derecho por la Universidad de Barcelona (España). Correo: jordi.delgado@uach.cl.

³ Académico de la Universidad de Talca. Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid (España). Correo: dpalomo@utalca.cl.

⁴ Investigadora asociada al Proyecto Fondecyt Regular 1211177. Egresada de Derecho, Universidad Austral de Chile. Correo: debora.munoz@alumnos.uach.cl.

1. Introducción

La Ley 21.280 tuvo por objeto regular la aplicación del procedimiento de tutela laboral. En concreto, y por las dudas que se había generado en la jurisprudencia respecto de los funcionarios públicos, la ley vino en interpretar el ámbito de aplicación para que el procedimiento de tutela laboral pudiera ser impetrado por aquellos quienes desarrollan funciones en la Administración del Estado centralizada o descentralizada, el Congreso Nacional, el Poder Judicial, o instituciones del Estado o de aquellas en que este tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Además, vislumbrándose un espíritu expansionista, el artículo primero de la Ley 21.280 expresamente consagra el ámbito de aplicación a las personas que se desempeñen en el Ministerio Público, en el Tribunal Constitucional, en el Servicio Electoral, en la Contraloría General de la República y en el Banco Central.

Sin embargo, pese a tal claridad inicial, los problemas en la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos no cesaron. Observaremos en este trabajo el caso del personal de la Fuerzas Armadas, quienes pudiendo ser calificados como personas que desarrollan su trabajo dentro de la Administración del Estado (Valdivia, 2018, p. 113-127), todavía generan dudas interpretativas y, por lo tanto, no queda claro si disponen del procedimiento de tutela laboral como medio de encauzar su acción, cuando corresponda.

La hipótesis con la que partimos esta investigación es que el personal de las Fuerzas Armadas tiene naturaleza de funcionario público y, por tanto, entrarían en el supuesto expansivo que la Ley 21.280 quiso zanjar.

2. Metodología empleada: análisis dogmático y empírico

Para llevar a cabo esta investigación se partió de la selección de una causa específica en la que se planteara el problema descrito en la introducción. A saber, un trabajador de las Fuerzas Armadas interpuso una acción de tutela de derechos fundamentales en el orden laboral y el tribunal manifestó sus objeciones por no tratarse del vehículo procesal adecuado.

Posteriormente se confrontaron los argumentos con la zigzagueante jurisprudencia anterior a la Ley 21.280; se observó el espíritu de la ley en la historia de la Ley 21.280 y, finalmente, se contrastó el fallo seleccionado con todos los fallos encontrados en el buscador de la página web del Poder Judicial. Esta selección se realizó tomando una muestra suficientemente significativa, en primer lugar, respecto de los Juzgados de Letras con competencia laboral. Se introdujeron como términos de búsqueda las palabras: “tutela fuerzas armadas”; y del total de 177 resultados; se seleccionaron aquellos que, realmente, trataban sobre la aplicación del procedimiento de tutela laboral desde el mayo del 2023, hasta noviembre del 2020, fecha en que se comenzó a aplicar la Ley 21.280 por nuestros tribunales de justicia.

Finalmente, se realizó una búsqueda en la misma herramienta, pero en la sección dedicada a la Corte Suprema. De este modo, se seleccionaron todos los pronunciamientos que la Corte Suprema dictó en unificación de jurisprudencia, sobre el particular, en las mismas fechas ya descritas. De la muestra original, de 23 sentencias, se filtraron 12 hasta la fechada en 17 de agosto del 2020.

3. Síntesis de la situación anterior a la Ley 21.280: el desamparo de los funcionarios públicos en caso de vulneración de los derechos fundamentales

En primer lugar, es importante clarificar para una mejor lectura que se tratarán tres fases: lo que sucedía antes del año 2014; un segundo periodo que comprende desde el año 2014 al 2019 y; finalmente, el escenario que acontece tras la entrada en vigor de la Ley 21.280.

La Ley 20.087 introdujo en nuestro ordenamiento el procedimiento de tutela laboral. Este procedimiento venía, especialmente, a dar respuesta a una falencia normativa (Larroucau, 2021, p. 24): proteger los derechos fundamentales dentro del contexto de las relaciones del trabajo.⁵ Con esta sencillez, cumplió su objetivo, con pequeñas complejidades,⁶ hasta el 2014 (Varas, 2021, p. 204-224).

Desde el 2014 y hasta el 2019, sin embargo, cobró fuerza el problema que estamos persiguiendo solucionar. Funcionarios públicos con labores equivalentes a las de un trabajador intentaban conducir sus pretensiones mediante el procedimiento de tutela laboral, pues quedaban desamparados (en los hechos) ya que las alternativas no resultaban efectivas (Rajevic, 2018, p. 405).

En 2020 entró en vigencia la Ley 21.280 que fue diseñada, especialmente, para luchar contra este problema. Sin embargo, la complejidad sobrevivió puesto que muchos tribunales de primera instancia continuaron considerando que los trabajadores de las Fuerzas Armadas no quedaban amparados bajo el paraguas del procedimiento de tutela laboral.

La primera etapa, anterior al 2014, se caracteriza⁷ por una interpretación literal de la ley en que, como parecía razonable, los tribunales de justicia comprenden que este procedimiento está incardinado en el Código del Trabajo, para dar respuesta a situaciones ocurridas con ocasión de las relaciones laborales *clásicas*. En esta etapa no serán pocas las veces que la jurisprudencia reitera constantemente conceptos como la incompetencia absoluta en razón de la materia o naturaleza del asunto.⁸

⁵ La propia Historia de la Ley N° 20.087 recoge: “tales derechos consagrados en la legislación positiva no contaron con el debido correlato procedimental, por lo tanto, fue necesario establecer un procedimiento que permitiera hacer efectivos los derechos expresamente consagrados por el Derecho Laboral sustantivo” (Biblioteca del Congreso Nacional, 2006).

⁶ En los albores de funcionamiento de este procedimiento, se consideraba suficiente, para la protección de los derechos de los funcionarios públicos, la función que cumplía el recurso de reclamación general ante la Contraloría General de la República. Así, también lo entendía la Corte Suprema, por ejemplo: “el artículo 160 del Estatuto Administrativo, al permitir al funcionario afectado reclamar ante la Contraloría General de la República, ofrece una garantía para la protección de sus derechos fundamentales en la relación funcionaria, no se trata de un recurso judicial. Por importantes que sean, los recursos administrativos no ocupan el mismo lugar que los judiciales en la garantía de los derechos de las personas” (Corte Suprema, Rol 6415-2015).

⁷ No siendo óbice para esta calificación general el hecho de que algunos pronunciamientos estuvieran por la interpretación en favor de los funcionarios como trabajadores. Así, por ejemplo Díaz (2013, p. 200 y ss.) enuncia muchas causas en las que se niega la posibilidad de los funcionarios públicos a tramitar conforme a las reglas del procedimiento de tutela laboral. Pero llama la atención la Sentencia de la Corte Suprema de 2013, Rol 9381, en que el Ministro Cisternas redactó un voto en contra a favor de permitir la competencia de los tribunales laborales para las causas de tutela en que se vieran involucrados funcionarios públicos. En síntesis los motivos esgrimidos fueron: (1) la constitucionalización del derecho; (2) la obligación del empleador de respetar los derechos fundamentales; (3) la ausencia de un motivo jurídico para denegar el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales a los funcionarios; (4) lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 1° del Código del Trabajo; (5) que el inciso tercero utiliza la expresión “trabajadores” comprendiendo también a los funcionarios públicos; y (6) que recibe plena aplicación la necesaria supletoriedad del Código del trabajo.

⁸ La Corte Suprema llegó a sostener, categóricamente: “debe entenderse unificada la jurisprudencia en el sentido de que los juzgados laborales son incompetentes absolutamente” (Corte Suprema, 2011, Rol 1972-2011). Este argumento, fue reiterado en muchas ocasiones y si pensamos que el objetivo del recurso ante la Corte Suprema es, precisamente, unificar la jurisprudencia, parecía una cuestión absolutamente clara y zanjada. Como muestra de algunas causas unificadas: Corte Suprema, Roles 8680-2011; 12712-2011; 9381-2012; 5967-2013; Jurisprudencia que fue seguida por los tribunales de primera instancia. Así, por ejemplo, en la Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2019, Rol T-296-2017, el tribunal enfatiza en que se trata de un conflicto en el que participa un funcionario contra de un órgano de la Administración Pública y, por este motivo, el Poder Judicial ha de quedar al margen, pues lo contrario contravendría el artículo 4° del Código Orgánico de Tribunales. Se concluye categóricamente:

En la sentencia de 30 de abril del 2014,⁹ la Corte Suprema abre la puerta a una nueva forma de interpretar el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral. En síntesis, la desprotección de los funcionarios públicos ante las vulneraciones de derechos fundamentales y una lectura más amplia del concepto trabajador, condujeron a una aplicación que había resultado esquivada hasta el momento.¹⁰ Se reiterarán fórmulas como que los derechos fundamentales son de aplicación a todas las personas; que la relación funcionaria es una relación laboral; o, simplemente, que pese a que el Estatuto Administrativo permite un grado de protección, no se trata de un recurso jurisdiccional.¹¹

Esta nueva interpretación provocará que se comiencen a promover recursos de inaplicabilidad ante el Tribunal Constitucional. Este tribunal utilizará los argumentos que hasta el momento también habían sido compartidos por el Poder Judicial para reforzar la idea que el procedimiento de tutela laboral no tiene por objetivo proteger a los funcionarios públicos.¹²

4. El nuevo paradigma: la Ley 21.280

También en forma fugaz, debemos reseñar que la Ley 21.280 vino a dar solución a esta problemática descrita.¹³ Una vez la Corte Suprema abre sus miras a una nueva interpretación extensiva, se produce una dispersión jurisprudencial entre aquellos tribunales que siguen su interpretación y aquellos que se mantienen en una posición más tradicional.¹⁴ Por otra parte, genera problemas en la celeridad de la respuesta jurisdiccional, puesto que algunos litigantes optan por el recurso de inaplicabilidad cuando la interpretación les resulta más conveniente.¹⁵

[P]or lo que conocer de la presente causa implicaría para este Tribunal, ejercer un control de legalidad de los actos de un organismo público, a la luz de la Constitución, Estatuto de las Fuerzas Armadas y Ley Orgánica que lo rige, labor hermenéutica que como se dijo, no puede ejercerse en esta sede, de conformidad al artículo 420 del Código del Trabajo.
(...)

[R]esulta evidente que esta magistratura debería calificar los actos administrativos internos del Ejército, tales como, la motivación de la no renovación de la contrata se ajustó a las facultades establecidas tanto en el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, como en la Ley Orgánica Constitucional que los rige, tarea que a la luz de lo dispuesto en el artículo 420 no resulta ajustada a derecho, pues no estamos en presencia de un conflicto que surja por aplicación de las leyes laborales. (1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2019, Rol T-296-2017)

⁹ Corte Suprema, 2014, Rol 10972-2013.

¹⁰ En esta línea interpretativa se abrieron camino algunos fallos de Corte Suprema: Roles 36491-2015; 6417-2016; 52918-2016; 45-2018; 14804-2018; 18740-2018; 18566-2019; 22879-2019.

¹¹ Muchos de estos argumentos fueron recogidos en las sentencias citadas en la referencia anterior y condensadas, entre otros fallos, en la Sentencia de la Corte Suprema de 2021, Rol 36835-2019.

¹² Los principales argumentos esgrimidos pueden resumirse en: (1) la exclusión expresa del Código del Trabajo en su artículo 1º inciso 2º; (2) el no cumplimiento de la excepción del inciso 3º del artículo 1º del Código del Trabajo; (3) que el recurso de protección sirve al fin tutelar reclamado; (4) que existen normas específicas que otorgan competencia a los juzgados con competencia laboral, como por ejemplo en materias previsionales; (5) que el Estatuto Administrativo es la normativa aplicable y que en su espíritu la indemnización es de carácter excepcional y; (6) que desde el punto de vista de la competencia, aplicar el procedimiento de tutela a los funcionarios públicos vulnera los principios de jurisdicción, legalidad y bases de la administración pública. En este sentido, véase la Sentencia del Tribunal Constitucional de 2017, Rol 2926-2015.

¹³ Así también lo entiende la jurisprudencia cuando señala:

Esta ley, vino a confirmar la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer de las acciones de tutela laboral entabladas por funcionarios públicos, que como en este caso, no cuentan en el estatuto que los rige con una acción similar a la de tutela que se instaura en la legislación laboral. (Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 2021, Rol T-476-2019)

¹⁴ Pese a haberse unificado todavía hay tribunales que siguen aplicando la exclusión de la función pública. Perdiendo, también, sentido la finalidad del recurso de casación para unificación de doctrina.

¹⁵ Tribunal Constitucional, 2018, Rol 3853-2017.

La única forma razonable de cerrar la puerta a esta situación de inseguridad jurídica era dictar una ley cuyo objetivo, precisamente, fuera asentar una doctrina correcta.¹⁶ Sin embargo, nunca logran cerrarse todas las aristas.¹⁷

Tras la entrada en vigencia¹⁸ de la Ley 21.280, en principio, se disiparon las dudas interpretativas y, por lo tanto, se fijó una interpretación auténtica.¹⁹

5. Planteamiento de un problema que subsiste: un caso de estudio

a) Descripción del caso

Como fue indicado, tomamos como punto de partida la causa del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol T-216-2021,²⁰ en la que se declara la incompetencia del Segundo Juzgado para conocer la acción de tutela laboral interpuesta por un trabajador de las Fuerzas Armadas en contra de la Fuerza Aérea. Esta causa es el paradigma de aquello que parecía estar zanjado, pero que muestra claramente que las dudas interpretativas se perpetuaron más allá de la Ley 21.280.

En suma, evidenciamos que existe, todavía, un problema en cuanto a la aplicación del procedimiento de tutela laboral, respecto de los funcionarios públicos.²¹ La causa tiene su origen en un despido. De hecho, el demandante interpuso denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido el día 18 de febrero de 2021. Para dar cumplimiento a los requisitos

¹⁶ De hecho la moción con la que se encabezó el proyecto de Ley hace referencia a los motivos (consideraciones) que se tuvieron a la vista: (1) la existencia del procedimiento de tutela laboral; (2) la ausencia de aplicación completa de estas normas a los funcionarios públicos; (3) la aplicación extensiva realizada por la Corte Suprema desde la Sentencia Rol 10972-2013; (4) que el artículo 19 N° 2 de la Constitución prohíbe la discriminación arbitraria de los trabajadores; pudiendo inferirse, entonces, que el objetivo de la ley era ampliar o precisar definitivamente el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral (Biblioteca del Congreso Nacional, 2006).

¹⁷ Incluso hoy, todavía trata de aprovecharse el procedimiento de tutela laboral en forma espuria. Por ejemplo, siendo incompatible con la acción constitucional de protección todavía se intenta cuando esta decae. Puede consultarse, en el contexto de las relaciones de personal vinculado a las Fuerzas Armadas, la Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2023, Rol T-974-2022. Si bien es cierto que como señala Castro (2020, p. 239) se podrían intentar ambos mecanismos siempre que no se trate de los mismos hechos.

¹⁸ Incluso las causas que se tramitaron con anterioridad, pero con la existencia del proyecto, hacían referencia al objetivo de la ley: “Que lo concluido se corrobora a propósito del proyecto de Ley que busca aclarar y reforzar la aplicación de sus respectivos estatutos, en materia de procedimiento de tutela laboral, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública” (2° Juzgado de Letras de San Fernando, 2021, Rol T-14-2020).

¹⁹ Existen múltiples ejemplos en que funcionarios públicos pudieron tramitar sus peticiones mediante el cauce de la tutela laboral de derechos fundamentales. Por todos, puede consultarse: Sentencia de la Corte Suprema, Roles 29884-2019; 34026-2019; 36835-2019; 85240-2020; 14836-2020; 42796-2020; 33166-2020; 33454-2020; Rol 13928-2021; 11298-2021; 11422-2021. Ante problemas de interpretación en este orden y atendiendo el claro contenido de la ley, se esperarían más fallos como el siguiente:

En cuanto a la acción de denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Respecto de los funcionarios públicos la Ley N° 21.280 publicada en noviembre de 2020 establece el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral en relación a funcionarios públicos, instaurando que el procedimiento de tutela laboral regulado en el párrafo 6°, artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, es aplicable a todos los trabajadores, incluidos los funcionarios de la Administración Pública, del Congreso Nacional, del Poder Judicial y de las empresas públicas; como también a los que se desempeñan en el Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, en la Contraloría General de la República, Banco Central y a aquellos que sus leyes declaren como autónomos. (1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2023, Rol T-654-2022)

²⁰ Caso que también ha sido utilizado como paradigma de comparación en otras causas. Para indicar, finalmente, que los funcionarios de las Fuerzas Armadas sí están amparados por el procedimiento de tutela laboral. Puede consultarse, la Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel de 2022, Rol T-174-2021.

²¹ Si bien es cierto que la revisión jurisprudencial arroja causas en las que el problema ni tan siquiera se atisba. Así, en la Sentencia del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2023, Rol T-1518-2021, ni la Fuerza Aérea de Chile, ni el Fisco hicieron mención alguna a incompetencia del orden laboral y, simplemente, la causa se desestimó por el transcurso de más de seis meses desde que acaeciera el último hecho presuntamente vulneratorio y, por lo tanto se declaró la caducidad de la acción. Con esa misma cotidianidad, pueden consultarse las Sentencias del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2022, Rol T-131-2022; de 2023, Rol T-1618; de 2023, Rol T-213-2022; o la Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica de 2022, Rol T-47-2021.

legales y con el objeto de promover de mejor manera su defensa, el demandante incorporó una serie de indicios por los que se habría cometido una vulneración de derechos fundamentales, en circunstancias que su posición probatoria no le permitiría una mejor posición para demostrar sus dichos: los indicios expuestos en la demanda son, entre otros, traslados y cambios de funciones injustificados, asignación de funciones que no eran propias del grado, hostigamiento y persecución por parte de los superiores relacionados al desempeño y horario laboral, y posterior desvinculación.

En esta causa, el Fisco contestó la demanda negando que se hayan vulnerado los derechos fundamentales del actor, y señalando que no existían indicios suficientes, aportados por la parte denunciante, que prueben que se haya producido esta vulneración. Entre sus argumentos señala que, respecto a los traslados y cambios de funciones, se producen a raíz de la potestad contemplada en el artículo 145 del DFL (G) N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, que permite la destinación o designación del personal sin especificar necesariamente el cargo o puesto que en ella corresponda. Sin embargo, las destinaciones señaladas al sargento, en ningún caso fueron decisiones arbitrarias o vulneradoras de derechos fundamentales, concluyendo que nunca se pretendió el cambio de funciones en detrimento del funcionario.

Adicionalmente, el Fisco sostuvo que la desvinculación se produjo, en realidad, por evaluación del desempeño laboral. Además, en su relato trataría de desvirtuar, precisamente, la imputación del demandante, ya que este describía un procedimiento incongruente con su desempeño real. Se señaló que la evaluación entraba en total armonía con el desempeño y comportamiento del funcionario, pues el Sistema de Calificaciones de las Fuerzas Armadas y las Juntas de Selección y Apelación tienen por objeto no solo calificar y clasificar al personal de acuerdo a su comportamiento funcionario y a su capacidad, competencias e idoneidad profesional, proponer ascensos u otorgar los pases y recomendaciones para tales efectos, determinando el ingreso al Escalafón de Complemento, sino que, además, efectúan una proyección a un año plazo de la conformación de la Institución correspondiente, atendidos sus requerimientos derivados de las necesidades de la defensa nacional definidas por el Poder Ejecutivo, de acuerdo a escalafones, especialidades y grados.

Finalmente, el Fisco hizo su alegación sobre la incompetencia del juez, fundado en que el DFL N° 1 del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas excluye la aplicación del procedimiento de tutela y las normas del Código del Trabajo. Un argumento que, todavía, hemos podido observar en algunos tribunales de justicia.²²

b) Competencia de los juzgados laborales en causas cuyo elemento subjetivo esté integrado por personal de las Fuerzas Armadas

En nuestro caso objeto de estudio, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 7 de julio de 2021, acogió la excepción de incompetencia absoluta. Principalmente, se argumentó que la modificación de la Ley 21.280 hizo que el procedimiento de tutela laboral fuera aplicable a los funcionarios públicos, pero no en forma absoluta, sino con límites.

En concreto, como en la modificación no se mencionó el capítulo de la Constitución Política que hace alusión a los funcionarios de las Fuerzas Armadas, no se podría llegar a sostener que el procedimiento

²² Así, y en plena vigencia de la Ley N° 21.280, ha sido resuelto:

Que de esta forma, forzoso resulta concluir que la petición de la parte demandante de calificar de laboral la vinculación funcionaria existente entre las partes, pretendiendo con ello aplicar el Código del Trabajo por sobre el Estatuto Administrativo que regula estas vinculaciones, resulta claramente improcedente y carente de fundamento legal. (Juzgado de Letras de Valparaíso, 2022, Rol T-506-2021)

de tutela laboral es aplicable a través de la Ley 21.280 a los funcionarios de esta institución.²³ Con todo, debemos tener presente que esa omisión puede salvarse por una lectura literal del inciso 2º del Código del Trabajo: “funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada”.²⁴

El juzgado, de igual modo, argumentó que en el artículo 1 de la ley se hace mención precisa a los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y, en ningún caso, el Tribunal podría llegar a compartir que un funcionario del personal de Fuerzas Armadas tiene la calidad de trabajador,²⁵ de conformidad a la definición del legislador laboral, sino que es un funcionario público y no puede asimilarse a ese vocablo antes aludido.²⁶

Ante esta tesis, el demandante dedujo un recurso de apelación²⁷ contra la resolución que acogió la excepción de incompetencia. La Corte de Apelaciones, por su parte, empleó argumentos que secundaban lo resuelto por el Segundo Juzgado, considerando que el recurso no lograba desvirtuar lo resuelto por el tribunal de instancia. Así, la sentencia abunda en que el demandante pertenece al personal de la Fuerza Aérea de Chile

²³ De hecho, similares interpretaciones se han realizado cuando se trata de Carabineros, precisamente por el mismo motivo (1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2023, Rol O-1743-2020). El Capítulo XI de la Constitución se refiere a las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública comprendiendo, al tenor de lo dispuesto en su artículo 101 al Ejército, la Armada, la Fuerza Aérea, Carabineros e Investigaciones. Sin embargo, no se trata de una interpretación única. En idéntico sentido se ha resuelto que:

[N]o existe una aplicación subsidiaria o supletoria de la legislación laboral a los funcionarios de Carabineros contratados por resolución y, dada la configuración especial estatutaria que regula el marco normativo de ese personal, tampoco resulta procedente aplicar la regla supletoria del artículo 1º inciso tercero del Código del Trabajo y, consecuentemente las normas de competencia que contiene el artículo 420 del mismo cuerpo legal, en atención a que la actora está sometida a un estatuto especial. (1º Juzgado de Letras de Santiago, 2023, Rol T-698-2021)

Más directo resulta el fallo recogido en la Sentencia del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2022, Rol 558-2021), que afirma mucho más categóricamente y, precisamente, respecto del personal de la Fuerza Aérea:

Es evidente, a juicio de esta Juez, que el actor, en tanto funcionario civil de planta de la Fuerza Aérea no se encuentra amparado por el procedimiento de tutela previsto en el código citado. Lo anterior, toda vez que los funcionarios o trabajadores de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas de Orden y seguridad, no fueron incluidas en la ley 21.280, al encontrarse regulados en el Capítulo XI de la Constitución Política de la República, no mencionado en dicha norma.

A mayor abundamiento, incluso antes de la dictación de la Ley 21.280, la jurisprudencia excluyó del marco de aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios de las Fuerzas Armadas, tal como se indica en la sentencia de unificación de jurisprudencia dictada por la Excm. Corte Suprema en los autos Rol N° 14796- 2018, interpretación que es coincidente con lo establecido en la ley interpretativa que no incluyó a los funcionarios que indicados; así como lo resuelto por esta Juez en la causa Rol T-751-2018. (1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2022, Rol 558-2021)

En este sentido se ha pronunciado la Sentencia de Corte Suprema de 2019, Rol 14796-2018, que se pronuncia declarando que los Tribunales Laborales resultan ser incompetentes para conocer los conflictos que se susciten en el personal de Carabineros contratado por resolución, señalando que “el régimen que regula el vínculo del personal de carabineros contratado por resolución, es de indiscutible naturaleza estatutaria” (1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2023, Rol T-698-2021).

²⁴ En esta misma línea el Juzgado de Letras de Concepción ha aclarado que:

La mención que se realiza a ciertos capítulos de la Constitución Política de la República se hacía necesaria para extender el ámbito de aplicación, toda vez que las instituciones que indica, tienen en común que son entes estatales autónomos, y a éstos se refiere la norma, incluso es explícita al indicar “...y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos”, a diferencia de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública, que no lo son y dependen del Ministerio encargado de la Defensa Nacional. (Juzgado de Letras de Concepción, 2021, Rol T-476-2019)

²⁵ Más absolutos han sido algunos pronunciamientos, que más que *compartir* una opinión jurídica, derechamente señalan:

[S]e trata de un miembro de la Fuerza Aérea de Chile, no de un trabajador de una empresa particular, ello es trascendente de establecer puesto que no se trata de una desvinculación definitiva o despido como lo sostiene la demanda, sino que es un retiro de orden temporal ajustado a la condición de salud que actualmente padece que se estableció como inhabilitante para cualquier función dentro de la Fuerza Aérea, pudiendo solicitar su reintegro cuando médicamente se haya recuperado, de tal forma que incluso puede discutirse el carácter de despido de la citada resolución puesto que su separación de la tropa no es definitiva. (Juzgado de Letras de la Mariquina, 2023, Rol T-10-2022)

²⁶ Opinión compartida por Resolución RIT T-1873-2020:

[D]entro de la norma interpretativa del artículo primero de la Ley 21.280 no queda incluido el personal de las Fuerzas Armadas, toda vez que se señala específicamente a que instituciones se iba a aplicar esta normativa de acuerdo a lo que rige la Constitución Política de la República, a mayor abundamiento ya antes de la Ley interpretativa, la Excelentísima Corte Suprema había excluido específicamente a los funcionarios de las Fuerzas Armadas. (2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2022, RIT T-1873-2020)

²⁷ Corte de Apelaciones de Santiago, 2021, Rol 2309-2021.

y en dicha institución existe una ley especial que regula el ingreso, la formación, el perfeccionamiento, la capacitación, la calificación, los ascensos, lo relativo al mando y, finalmente, el término de la carrera profesional.²⁸ Por lo que, en términos de la Corte, no correspondería a la judicatura civil pronunciarse en relación a tales eventos.²⁹

Finalmente, la Corte se hace cargo de la alegación del recurrente en orden a aplicar la Ley 21.280. Para la Corte, al revisar la historia de la ley, solo se pensó en incluir a aquellos funcionarios de los organismos descentralizados, Ministerio Público, Poder Judicial y Contraloría, y es en razón de ello que no se incluyó a los funcionarios del Capítulo XI de la Constitución Política de la República, por lo que no cabría darle una lectura más extensiva que aquella.

6. Las Fuerzas Armadas como parte de la Administración y como trabajadores

Posterior a la modificación legal que vino con la Ley 21.280, se pensó que ya no habría discrepancias en la diversa jurisprudencia que existía en la materia, pero como vemos, el problema subsiste y está lejos de ser un caso aislado, único o irrepetible.

Resulta, entonces, de primer orden de necesidad despejar si es que los tribunales en el orden laboral tienen competencia para conocer de las causas de tutela laboral en que el demandante sea un miembro de las Fuerzas Armadas. En primer lugar, al realizar el ejercicio de análisis normativo, nos percatamos del hecho que en la Ley 21.280 no se mencionó el capítulo XI de la Constitución Política, que regula las Fuerzas Armadas. Probablemente, esta es la fuente de los problemas. La norma no los incluyó expresamente y, tampoco, los excluyó en específico.³⁰

Esto no quiere decir que a los funcionarios públicos de las Fuerzas Armadas no les resulte de aplicación las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, puesto que, normativamente, podemos encontrar suficientes argumentos para afirmar que se trata de funcionarios de la Administración del

²⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, 2021, Rol 2309-2021, c. 2º.

²⁹ Como bien explica Zavala (2021):

[S]in embargo, aun cuando la doctrina está de acuerdo en que, al tratarse de un proceso disciplinario regido por leyes especiales, no es posible entrar a analizar las pretensiones del actor que cuestionan y piden una valoración distinta jurídica y administrativamente, lo que es improcedente porque el sistema de calificación establecido para las Fuerzas Armadas y que incluye el Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas, no debe desconocerse a través de la aplicación de normas laborales en la medida que no se acuse una infracción al Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1997 sobre Estatuto de Personal de las Fuerzas Armadas o alguna actuación de la Junta de Calificación que desconozca el proceso de impugnación y reclamación. Incluso en este caso, la doctrina considera que, la Tutela Laboral debe deducirse después del Procedimiento Administrativo correspondiente al personal del Ejército dado de baja por calificaciones. (pp. 233- 234)

³⁰ Ahora bien, la jurisprudencia ha entendido con acierto que:

[N]o resulta efectivo que el legislador haya querido excluir a los funcionarios Fuerzas de Orden y Seguridad Pública de la aplicación de las normas del procedimiento de tutela, de lo cual queda expresa constancia en la historia de la ley, como consecuencia del rechazo del veto presidencial que pretendía aclarar la norma y agregar que “Las Fuerzas Armadas, y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública se regirán por sus estatutos especiales y los reglamentos que las regulen. La indicación fue rechazada. En la discusión se hizo presente que la proposición contraviene los criterios jurisprudenciales emanados de la Corte Suprema, conforme a los cuales el procedimiento de tutela es aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, incluyendo a los del Ejército. (Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 2023, Rol T-538-2021)

En forma más directa:

Tampoco es un argumento convincente el de no haber la referida ley mencionado expresamente a los funcionarios de las fuerzas de orden y seguridad. Es un razonamiento débil, pues así como puede entenderse que esa omisión significa la exclusión de aquéllos del ámbito de aplicación de la ley, puede también entenderse que la omisión obedece al propósito de evitar redundancias. (1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2022, Rol T-1959-2020)

Estado, y esta única circunstancia lograría subsumirlos dentro del concepto que, precisamente, la Ley 21.280 quiso aclarar.³¹

Por consiguiente, en primer lugar, de acuerdo con la Ley 18.575, en su artículo 1 inciso 2º, dentro de la Administración del Estado se encuentran las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública. Asimismo, en la Ley 18.948 se establece que: “Las Fuerzas Armadas, dependientes del Ministerio encargado de la Defensa Nacional, están integradas solo por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea”, es decir, al ser dependientes del Ministerio de Defensa, forman parte de la Administración del Estado³². La misma idea está presente en el artículo 138 del DFL N° 1, de 1997, que expresa que el personal estará sujeto a los deberes y restricciones inherentes a la profesión militar contenidos en la Ley 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas. De igual modo, se hallarán sujetos a las obligaciones y prohibiciones establecidas para los empleados de la Administración Civil del Estado en la Ley 18.834, Estatuto Administrativo.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 del Código del Trabajo y 4 de la Ley 18.834, la relación entre un funcionario público y el Estado es una de tipo laboral y el hecho de encontrarse sujeta a un estatuto especial, no debería, por sí misma, privar de ninguna acción conducente a determinar el cumplimiento o vigencia de los derechos fundamentales en la relación del trabajo.³³

Incluso la jurisprudencia, sin necesidad de recurrir a la Ley 21.280, ha elaborado argumentos tan simples como que el artículo 485 del Código del Trabajo es aplicable a los trabajadores indicados en el inciso segundo del artículo 1 del mismo Código, esto es, “a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, a la que pertenecen los funcionarios de la Fuerza Aérea de Chile por ser miembros de las Fuerzas Armadas, son funcionarios de la Administración del Estado en conformidad al artículo 1 inciso segundo de la Ley 18.575”.³⁴

Si observamos la raíz del problema, del mismo modo que sucedía especialmente antes del año 2014, no parece razonable que el solo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo —y no a un decreto de nombramiento— o se refieran al empleador como un gerente o administrador, sean suficiente para entender que en un caso se trata de relaciones laborales y, en el otro, sean funciones estatutarias que no se encuentran protegidas por la legislación laboral. Esto, adicionalmente, significaría olvidar que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de Administración, ejerce funciones habituales de dirección —términos que utiliza el artículo 4 citado—

³¹ Con todo, resulta imprescindible recomendar, para conocer el régimen jurídico completo aplicable, Cea y Herrera (2021, pp. 113-602).

³² Idéntico razonamiento desarrolló el Juzgado de Letras y Garantía de Porvenir (2023, Rol T-2-2021):

[L]a Ley N° 21.280, permitió aplicar las normas del procedimiento de Tutela Laboral, a los funcionarios o trabajadores que se desempeñen en la administración del estado, entre los cuales, por aplicación de lo dispuesto en el art. 1 del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, deben comprenderse al personal de las fuerzas armadas, entre los que se encuentra el personal de reserva llamado al servicio activo, como los demandantes, tal como lo refiere la letra c) del art. 2 de dicha normativa.

³³ La propia Corte Suprema lo explica en términos omnicomprendivos:

Lo anterior está en concordancia, además, con la forma en que está concebida la excepción a la regla del inciso primero del artículo 1º del cuerpo legal citado; regla que es de carácter general, por la que se sujeta las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores a las normas del Código del Trabajo y la excepción contenida en el inciso segundo, se refiere a una situación particular, que excluye a determinados trabajadores de la norma general. Así, el inciso segundo dispone que estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, lo que quiere decir que, no obstante ser trabajadores, quedarán sometidos en sus relaciones con el Estado, a la ley especial que los regule. La expresión sin embargo utilizada en este contexto, es ilustrativa y permite reforzar lo que se viene diciendo, ya que implica que aun cuando la hipótesis es la reseñada en el inciso primero -es una relación laboral entre empleador y trabajador- se establecerá respecto de ella una solución distinta. Entenderlo de otra manera, haría inútil la expresión en comento. (Corte Suprema, 2021, Rol 29884-2019)

³⁴ A veces, la explicación más simple resulta la más acertada. Puede consultarse en extenso: Sentencia del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2022, Rol T-1917-2020. Idénticos argumentos se acogen en la Sentencia del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2021, Rol T-562-2021.

como lo hace todo empleador, lo que, definitivamente, no lo convierte en incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública (Zavala, 2021, pp.151-152).

Resulta evidente, entonces, que los funcionarios de las Fuerzas Armadas también pertenecen a la Administración del Estado, pudiendo aplicársele el procedimiento de tutela laboral. Esto, también, entra en armonía con los principios que forman e inspiran el proceso en materia laboral, tal es el caso del principio de no discriminación, *pro operario* y *pro homine*,³⁵ siendo este el criterio central para justificar la aplicación de la acción procesal de tutela de los derechos fundamentales a los funcionarios públicos (Celis, 2020, p. 56), lo que significa que debe respetarse la interpretación más favorable a la parte débil, presentándose de manera evidente que, en nuestro caso, el Estado es uno de los sujetos, mientras que el ex funcionario es quien está en desventaja.

El principio de supremacía de la Constitución conlleva a la prohibición de cualquier interpretación que concluya en un resultado directa o indirectamente contrario a la Carta Política (Häberle, 2010, p. 379), y con ello los valores constitucionales que reciben, a su vez, concreción en los derechos fundamentales (Celis, 2020, pp. 121- 122). Al respecto podemos encontrar fundamento en nuestro texto constitucional, en el inciso segundo del N° 2 del artículo 19 de la CPR y lo contrario significaría que se estaría haciendo una clara discriminación al establecer que la tutela laboral procede solo para algunos trabajadores.³⁶

De esta forma, atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que deben considerarse inviolables en cualquier circunstancia, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como los funcionarios públicos. Particularmente se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo este un espacio en el que la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada como consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado-empleador (Zavala, 2021, pp. 152- 153).

³⁵ Contenido en el artículo 29 letra b) de la Convención Americana de Derechos Humanos, como también en el artículo 5.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el principio “pro homine” o “favor libertatis” es definido por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos señalando -en su opinión consultiva N° 5, de 1985- que: “Entre diversas opciones se ha de escoger la que restringe en menor escala el derecho protegido (...) debe prevalecer la norma más favorable a la persona humana”.

³⁶ Un caso similar, antes de la Ley N° 21.280, puede apreciarse de la Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2017, Rol T-1106-2016, por vulneración de derechos fundamentales, en que se acoge la incompetencia absoluta del tribunal por ser el denunciante integrante del Ejército de Chile y por estar regido por normas especiales. Frente a esto, la denunciante presenta recurso de nulidad a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, la cual rechaza el recurso. Pero lo interesante del pronunciamiento de la Corte es que, en su considerando cuarto, señala: “Que si bien, como ha señalado la recurrente, existen fallos que acogen competencia del tribunal laboral en estos casos, ello es basado en una amplia interpretación de las disposiciones legales ya enunciadas, lo que, por las razones señaladas en los motivos precedentes, esta Corte no seguirá” (Corte de Apelaciones de Santiago, 2018, Rol 2729-2017). Es decir, la misma Corte reconoce la existencia de casos en que acoger la competencia del tribunal ha sido de aplicación general y mayoritaria en los Tribunales Superiores. Aquí cabe mencionar el caso de Sanhueza con Fisco de 2016, Rol 194-2015, donde la Corte de Apelaciones de Rancagua revoca la resolución del Segundo Juzgado de la ciudad y señala que sí es competente para conocer de la demanda de tutela de derechos fundamentales en contra del Ejército y el Fisco de Chile, argumentando que:

[E]n efecto, la Excelentísima Corte Suprema... ha dictado diferentes fallos de unificación de jurisprudencia... en este tipo de materia, a saber “atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger...deben considerarse inviolables en cualquier circunstancia...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 la relación del estado con sus trabajadores. (Corte de Apelaciones de Rancagua, 2016, Rol 194-2015) Como vemos, los casos referidos dan respuestas distintas frente a la problemática de la competencia del tribunal, es decir, la falta de uniformidad en la aplicación legal referida a la competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo que viene generándose desde mucho antes de la Ley 21.280, sigue replicándose. A pesar de esto, la Corte Suprema, en su historial, refleja la tendencia de respetar la tutela laboral para todo trabajador público, como señala en la sentencia de recurso de unificación en la causa Tudesca con Fisco:

[L]a 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 trabajador. Se trata, en definitiva, de 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. (Corte Suprema, 2019, Rol 14804-2018)

Con todo, hay buenos motivos para sostener lo contrario. Así, es indubitado que el legislador no consideró necesario dar este debate (no se menciona en la historia de la ley), no se hizo mención al capítulo que reserva nuestra Carta Magna para el particular y, ciertamente, es cuestionable que podamos afirmar sin titubeos que el personal de las Fuerzas Armadas pertenezca a la definición realizada por el artículo 3, letra b) del Código del Trabajo, ya que aquello implica ser una personal natural que presta servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.³⁷

Adicionalmente, la contratación, renovación y términos de la relación funcionaria de este tipo de trabajadores se encuentra regulada en una Ley Orgánica Constitucional y en varios estatutos, por lo que algunos jueces sostienen que no se debe aplicar el Código del Trabajo a estas relaciones jurídicas.³⁸

Estas mismas dudas se han trasladado a los tribunales de justicia que, todavía hoy, generan un problema de dispersión jurisprudencial.

7. La competencia de los juzgados con competencia laboral

Las competencias que le corresponden a los Juzgados de Letras con jurisdicción en el orden laboral se encuentran determinadas por el artículo 420 del Código del Trabajo, el cual, en general, coloca bajo su esfera de conocimiento todas las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores en que surtan aplicación (Alruiz *et al*, 2022, p. 12) las normas laborales y contractuales derivadas de los instrumentos pertinentes, incluyendo en su literal g), una norma residual que indica, textualmente, que deben conocer también de “todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral”.³⁹

Así, debe concluirse que el Juzgado de Letras del Trabajo es competente para conocer de toda demanda que se interponga por un trabajador de las Fuerzas Armadas (como en nuestro caso paradigmático), toda vez que el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, lo habilita para tomar conocimiento de las “cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales”, y la acción de tutela laboral, ejercitada por el funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales,⁴⁰ es precisamente una de aquellas “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales”, que la referida judicatura está llamada a resolver conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando (Zavala Ortiz, 2021, p. 161), a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo.

³⁷ Precisamente este es el principal argumento para tramitar este procedimiento del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles (2023, Rol T 42-2022) sin tan siquiera hacer referencia a la modificación legislativa que venía a precisar este aspecto.

³⁸ Muy claramente puede consultarse la Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca de 2022, Rol T-101-2021.

³⁹ Sentencias de Corte Suprema Roles 15156-2019, 18566-2019 y 36746-2019.

⁴⁰ Diferente, evidentemente, es que se deba acoger la pretensión que impetere el demandante (denunciante). Por ejemplo, en la Sentencia del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2023, Rol T-593-2022, el tribunal descarta que los indicios sean suficientes, de una parte, y tampoco acoge el despido puesto que el retiro del actor era temporal y, por lo tanto, podría producirse el reintegro en los términos establecidos en el art. 60 de la Ley N° 19.948. Pero esta sentencia resulta muy interesante, puesto que indica la fórmula adecuada de abordar este tipo de causas:

La acción de tutela laboral puede ser ejercida por personal de las Fuerzas Armadas, al momento de resolver el Tribunal debe tomar en consideración las particularidades propias de la institución jerarquizada y no deliberante, sujeta a una serie de normas que la regulan y que dieron origen a la separación temporal del actor. (Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2023, Rol T-593-2022)

En la misma línea, vale decir rechazando la excepción de falta de legitimación, véase la Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, de 6 de marzo de 2023, Rol T-97-2020.

A mayor abundamiento, cobra importancia lo que en la sentencia del 30 de abril de 2014 señaló la Corte Suprema,⁴¹ indicando que los juzgados laborales sí son competentes para conocer denuncias por tutela interpuestas por funcionarios públicos,⁴² al enfatizar que, si bien el artículo 1 inciso 1° del Código del Trabajo excluye de su aplicación a los funcionarios públicos que se encuentren regulados por estatutos especiales, en su inciso tercero contiene una excepción, al mencionar que las normas del referido cuerpo legal serán aplicables si concurren los siguientes requisitos copulativos: primero, que se trate de materias o aspectos no regulados en sus respectivos estatutos, y segundo, que las materias no fueren contrarias a los estatutos.⁴³

Siguiendo esta lógica, en el caso que planteamos recibiría plena aplicación esta doctrina.⁴⁴ Según contamos se cumplirían los requisitos, puesto que en la normativa especial⁴⁵ no se advierten normas que regulen algún tipo de procedimiento especial para resolver denuncias de vulneración de derechos fundamentales que afecten a sus funcionarios.⁴⁶ Este fue, precisamente, uno de los motivos más relevantes para que todo

⁴¹ Véase: Corte Suprema (2014, Rol 10972-2013).

⁴² En relación con esto, cobra relevancia mencionar la Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Porvenir de 2019, Rol T-1-2019, en la cual se acoge la demanda de tutela de derechos fundamentales. Es en contra de esta decisión que el Fisco interpone recurso de nulidad, pero es rechazada por la Corte de Apelaciones de Punta Arenas. Frente a esto la misma parte deduce recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se acoja y se dicte sentencia de reemplazo. Lo relevante a mencionar en esta sentencia de la Corte Suprema se encuentra en los considerandos segundo, tercero y quinto, en los cuales se expresa que el recurrente solicita el recurso pues reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en los fallos que apareja para efectos de su cotejo, que corresponden a los dictados por esta Corte en los autos números 1972-2011, 12712-2011, 5669-2015 y 14796-2018, y por las Cortes de Apelaciones de Santiago, Concepción y Temuco, en las causas ingreso números 848-2017, 137-2011, y 115-2011, respectivamente. En los primeros, se sostiene que el Estatuto Administrativo contiene su propia regulación en cuanto a las calidades funcionarias y a las causales de expiración en los cargos, disposiciones que rigen de manera preferente a quienes integran una dotación como la del caso, excluyendo el imperio del derecho laboral común en esos asuntos; agregando que el art. 485 del Código del Trabajo señala que el procedimiento de tutela laboral 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 que allí se precisan, es decir, incide en la vinculación surgida en los términos de los artículos 7° y 8° del mismo texto legal y, en caso alguno, en la relación estatutaria a la que se someten los funcionarios públicos a contrata, cuyo contenido está dado por las disposiciones de su propio estatuto, esto es, la Ley N° 18.834, por lo que los juzgados laborales son incompetentes absolutamente, en razón de la materia, para conocer de una demanda de tutela de derechos laborales sustanciales incoada por funcionarios públicos designados en calidad de contrata; mientras que en los que conforman el segundo grupo, se reitera la aplicación de tal criterio, privilegiando las normas estatutarias por sobre las establecidas en la citada codificación. Desde esta perspectiva, entonces, no existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que también poseen los referidos funcionarios. Así, termina mencionando que la Corte de Apelaciones no yerra al decidir como lo hizo, por lo cual desestima el recurso.

⁴³ Así la jurisprudencia contralora ha manifestado, en su Dictamen N° 52648 de 2006, que tal como aparece expresamente previsto en el propio inciso 3° del art. 1 del Código del Trabajo, cabe entender que sus normas sólo tendrán aplicación cuando concurren las siguientes condiciones copulativas: a) que la materia no esté tratada en el estatuto respectivo y b) que la regulación que contempla el Código no contraríe ninguna de las normas y principios que informan el cuerpo estatutario cuyo silencio se suple” (Celis, 2020, p. 64). Argumento del que también se ha hecho cargo la jurisprudencia, al afirmar:

[N]o existe controversia en orden a que la relación de trabajo habida entre la actora y el Ejército de Chile, estaba sujeta a los estatutos especiales que indica la parte denunciada y no al Código del Trabajo, el que en su artículo 1° Sin embargo, en su inciso tercero establece una excepción al señalar que “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. (Juzgado de Letras de Punta Arenas, 2021, Rol T-30-2020)

⁴⁴ Véase: Delgado (2021, p. 317): “al menos hoy, podríamos considerar que está suficientemente consolidada, en atención a lo fallado en unificación de jurisprudencia, el derecho de los funcionarios públicos para accionar mediante el procedimiento de tutela laboral cuando se vulneren sus derechos fundamentales”.

⁴⁵ Ley 18.948, DFL N°1 Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas; Código de Justicia Militar; Decreto 1.445, Reglamento de Disciplina de las Fuerzas Armadas y el Estatuto Administrativo aplicación supletoria.

⁴⁶ En idéntico sentido, pueden contrastarse otros fallos:

Dado que la L.O.C. de las Fuerzas Armadas, el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas y las demás normas especiales que invoca el denunciado en su contestación, no contemplan un procedimiento ante un tercero imparcial para ventilar actos u omisiones constitutivos de vulneración a derechos fundamentales, cabe concluir que en el caso cobra aplicación el procedimiento de tutela laboral reglado en los artículos 485 y siguientes, del Código del Trabajo. (Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 2022, Rol T-36-2020)

lo que venimos narrando se venga a corregir: la necesidad de tutelar los derechos fundamentales de los funcionarios públicos y, en consecuencia, del personal de las Fuerzas Armadas.⁴⁷

Y, en segundo lugar, no se observa cómo las normas protectoras de derechos fundamentales podrían ser incompatibles con los estatutos especiales que rigen a la Administración Pública,⁴⁸ ya que el Estado, como empleador, ha de velar en cumplir con el deber de asegurar el pleno respeto de los derechos fundamentales de los cuales también son titulares los funcionarios que trabajan en la Administración del Estado.⁴⁹

En este contexto, en el que la materia termina determinando la competencia, es donde cobra importancia el fenómeno que la doctrina ha denominado “laboralización de la función pública” (Varas, 2021, p. 187), proceso en virtud del cual se reconoce la existencia de principios y elementos comunes entre los trabajadores de ambos sectores que permiten, por tanto, protegerlos sin distinción arbitraria alguna (Marín, 2000, p. 203), porque, como ha dicho la jurisprudencia,⁵⁰ el “Derecho Laboral tiene como objeto de regulación el trabajo humano, por eso uno de sus principios fundamentales es el de protección del trabajador, que busca equilibrar la desigualdad que se genera en la relación contractual laboral y cautelar su dignidad” (Zavala, 2021, p. 154).

Con todo, esto no es un debate nuevo, sino que tras la dictación de la Ley 21.280 se reabre una problemática que, aparentemente se estaba clausurando. Incluso la Corte Suprema, resolviendo un recurso de unificación de jurisprudencia,⁵¹ ya en el año 2014 señalaba que, en realidad no hay diferentes interpretaciones para poder acoger un recurso de nulidad frente a una sentencia que declara la competencia de un Juzgado del Trabajo⁵² para conocer de tutela laboral interpuesta por una funcionaria del Ejército de Chile. En efecto, ha sido fallado que:

[E]l asunto ha sido resuelto por esta Corte a partir del recurso de unificación ingreso N° 10.972-2013 de 30 de abril de 2014, siendo el último pronunciamiento el contenido en el ingreso N° 5716-2015 de 1° de diciembre de 2015, en el sentido que los tribunales laborales son competentes para conocer de aquellas demandas por tutela de derechos fundamentales interpuestas por funcionarios públicos, sin que en el escrito que contiene el requerimiento se aporten nuevos antecedentes. (Corte Suprema, 2016, Rol 1559-2016, c. 3°)

⁴⁷ La desprotección ha estado presente en nuestra jurisprudencia como argumento a favor de la aplicación extensiva del procedimiento de tutela laboral. Así, se ha sostenido que:

[R]evisadas las normas que rigen al personal de las Fuerzas Armadas se advierte que estos cuerpos legales no contienen un procedimiento para conocer y resolver de la vulneración a los derechos fundamentales que afecten a dicho personal en el marco de la relación funcionaria. Por otra parte, el procedimiento de tutela laboral regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, no pugna con los estatutos especiales de las Fuerzas Armadas. (Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 2021, Rol T-81-2019)

En términos muy similares: Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 2021, Rol T-571-2021.

⁴⁸ En palabras de la Corte Suprema:

En consecuencia, satisfechos los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, no existe inconveniente para la aplicación supletoria de las normas que se consagran en el párrafo 6° del Título I del Libro V del referido cuerpo legal, respecto de la tutela de derechos fundamentales, a los funcionarios que se encuentran sujetos al Estatuto Administrativo. (Corte Suprema, 2021, Rol 29884-2019)

⁴⁹ Corte Suprema, 2014, Rol 10972-2013, c. 12°.

⁵⁰ Corte de Apelaciones de Santiago Rol 2407-2019.

⁵¹ Corte Suprema, 2016, 1559-2016.

⁵² La Corte Suprema ha entregado buenos argumentos, en los que manifiesta que, si bien es posible discernir la existencia de recursos administrativos para reclamar de situaciones de discriminación, es palmario que aquellos no ocupan el mismo lugar que los judiciales en la garantía de los derechos de las personas. Esto es algo que reconoce la propia Constitución Política, al garantizar en su artículo 38 que cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado pueda reclamar ante los tribunales que determine la ley. Se trata entonces de un asunto que el Estatuto Administrativo no regula. El Código del Trabajo sí lo hace. En consecuencia, de conformidad con el artículo primero del Código de Trabajo, resulta aplicable en la relación funcionaria el procedimiento de tutela laboral que establece el Código del Trabajo. Véase: Corte Suprema, (2021, Rol 33454-2020)

Resultaría un contrasentido que una reforma que pretendía dar mayor amplitud a la competencia de los tribunales laborales terminara por cercenar los derechos de una fracción de estos.⁵³ Hemos mostrado en este estudio muchos ejemplos en que, incluso tras la entrada en vigencia de la Ley 21.280, algunos tribunales han seguido excluyendo a los trabajadores de las Fuerzas Armadas de la posibilidad de impetrar el procedimiento de tutela laboral. Sin embargo, afortunadamente, también hay ejemplos de lo contrario.⁵⁴

De esta manera, en la jurisprudencia se evidencia desde antiguo que a los empleados públicos, que se desempeñan en la Administración del Estado, les asiste el derecho a solicitar tal tutela en los casos previstos en el Código del Trabajo.⁵⁵ Por lo que, en consecuencia, habiéndose aclarado que los funcionarios de las Fuerzas Armadas son parte de la Administración del Estado, la declaración de incompetencia de los tribunales de justicia no sería más que una decisión errada.⁵⁶ Esta circunstancia solamente podría verse como un impedimento al actor llevar a cabo su derecho de tutela judicial efectiva, vulnerándose el artículo 76 de la Constitución de la República y también privando al actor de obtener un pronunciamiento fundado acerca de si existió o no vulneración a sus derechos fundamentales.⁵⁷

8. La doctrina de la Corte Suprema tras la dictación de la Ley 21.280

Nuestro caso de estudio llegó a la Corte Suprema (Rol 58.046-2021) a través de un recurso de queja. Junto con acoger la queja y confirmar el uso del procedimiento de tutela laboral a los trabajadores de las

⁵³ En este mismo sentido se pronuncia muy claramente uno de los primeros fallos en aplicar la Ley N° 21.280:

[E]ste Tribunal es competente para conocer todas aquellas materias referidas a la vulneración de derechos fundamentales de los funcionarios públicos el artículo primero del Código del Trabajo debe interpretarse en el sentido amplio incluyendo a todo tipo de trabajadores, tanto del sector público como privado, ya que la misma norma establece una excepción y una contra excepción en el inciso segundo y tercero.

Así lo ha resuelto reiteradamente la E. Corte Suprema en diversos fallos de Unificación Rol N° 10.972- 2013, Rol N° 6.417-2016 de 16 de agosto de 2016, Rol N° 52.918-2016 de 5 de junio de 2017 y la Rol N° 18.740-2018 de 25 de abril de 2019. La Ley 21.280 publicada con fecha 09 de noviembre del año 2020, ley que zanja toda duda en la materia, indicando expresamente que el procedimiento de tutela es aplicable a los funcionarios públicos. (Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, 2021, Rol T-16-2020)

⁵⁴ Por todos, véase la Sentencia del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2021, Rol T-1028-2021.

⁵⁵ Corte Suprema, 2019, Rol 4890-2019.

⁵⁶ De esta forma, cabe destacar la Causa Rol T-1873-2021 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En el presente caso, la demandante interpuso recurso de queja contra los ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago, por haber dictado con falta y abuso grave la resolución que confirmó la incompetencia del tribunal para conocer de la denuncia por vulneración de derechos fundamentales. Manifestó, asimismo, que la decisión que motivó el arbitrio fue pronunciada con falta o abuso grave, toda vez que la magistratura negó la tutela efectiva de los derechos fundamentales de la actora, la garantía del debido proceso, así como la jurisprudencia unificada de la Corte Suprema sobre la materia. El fondo del asunto fue, especialmente, tratado en los considerandos noveno y décimo, en los se recordó que la Corte Suprema ha sostenido -en autos Roles 11298-2021, 25177-2018, 23043-2018 y 15156-2019, entre otros- que un derecho asegurado por la Constitución Política de la República, es que toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado y, es así, como en el inciso sexto del numeral 3º de su artículo 19 se confiere al legislador la misión de establecer siempre las garantías de un procedimiento previamente establecido, racional y justo. En cuanto a los aspectos que comprende el derecho al debido proceso, no hay discrepancias en que, a lo menos, lo conforman el derecho de ser oído, de presentar pruebas para demostrar las pretensiones de las partes, que la decisión sea razonada y la posibilidad de recurrir en su contra siempre que se la estime agravante.

⁵⁷ Véase: Ugarte (2018):

Cómo lo ha sostenido la Corte Suprema -precisamente a propósito de la caducidad de la acción de tutela- este hecho es muy relevante: “que uno de los intereses que deben ser protegidos y útil a la resolución que debe ser adoptada, dice relación con el derecho de las persona a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, también conocido en la doctrina moderna como derecho a la tutela judicial efectiva, asegurado por el N° 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República”, agregando que “en el actual estado de desarrollo de derecho nacional e interpretando la garantía constitucional de acceso a la justicia con un criterio finalista, amplio y garantista, cualquier limitación por vía de interpretación al derecho a la tutela judicial aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el N° 26 del artículo 19 de la Carta Fundamental. (p. 51)

Fuerzas Armadas, la Corte entregó varios argumentos que, de algún modo ya fueron esbozados en este trabajo.⁵⁸

En primer lugar, que es doctrina ya asentada por la Corte Suprema, que el procedimiento de tutela laboral puede ser promovido por funcionarios públicos.⁵⁹ Esto ha sido declarado, tanto en causas de unificación de jurisprudencia, como resultado de la resolución de recursos de queja.⁶⁰ Pero la dictación de la Ley 21.280 reforzó la propia convicción con la que la Corte Suprema lo declara, puesto que encontró el fundamento legal que no estaba tan claro con anterioridad.⁶¹ A partir de la reforma la Corte Suprema señala que *no hay duda*.

En segundo término, se trata de un procedimiento que pueden promover empleados públicos, tanto de planta como a contrata.⁶²

La tercera enseñanza que nos deja la Corte Suprema es que el hecho de que la Ley 21.280 no mencione el Capítulo XI de la Constitución Política de la República, no significa que a los miembros de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad no se les pueda aplicar el procedimiento de tutela laboral, puesto que, evidentemente, son funcionarios públicos.⁶³

Finalmente, en este orden de cosas, la ministra Muñoz añadió a la argumentación desarrollada antecedentes fundados en la historia de la Ley 21.280.

[T]iene presente que la interpretación que hace aplicable la acción de tutela al personal de las Fuerzas Armadas y de Orden, se ve corroborada con la historia fidedigna del establecimiento de la Ley N° 21.280, durante el trámite en que se conoció el veto presidencial, según da cuenta el informe de la Comisión del Trabajo del Senado (Historia de la ley, BCN, 4. Trámite Veto Presidencial, N°4.3, pág.14 y ss.). (Corte Suprema, 2021, Rol 31766-2021, prevención)

9. Conclusiones

Nuestro panorama jurídico anterior a la Ley 21.280 parecía ambiguo al carecer de una real protección a los empleados públicos. Se interpretaba la garantía de tutela laboral como exclusiva de relaciones laborales regidas por el Código del Trabajo, cuestión que va cambiando con las interpretaciones realizadas por la Corte Suprema, dando cabida a fórmulas que pretenden garantizar la protección de los derechos

⁵⁸ Sentencia de la Corte Suprema (2021, Rol 33412-2019):

Es menester hacer presente, por otra parte, que la tesis sustentada por esta Corte en los fallos citados, fue recogida por la Ley N° 21.280, de 9 de noviembre de 2020, interpretando, en el sentido indicado, el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación al ámbito de aplicación del procedimiento de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado.

⁵⁹ Argumento que se reitera en la Sentencia de la Corte Suprema de 2021, Rol 31766-2021.

⁶⁰ Cita la Corte Suprema los siguientes roles: 15156-2019, 18566-2019 y 36746-2019 y los reitera en la Sentencia de 2021, Rol 27164-2021.

⁶¹ Así de directo lo declara la Corte Suprema, por ejemplo: “no hay duda de que los funcionarios de la Administración del Estado, y en particular del Ejército de Chile, están facultados para utilizar el procedimiento de tutela para denunciar la infracción de sus Derechos Fundamentales sufrida a consecuencia de su relación funcionaria por aplicación de las normas que las regulan” (Corte Suprema, 2021, Rol 33412-2019).

⁶² Cita la Corte Suprema los siguientes roles: 10972-2013; 5716-2015; 4890-2019 y 4908-2019; y que también reitera en la Sentencia de la Corte Suprema de 2021, Roles 31766-2021 y 27164-2021.

⁶³ Especialmente clara es la Corte Suprema al indicar:

Como se puede advertir, resulta manifiesto que los funcionarios de las Fuerzas Armadas son funcionarios públicos y, por lo tanto, pertenecen a la Administración del Estado, y en tal calidad se encuentran dentro del ámbito de aplicación del artículo 1° de la Ley N° 21.280, al incluirse, expresamente, en el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo. (Corte Suprema, 2022, Rol 58046-2021)

Cita que se reitera en las Sentencias de Corte Suprema Roles 31766-2021 y 27164-2021. Cuestión que permea a nuestros tribunales de instancia: Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago de 2022, Rol T-679-2021.

fundamentales de estos trabajadores. Por lo tanto, con la promulgación de la ley se pretendió aclarar los conflictos suscitados en materia de competencia de los tribunales, determinando que estos sí eran competentes frente a este recurso. Pero como se mostró en esta investigación, esto no quedó libre de dudas interpretativas.

En definitiva, de nuestra investigación podemos concluir que los Juzgados de Letras laborales sí son competentes para conocer el recurso de tutela laboral de empleados públicos, o específicamente, funcionarios de las Fuerzas Armadas, toda vez que estos son trabajadores pertenecientes a la Administración del Estado. En este sentido, la Corte Suprema, con la vasta jurisprudencia citada, deja en claro que la interpretación y aplicación correcta de la norma debe ser aquella que pretenda la protección al eslabón más débil de la relación laboral

Bibliografía

- Alruiz, Mario *et al* (2022): Tribunales laborales: nociones básicas de organización y funcionamiento. Der Ediciones.
- Biblioteca del Congreso Nacional (2006): Historia de la Ley N° 20.087. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaLEY/nc/historia-de-la-ley/5683/>.
- Castro, José Francisco (2020): La protección de la intimidad del trabajador. Der Ediciones.
- Cea, Sergio y Herrera, Claudio (2021): Los procedimientos administrativos disciplinarios de las Fuerzas Armadas, Carabineros de Chile y Policía de Investigaciones de Chile. Thomson Reuters.
- Celis, Gabriel (2020): Tutela laboral de los funcionarios públicos. Editorial Hammurabi.
- Delgado, Jordi (2021): “Tercera Parte - Procedimientos Especiales”, en Cortez, Gonzalo y Palomo, Diego, Proceso Laboral. Thomson Reuters.
- Díaz, Marcela (2013): El recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Libromar.
- Häberle, Peter (2010): “Métodos y principios de interpretación constitucional. Un catálogo de problemas”, Revista de Derecho Constitucional Europeo, N° 13: Disponible en: <https://acesse.dev/Kwrzr>.
- Larroucau, Jorge (2021): La tutela judicial de los derechos fundamentales. Der ediciones.
- Marín, Urbano (2000): “Estatuto Administrativo: ¿Régimen en retirada en la Administración Pública chilena?”, en Pantoja, Rolando (coord.), La Administración del Estado de Chile - Decenio 1990-2000. Editorial Jurídica Cono Sur.
- Rajević, Enrique (2018): “La crisis de la regulación del empleo público en Chile. Ideas para un nuevo modelo”, en Aninat, Isabel y Razmilic, Slaven (eds.), Un Estado para la ciudadanía - Estudios para su modernización. Centro de Estudios Públicos.
- Ugarte, José (2018): Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. Thomson Reuters.
- Valdivia, José Miguel (2018): Manual de Derecho Administrativo. Tirant lo Blanch.
- Varas, Karla (2021): “Laboralización de la función pública - Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos”, Revista de Derecho (Valparaíso), N° 56: pp. 185-230. <http://dx.doi.org/10.4151/s0718-685120210056-1291>.
- Zavala, José Luis (2021): Jurisprudencia de la tutela laboral. Libromar.

Normas jurídicas

Código de Justicia Militar de 1944.

Constitución Política de la República de 1980.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (16/1/2003), fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (27/10/1997), establece Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.

Decreto N° 1445 (14/12/1951), Reglamento de Disciplina de las Fuerzas Armadas.

Ley N° 18.834 (25/9/1989), aprueba el Estatuto Administrativo.

Ley N° 20.087 (3/1/2006), sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo.

Ley N° 21.280 (9/11/2020), sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral.

Jurisprudencia

Corte Suprema, 26 de mayo de 2022, Rol N° 58046-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 22 de noviembre de 2021, Rol N° 31766-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 22 de diciembre de 2021, Rol N° 33454-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 20 de diciembre de 2021, Rol N° 85240-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 18 de noviembre de 2021, Rol N° 42796-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 15 de octubre de 2021, Rol N° 33166-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 10 de agosto de 2021, Rol N° 14836-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 8 de julio de 2021, Rol N° 27164-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 22 de junio de 2021, Rol N° 36835-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 14 de junio de 2021, Rol N° 33.412-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 31 de mayo de 2021, Rol N° 29884-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 15 de mayo de 2020, Rol N° 22879-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 4 de mayo de 2021, Rol N° 13928-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

Corte Suprema, 20 de abril de 2021, Rol N° 11422-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

- Corte Suprema, 20 de abril de 2021, Rol N° 11298-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 4 de febrero de 2020, Rol N° 36746-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 13 de noviembre de 2019, Rol N° 14796-2018. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 29 de agosto de 2019, Rol N° 15156-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 11 de julio de 2019, Rol N° 14804-2018. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 13 de junio de 2019, Rol N° 4890-2018. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 29 de mayo de 2019, Rol N° 45-2018. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 25 de abril de 2019, Rol N° 18740-2018. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 5 de marzo de 2019, Rol N° 18566-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 2 de enero de 2019, Rol N° 25177-2018. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 10 de diciembre de 2018, Rol N° 23043-2018. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 5 de junio de 2017, Rol N° 52918-2016. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 2 de noviembre de 2016, Rol N° 36491-2015. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 16 de agosto de 2016, Rol N° 6417-2016. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 24 de marzo de 2016, Rol N° 1559-2016. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 30 de abril de 2014, Rol N° 10972-2013. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 5 de marzo de 2014, Rol N° 5967-2013. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 6 de mayo de 2013, Rol N° 9381-2013. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 3 de octubre de 2012, Rol N° 12712-2011. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 8 de agosto de 2012, Rol N° 8680-2011. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte Suprema, 5 de octubre de 2011, Rol N° 1972-2011. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

- Tribunal Constitucional, 6 diciembre 2018, Rol N° 3853-2017. Disponible en internet: <https://www2.tribunalconstitucional.cl/>
- Tribunal Constitucional, 25 de julio de 2017, Rol N° 2926-2015. Disponible en internet: <https://www2.tribunalconstitucional.cl/>
- Corte de Apelaciones de Santiago, 10 de agosto de 2021, Rol N° 2309-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Corte de Apelaciones de Rancagua, 21 de abril de 2016, Rol N° 194-2015. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 24 de abril de 2023, Rol T-213-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 19 de abril de 2023, Rol T-974-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 18 de abril de 2023, Rol O-1743-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 10 de abril de 2023, Rol T-1618-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 27 de marzo de 2023, Rol T-654-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 17 de marzo de 2023, Rol T-698-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 13 de marzo de 2023, Rol T-593-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 29 de diciembre de 2022, Rol N° 558-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 10 de octubre de 2022, Rol T-1959-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 8 de mayo de 2022, Rol T-131-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 25 de octubre de 2019, Rol T-296-2017. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 21 de noviembre de 2017, Rol T-1106-2016. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 18 de enero de 2023, Rol T-1518-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, 5 de diciembre de 2021, Rol T-1028-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-1873-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 2° Juzgado de Letras de San Fernando, 25 de abril de 2022, Rol T-1917-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- 2° Juzgado de Letras de San Fernando, 17 de junio de 2021, Rol T-14-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>

- Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, 2 de marzo de 2022, Rol T-47-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 22 de febrero de 2023, Rol T-538-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 28 de diciembre de 2021, Rol T-476-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 22 de abril de 2023, Rol T 42-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras de la Mariquina, 15 de marzo de 2023, Rol T-10-2022. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras y Garantía de Porvenir, 22 de febrero de 2023, Rol T-2-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Porvenir, 7 de agosto de 2019, Rol T-1-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 8 de septiembre de 2022, Rol T-36-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas, 14 de diciembre de 2021, Rol T-81-2019. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras de Punta Arenas, 4 de septiembre de 2021, Rol T-30-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, 6 de diciembre de 2022, Rol T-174-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, 30 de agosto de 2022, Rol T-101-2021. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, 11 de junio de 2021, Rol T-16-2020. Disponible en internet: <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl/>