



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO, CHILE  
FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO



Tesina de la carrera de Derecho

**APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL A PRÁCTICAS ANTISINDICALES  
CONTRA FUNCIONARIOS PÚBLICOS**

**Estudiantes:**

Antonia Borquez Salvo

María Paz Carriel Sánchez

**Profesor Guía**

Matías Rodríguez Burr

**Enero, 2026**

## ÍNDICE

<b>RESUMEN/ABSTRACT</b>	3
<b>INTRODUCCIÓN</b>	3
<b>CAPÍTULO I: Desarrollo de la Libertad Sindical de los Funcionarios Públicos en Chile</b>	5
1.2 Evolución histórica en Chile.	9
1.3 Reconocimiento legal y restricciones de la libertad sindical.	12
1.4. Prácticas Antisindicales y su ámbito de aplicación	17
<b>CAPÍTULO II: El Procedimiento de Tutela Laboral como vía de protección</b>	19
2.1 Finalidad y ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral	19
2.2 Sujetos protegidos por el procedimiento: ¿quién puede acceder a esta vía?	20
2.3 ¿Aplicación del procedimiento de tutela laboral para prácticas antisindicales hacia funcionarios públicos?	22
2.4 Dictación de la Ley N°21.280: extensión del procedimiento del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos	23
2.5 Posición de la Dirección del Trabajo respecto a la aplicación del procedimiento de Tutela Laboral frente a prácticas antisindicales contra funcionarios públicos	25
2.6 Posición de la Contraloría General de la República respecto a la aplicación del procedimiento de Tutela Laboral frente a prácticas antisindicales contra funcionarios públicos	26
2.7 Necesidad de aplicar estándares internacionales sobre libertad sindical y su protección a los funcionarios públicos	30
<b>CAPÍTULO III: Análisis Jurisprudencial de los Tribunales Superiores de Justicia.</b>	33
1. Jurisprudencia Tribunal Constitucional	33
2. Jurisprudencia Corte Suprema	38
3. Jurisprudencia Corte de Apelaciones	40
<b>CAPÍTULO IV: Análisis jurisprudencial de Juzgados de Letras del Trabajo</b>	41
Sentencia RIT N° S-7-2020 Juzgado de Letras del Trabajo de Talca	41
Sentencia RIT N° T-228-2020 de 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	46
Sentencia RIT N° T-38-2022 Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles	47
<b>CONCLUSIONES</b>	49
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	52

## RESUMEN/ABSTRACT

La libertad sindical es un derecho fundamental que se encuentra reconocido tanto en la normativa nacional como en diversos instrumentos internacionales ratificados por Chile. Sin embargo, su ejercicio efectivo se encuentra obstaculizado por la ausencia de un procedimiento específico para sancionar las prácticas antisindicales dentro del sector público. Esta tesina analiza la protección jurídica de los funcionarios frente a este tipo de prácticas a través de una metodología que analiza tanto doctrina como jurisprudencia administrativa y judicial, en función al marco normativo nacional e internacional, incluyendo los Convenios N° 87, 98 y 151 de la OIT.

Palabras claves /keywords: Libertad sindical - Funcionarios públicos - prácticas antisindicales - tutela laboral - derechos fundamentales.

## INTRODUCCIÓN

Desde los albores del derecho laboral moderno, la libertad sindical ha intentado ser utilizada como una herramienta fundamental para intentar equilibrar la histórica desigualdad entre empleadores y trabajadores. Sus orígenes se vinculan estrechamente con los procesos de industrialización y con la necesidad de canalizar colectivamente las demandas del naciente proletariado, que encontraba en la organización sindical una forma de resistencia frente a condiciones laborales abusivas y salarios precarios. Así los orígenes del derecho colectivo del trabajo se remontan a los orígenes de la Revolución Industrial, sin la cual difícilmente se hubieran producido los factores fundantes del fenómeno sindical (Gamonal, 2020).

En este contexto, el reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental ha sido progresivo, la doctrina y la celebración de diversos tratados internacionales han consolidado este derecho como un componente esencial de las democracias modernas, tanto para trabajadores del sector privado como del sector público, quienes no quedan ajenos a la necesidad de organizarse colectivamente para mejorar sus condiciones laborales.

Chile no ha sido ajeno a este proceso, pues a lo largo del siglo XX y en lo que va del siglo XXI se han ratificado importantes instrumentos internacionales que consagran la libertad sindical como un derecho de los y las trabajadoras. Con todo, en el ámbito de la función pública, su ejercicio efectivo aún enfrenta importantes obstáculos al existir vacíos en cuanto a la protección frente a prácticas antisindicales, lo que es preocupante si pensamos en una protección efectiva de este derecho, esto ya que el derecho sindical no es autosuficiente y no puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantiza los derechos fundamentales (Fernández Brignoni, como se citó en Toledo Corsi, 2013).

En el sector privado existe una regulación específica, con un procedimiento establecido para perseguir conductas antisindicales mediante el procedimiento de tutela laboral. El problema se presenta en el caso de los funcionarios públicos, al no existir un mecanismo equivalente en los estatutos y leyes respectivas.

Es entonces que, frente a este vacío normativo surge un problema jurídico de gran relevancia para la protección efectiva de la libertad sindical de los funcionarios públicos: **¿Puede aplicarse supletoriamente el procedimiento de tutela laboral del Párrafo 6° del Código del Trabajo a los funcionarios públicos que sufran prácticas antisindicales?**

Esta tesina pretende analizar a través de un enfoque dogmático y jurisprudencial la posibilidad de aplicar dicho procedimiento como mecanismo de protección frente a prácticas antisindicales en el ámbito de los funcionarios públicos. Para ello se revisará la normativa nacional e internacional vigente, revisando principalmente los alcances y límites del procedimiento de tutela laboral establecido en el Código del Trabajo, evaluando su eventual aplicación supletoria en el sector público para el caso de prácticas antisindicales.

## CAPÍTULO I: Desarrollo de la Libertad Sindical de los Funcionarios Públicos en Chile

### 1.1 Concepto y dimensiones de la libertad sindical

En Chile, la libertad sindical y el derecho de asociación están estrechamente relacionados, siendo la libertad sindical considerada una manifestación específica del derecho general de asociación, aplicado al ámbito laboral (Dirección del Trabajo, 2016).

La libertad sindical no solo implica el derecho a formar organizaciones, sino que se ha entendido tanto en el ámbito del Derecho internacional del trabajo y del Derecho comparado que se debiera concebir la libertad sindical como "los derechos y garantías de los trabajadores y de sus organizaciones para constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas y desarrollar actividad sindical para defensa de sus intereses, entre los que se cuentan, necesariamente, los derechos de negociación colectiva y de huelga" (Rojas Miño, 2024). Esta concepción refuerza el carácter dinámico que debiera tener la libertad sindical, no limitándose a un reconocimiento meramente formal, sino orientada a garantizar condiciones reales para la protección y el ejercicio de esta.

Dentro de la doctrina tradicional chilena es posible encontrar diversas visiones en torno al alcance y contenido de la libertad sindical. En este contexto, Gamonal señala que la libertad sindical es uno de los grandes principios del derecho del trabajo correspondiente a la base de un sistema democrático de relaciones laborales, el cual comprendería tres derechos básicos: la sindicación, la negociación colectiva y la huelga. Estos tres elementos configuran la denominada visión triangular del derecho colectivo del trabajo, a partir de lo cual la termina de definir como "*el derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses en común*" (Gamonal, 2020, p. 227).

Por otro lado, Francisco Tapia se refiere a la libertad sindical teniendo como punto de partida la Constitución de 1980, señalando que ya no se trataría de derechos constitucionales aislados, sino más bien, de un bloque constitucional de los convenios básicos de libertad sindical y de los diversos tratados de derechos humanos. Es así como comprende que "la libertad sindical no es divisible, pues los institutos sobre que aplica – sindicato, negociación colectiva y huelga – tienen sus fundamentos en el efectivo ejercicio del otro" (Tapia, 2009, p. 152).

En ese sentido, Tapia afirma que “esta norma constitucional debe entenderse -en lo que se refiere a los derechos sindicales- a la acción colectiva sindical, esto es, a la utilización de los diversos medios de tutela que le corresponden en su esencia a la organización sindical, para la obtención de condiciones comunes de empleo que promueve a través de sus programas de acción. Ello explica el concepto unitario de la libertad sindical desde la perspectiva constitucional” (Tapia, 2009, p. 151).

Es por esto, que es importante señalar que la libertad sindical se encuentra consagrada en diversos instrumentos internacionales tales como lo son los Convenios N° 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los que reconocen el derecho a la sindicalización.

Particularmente el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948, reconoce el derecho de sindicación a los trabajadores del sector privado como a los del sector público, incluidos a los empleados de la administración pública, siendo la única excepción las fuerzas armadas y la policía en su artículo 9°, puesto que existen límites que el Estado puede contemplar respecto de estas, las cuales por razones de orden general, pueden quedar excluidas de este derecho (Gamonal, 2020, p.98). Al respecto la Conferencia Internacional del Trabajo se refirió, en el año 1994, señalando que en los trabajos preparatorios del Convenio N° 87 se insistió en que la libertad sindical debería garantizarse no solamente a los empleadores y los trabajadores de las industrias privadas, sino también a los funcionarios públicos<sup>1</sup>.

De esta manera la OIT habría preparado un informe respecto de la legislación y práctica en dicha materia, el cual previó que el campo de aplicación del nuevo instrumento abarcara a los funcionarios y empleados públicos, señalando que: “la garantía del derecho de organización debe aplicarse a **todos los empleadores y trabajadores públicos o privados, y también a los funcionarios, a los trabajadores de los servicios públicos y a los trabajadores de las industrias nacionalizadas**. Parece, en efecto, que no sería equitativo establecer, desde el punto de vista de la libertad sindical, una distinción entre los asalariados de la industria privada y los trabajadores de los servicios públicos, puesto que unos y otros deberían tener la posibilidad de asegurar, mediante la organización, la defensa de sus intereses. Sin embargo, el reconocimiento del

---

<sup>1</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión 1994. Libertad sindical y negociación colectiva. Informe III (Parte 4B), p. 24.

derecho sindical de los funcionarios públicos no tiene relación alguna con la cuestión del derecho de esos funcionarios a la huelga...” (Organización Internacional del Trabajo, 1994, p. 24). Cabe destacar, que la Comisión siempre ha considerado que la falta de reconocimiento del derecho de sindicación a los funcionarios es contraria a las disposiciones del Convenio.

Si bien el Convenio N° 98, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, obliga a los Estados a proteger a los trabajadores frente a todo acto de discriminación que tienda a menoscabar la libertad sindical, dicho convenio no habría contemplado en su origen a los funcionarios públicos, hasta que en 1949, la Conferencia se dedicó a examinar este nuevo instrumento, decidiendo no solamente autorizar la misma excepción para la policía y las fuerzas armadas, sino que también se decidió prever en el artículo 6° que este convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de sus estatutos (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 13).

Por otro lado, la Conferencia reconoció que la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública revestía una serie de características especiales que se daban en casi todos los países. Algunas de las razones que se invocaron fue el hecho de que el Estado cumple simultáneamente los roles de empleador y de autoridad legislativa, lo que podía llegar a plantear dificultades. E incluso se argumentó en base a algunas tradiciones jurídicas o socioculturales en las que se considera que la condición de funcionario es incompatible con cualquier noción de negociación colectiva y de libertad sindical (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 16).

Por lo que en base a los trabajos preparatorios del Convenio N° 98, la Comisión de Expertos señaló que no todos los funcionarios públicos pueden excluirse del campo de aplicación del Convenio, sino únicamente los funcionarios públicos empleados en la administración del Estado. A lo que la comisión adoptó un criterio restrictivo basándose en la versión inglesa del artículo 6, el cual solo se refería a los *public servants engaged in the administration of the State*, en español, “los funcionarios públicos que están al servicio de la administración del Estado” (Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 4).

En ese contexto, que treinta años después de la adopción del Convenio N° 98, el Convenio N° 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, pretendía llenar aquel vacío pidiendo a los Estados

miembros que fomentaran “el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de **cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones**” (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p. 16). De forma que la Conferencia Internacional del Trabajo posibilitó que los derechos consagrados en el Convenio N° 98 se extendieran a los empleados públicos, **otorgándoles de manera oficial el derecho a participar en la determinación de sus condiciones de empleo, siendo la negociación colectiva una de las modalidades posibles expresamente mencionadas.**

Es importante señalar que en 1977 la Comisión del Servicio Público de la Conferencia Internacional del Trabajo decidió, respecto del Convenio N° 151, no incluir cierto párrafo que señalaba que “los Miembros que ratifiquen el Convenio podrían excluir de su campo de aplicación a las personas empleadas en empresas o establecimientos públicos de tipo comercial, industrial, agrícola o similares, o a determinadas categorías de las mismas”, precisando así que la intención era amparar a los trabajadores que se encontraban excluidos del campo de aplicación del Convenio N° 98, y en consecuencia que el ámbito de aplicación del convenio propuesto (actual convenio 151) y del Convenio N° 98° sería tal que ninguna categoría quedaría fuera del ámbito de aplicación de uno u otro convenio, salvo la excepción de las que pudieran quedar excluidas en virtud del mismo convenio (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.16), cuestión que así se establece luego respecto de fuerzas armadas y policías.

Sumando a ello lo dispuesto en el artículo 1 del Convenio N° 151 señala lo siguiente “El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo”. Siendo los únicos excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los miembros de las fuerzas armadas y la policía, junto a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial. Permitiendo así la extensión a los funcionarios públicos, salvo el caso de los funcionarios de alto nivel que pueden ser exceptuados del derecho por la legislación nacional (Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 17).

Tal como señala Cecilia Díaz en su libro “*¿Tutela laboral de funcionarios públicos?*”, si bien el Constituyente de 1980 reconoció la libertad asociación desde el origen de la carta fundamental en su Artículo 19 número 15 y lo hizo e hizo lo propio para la libertad de sindicalización en el numeral 19 en ambos casos el ejercicio de las señaladas garantías quedó entregado al legislador. Es en ese marco tras la dictación de la Ley N° 19.296 en y la ratificación de importantes tratados internacionales, en particular el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que no merece duda alguna el hecho que las asociaciones de funcionarios públicos son órganos sindicales derivadas del derecho a la asociación y a la libertad sindical, ambos reconocidos en nuestra Constitución Política (Díaz, 2019).

Con todo, el trato que reciben los funcionarios públicos no se encuentra exento de tensiones, críticas y contradicciones. Por su parte está lo que disponen los tratados nacionales vigentes en Chile, por otro lado la Ley N° 19.296 que reconoce a los trabajadores de la Administración del Estado el derecho de constituir asociaciones de funcionarios, y por otro lado el Estatuto Administrativo, que rige a los funcionarios de la Administración del Estado, que lejos de proteger la libertad sindical de los funcionarios, en su Título III de las obligaciones funcionarias en el artículo 84 establece una serie de prohibiciones al respecto.

## **1.2 Evolución histórica en Chile.**

Ahora bien, para poder comprender el estado actual de la libertad sindical en el sector público, es indispensable revisar su evolución histórica. Dicho proceso se remonta al año 1920, cuando el presidente Arturo Alessandri encarga la redacción de un Código del Trabajo. Poco después se produciría el “*Ruido de sables*”, hecho que provocó la promulgación de una serie de leyes sociales y laborales, encontrándose entre ellas la ley N° 4.059 sobre Contrato de Trabajo de Empleados Particulares y la ley N° 4.057 sobre Organización Sindical ambas de 1924.

Si bien estas leyes representaron un avance significativo para los denominados “*obreros*” y “*empleados particulares*”, excluyó a los funcionarios del sector público del derecho a sindicalizarse, en virtud del artículo 23 que establecía que “los empleados públicos no podrán organizarse en sindicatos, conforme al presente título” (Lizama, 2016, p. 115).

Posteriormente en la Constitución de 1925, no se consagró propiamente el derecho a sindicalizarse, sino el derecho de asociación en su art. 10 N° 5 al establecer que “el derecho de asociarse sin permiso previo en conformidad a la ley”. Conjuntamente en el año 1931 se promulga el Código del Trabajo, en donde se estableció por primera vez un marco normativo para las relaciones laborales, no obstante, este siguió excluyendo a los trabajadores del sector público, esta vez en su artículo 365 el cual señalaba “no podrán sindicalizarse ni pertenecer a Sindicato alguno, los empleados u obreros que presten sus servicios al Estado, a las Municipalidades o que pertenezcan a empresas fiscales”.

Pese a ello, en 1943 se fundó la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), liderado por Clotario Blest, dedicándose a la promoción de reformas al empleo público y a la defensa de los derechos laborales en Chile, siendo su participación clave en la creación de la Central Única de Trabajadores (CUT) en 1953, consolidando así el sindicalismo con el movimiento obrero nacional (Pérez et al., 2023). En el año 1971, mediante una reforma constitucional de la ley N° 17.398, se reconocieron por primera vez de manera expresa los derechos a la sindicación y a la huelga. Lo anterior debido a que se sustituyó el N° 14 del artículo 10 por el siguiente “el derecho a sindicarse en el orden de sus actividades o en la respectiva industria o faena, y el derecho de huelga, todo ello en conformidad a la ley...”.

Sin embargo, con la llegada de la dictadura en 1973 se produce un quiebre dentro del movimiento sindical chileno, a través del D.L 12 que cancela la personalidad jurídica de la CUT argumentando que la organización se habría transformado en un organismo de carácter político que se alejaba del sentir nacional, prohibiendo así su existencia, funcionamiento y organización (Campusano, 2024).

Es en este contexto que en 1979 se promulga el denominado “*Plan Laboral*”, con una clara inspiración neoliberal orientada a limitar el poder sindical. Este comprende una serie de textos legales que fueron dictados entre los años 1978 y 1981, como lo son el D.L. 2.200 de 1978 sobre Contratos de Trabajo y de Protección a los Trabajadores, el D.L. 2.756 de 1979 sobre Organizaciones Sindicales, el D.L 2.758 de 1979 sobre Negociación Colectiva y la ley N 18.018 que modificó principalmente el D.L. 2.200.

El Plan Laboral permitió la negociación colectiva en el sector privado y en las empresas del Estado, con ciertas excepciones, pero excluyó la negociación respecto de la administración del Estado, tanto la descentralizada

como la centralizada, y en las Municipalidades, estableciendo así la negociación colectiva sólo a nivel de empresa. De igual forma, el Plan Laboral se pronunció respecto de la estructura sindical, por un lado, estableció una organización sindical base que podía ser de empresa, interempresa, de trabajadores de la construcción y de trabajadores independientes. Y por otro, la organización sindical que agrupa a sindicatos, estas serían la federación y la confederación sindical (Rojas, 2007, p. 203).

Respecto del derecho a la huelga, el Plan Laboral lo restringió severamente, limitando al contexto de la negociación colectiva bajo una serie de requisitos, tales como que se trate de empresas que pueden ir a la huelga y que sea declarada dentro del plazo establecido por la ley. Destacándose, además, que si la huelga se extendía más de sesenta días se consideraba a los trabajadores renunciados voluntariamente. Por lo que la huelga fuera del contexto de la negociación colectiva toda paralización en servicios públicos o de utilidad pública podía constituir un delito conforme a la ley N° 12.957 de 1958 sobre Seguridad Interior del Estado en su artículo.

Con el retorno de la democracia en el año 1990, se inició un proceso de recuperación de los derechos laborales. Pero no es hasta el año 1994 donde se promulga la ley N° 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios Públicos, la cual reconoce a los trabajadores de la administración del Estado, incluidas a las municipalidades, el derecho de constituirse sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas. No obstante, de no aplicarse a los trabajadores de las empresas del Estado que de acuerdo con la ley puedan constituir sindicatos, y a las fuerzas armadas o funcionarios relacionados al orden y la seguridad nacional.

Así es como llegamos a la actualidad, en la cual la Constitución Política de la República (CPR), en su artículo 19 N° 19 consagra el derecho a sindicalizarse, asegurando así a todas las personas, es decir, trabajadores y empleadores, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse al que ellos decidan. Sin embargo, la libertad sindical se ve restringida de manera relevante, pues “llama la atención los términos en que este texto constitucional reconoció el derecho de sindicación, en cuanto lo limitó a específicos niveles de la estructura económica” (Rojas, 2017) a lo que se suman las restricciones que se establecen respecto del derecho a huelga.

Unida a esta limitación del principio de libertad sindical tenemos que se presenta *“una situación especial plantea el derecho de sindicación de funcionarios públicos, en cuanto si bien se les ha reconocido el derecho de*

*constituir asociaciones de funcionarios, no se les reconoce el derecho de negociar colectivamente, y a nivel constitucional se les prohíbe el ejercicio del derecho de huelga”* (Rojas, 2017). A pesar de lo anterior, este reconocimiento a nivel constitucional fue un logro de un largo proceso histórico, sufriendo diversos avances como retrocesos en la materia.

### **1.3 Reconocimiento legal y restricciones de la libertad sindical.**

Existe cierto consenso en que la libertad sindical como derecho fundamental comprende el derecho de sindicación, de negociación colectiva y de huelga. Así, autores como Alfredo Villavicencio definen a la libertad sindical como *“el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a organizaciones sindicales, y el de estas, y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses”* (Villavicencio, 2007).

Así las cosas, Cesar Toledo Corsi señala que en la estructura jurídica del derecho de libertad sindical conviven diversos elementos “un elemento estático (de corte organizacional), con uno dinámico (derecho a la actividad sindical) y necesariamente reclama del estado no tan solo el deber de promoción de la libertad sindical, sino el de garantizar una tutela efectiva de la misma” (Toledo, 2013)

Dentro del marco normativo chileno, este derecho encuentra en primer lugar reconocimiento en la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N° 19, en que se asegura a todas las personas el derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley, estableciendo la voluntariedad de la afiliación, la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales y su autonomía, prohibiendo su intervención en actividades político-partidistas. Por otro lado, en su artículo 19 N° 16, inciso quinto, se reconoce el derecho a la negociación colectiva y el derecho a huelga, con limitaciones importantes, puesto que la negociación colectiva obligatoria se limita solo al ámbito empresa y se plantea la posibilidad de que este derecho se restrinja en aquellos casos en que la ley expresamente no permita negociar (como es el caso de los funcionarios públicos). Por otro lado, no es baladí mencionar que en este mismo sentido existe una prohibición expresa a los funcionarios públicos para declararse en huelga, intentando limitar uno de los derechos que comprende per se la libertad sindical

Así, debemos comprender que el reconocimiento de la libertad sindical no termina dentro del ámbito constitucional, sino que se encuentra regulado en diversas normas legales, siendo uno de ellos el Código del

Trabajo, el cual reconoce el derecho de sindicalización en el Libro III, en sus artículos 212 y siguientes. Por su parte el mismo cuerpo normativo, en su artículo 217 se pronuncia respecto a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través del ministerio, y señala que *“podrán constituir organizaciones sindicales en conformidad a las disposiciones de este Libro, sin perjuicio de las normas sobre negociación colectiva contenidas en el Libro siguiente”*. Cabe destacar que el mismo establece expresamente la prohibición de negociar colectivamente que afecta particularmente a estos trabajadores, que se encuentra contenida en el artículo 304 del Código del Trabajo.

Por otro lado, al inicialmente no aplicarse las normas del Código del Trabajo a los funcionarios públicos, es necesario tener presentes las leyes respectivas a este tipo de funcionarios, como lo son la Ley N° 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, que en su Artículo 1° reconoce a los trabajadores de la administración del Estado el derecho a constituir asociaciones de funcionarios sin autorización previa, siempre que se ajusten a la ley y a los estatutos respectivos<sup>2</sup>. Esto pareciera ser favorable para la Libertad Sindical de dichos trabajadores, sin embargo, la Ley N° 12.957 sobre Seguridad Interior del Estado tipifica como delito toda interrupción, suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos, restringiendo nuevamente de manera importante su derecho de Libertad Sindical y su ejercicio efectivo.

Autoras como Karla Varas han señalado que *“la doctrina administrativista tradicionalmente ha sostenido que rige un sistema estatutario, toda vez que la relación laboral entre los empleados y la Administración es regulada por un estatuto jurídico de carácter público, totalmente diferenciado del régimen laboral común”* (Varas, 2021). Precisamente una de las normativas más relevantes y conflictivas dentro de esta materia, es la ley N° 18.834, conocida como el Estatuto Administrativo, el cual se dedica a regular las relaciones laborales dentro de la administración del estado. Por lo que si bien los funcionarios públicos tienen el derecho a sindicalizarse, como lo

---

<sup>2</sup> Art.1 de la Ley N° 19.296.- Reconócese, a los trabajadores de la Administración del Estado, incluidas las municipalidades y del Congreso Nacional, el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Asimismo, les será aplicable esta ley a los miembros del Poder Judicial actualmente en ejercicio o jubilados, sin perjuicio de las excepciones que se señalan.

Esta ley no se aplicará, sin embargo, a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste, ni a los trabajadores de las empresas del Estado que, de acuerdo con la ley, puedan constituir sindicatos.

reconoce la ley N° 19.296, el estatuto impone una serie de restricciones importantes al ejercicio de la libertad sindical, particularmente al derecho a la huelga y a la participación en ciertas actividades colectivas.

Es así que, el artículo 84 del Estatuto Administrativo contempla una serie de prohibiciones a las cuales el funcionario estará afecto, entre ellas, participar en sindicatos, así como promover o intervenir en huelgas, paralizaciones o actos que alteren el funcionamiento normal de los órganos de la administración del Estado. Sumando a ellos las normas reductoras del mismo estatuto, a lo cual la Corte Suprema ha sostenido que en los autos Rol N° 5301-2011 que el *“descuento de las respectivas remuneraciones de los días u horas no trabajadas por un funcionario público es procedente, de acuerdo a lo que establece el artículo 72 del Estatuto Administrativo. Ello deviene del propio carácter retributivo del sueldo o remuneración”*<sup>3</sup>. Esta normativa ha sido objeto de diversas discusiones desde la perspectiva de los derechos fundamentales, especialmente si se consideran los múltiples tratados internacionales ratificados por Chile, los que precisamente exigen una protección efectiva a la libertad sindical para todos los trabajadores.

Tal como se ha mencionado, a nivel internacional, la libertad sindical se encuentra consagrada en múltiples instrumentos internacionales vigentes ratificados por Chile, los cuales conforme al artículo 5° y 6° de la Constitución Política de la República, tienen jerarquía constitucional, obligando al estado de Chile, destacando los Convenios N° 87, 98 y, uno de los más relevantes en esta materia, el Convenio N° 151 de la OIT.

También es importante destacar otros instrumentos internacionales como la Convención Americana de Derechos Humanos, la cual garantiza en su artículo 16, la *“libertad de asociación”*, permitiendo ciertas restricciones legales por razones de seguridad nacional, orden público, salud, moral pública o derechos de terceros.

Así la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado al respecto a través de la Opinión Consultiva OC-27/21, en la cual se destacó que:

---

<sup>3</sup> Corte Suprema Rol N° 67466-2016 caratulados “ENFERMEROS HOSPITAL DEL SALVADOR / HOSPITAL DEL SALVADOR”.

*“El derecho de sindicación debe garantizarse a los trabajadores y las trabajadoras públicos y privados, incluidos aquellos que trabajan en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado. En ese sentido, el Tribunal reitera que los principios de equidad y no discriminación en materia sindical son plenamente aplicables para los trabajadores y las trabajadoras públicos, pues tal como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “Comité de Libertad Sindical”), **“no es equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses”**. De esta forma, **los Estados tienen la obligación de garantizar que las asociaciones de trabajadores y de trabajadoras del sector público gocen de las mismas ventajas y privilegios que aquellas del sector privado”** (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021).*

Asimismo, diversos instrumentos del sistema universal de derechos humanos reconocen aspectos relevantes vinculados con la libertad sindical como un derecho fundamental. Por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos consagra en su artículo 23.4 el derecho a sindicación<sup>4</sup>; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce en su artículo 22.1 el derecho a asociación<sup>5</sup>; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 8.1 letra a) también reconoce el derecho a sindicación<sup>6</sup>.

Respecto a dicho reconocimiento podemos interpretar que no es meramente declarativo, y que estos tratados obligan al Estado chileno a garantizar la libertad sindical de los funcionarios públicos, no solamente

---

<sup>4</sup> Artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos humanos.- *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

<sup>5</sup> Artículo 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.- *Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.*

<sup>6</sup> Artículo 8.1 letra a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.- *El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*

reconociendo este derecho, sino que, estableciendo una serie de exigencias para su efectiva protección ante prácticas antisindicales, esto entendiendo que se impone al Estado obligaciones orientadas tanto a su respeto, a su protección y también a su garantía efectiva. Esto lo podemos entender en base a las obligaciones consagradas en los artículos 1.1 y 2 de la convención Americana sobre Derechos Humanos, que contemplan los deberes de **respetar y garantizar** los derechos contenidos en ella. Al respecto la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado :

*“La segunda obligación de los Estados es la de “garantizar” el libre y pleno ejercicio de los derechos reconocidos en la Convención a toda persona sujeta a su jurisdicción. Esta obligación implica el deber de los Estados Partes de organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos. La obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos no se agota con la existencia de un orden normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comporta la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos.” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021).*

Ahora, pese a los diversos reconocimientos de la libertad sindical, consagrada tanto a nivel nacional como internacional, lo cierto es que este derecho se ve frecuentemente amenazado por conductas que buscan suprimir o debilitar su ejercicio. Tales conductas denominadas “prácticas antisindicales”, representan un desafío particular dentro del ámbito de los funcionarios públicos, pues como s.

#### 1.4. Prácticas Antisindicales y su ámbito de aplicación

El concepto de práctica antisindical se refiere a cualquier acción que atente contra la libertad sindical. El código del trabajo por su parte establece que "Serán consideradas como prácticas antisindicales ... las acciones que atenten contra libertad sindical..."; distinguiendo al efecto, tres categorías en atención al sujeto activo de las mismas (i) al empleador, (ii) al trabajador, las organizaciones sindicales o de ellos con el empleador, y (iii) un tercer supuesto de sujeto activo, que puede ser cualquier persona, incluidas las de las categorías antes señaladas, pero en tal caso los tipos de prácticas antisindicales son específicos, tal como establece el art. 291, CT." (Rojas Miño, 2024)

Así, como señala el artículo 292, el procedimiento de tutela contenido en el artículo 292 incisos 3 y siguientes del Código del trabajo "es de aplicación común para conocer tanto las prácticas antisindicales como las prácticas desleales en los procedimientos de negociación colectiva, según lo previene expresamente el artículo 389 inciso 3 de este cuerpo legal" (Caamaño, 2006). Pero debemos tener presente que al menos en principio esta consagración normativa tendría su aplicación sólo a aquellos funcionarios del sector privado en razón a lo establecido por el Capítulo IX, artículos 289 a 294 bis del Código del Trabajo.

Como se ha dicho, el marco normativo que regula los funcionarios públicos se encuentra principalmente en lo que dispone la Constitución Política de la República, la Ley N° 18.834 (Estatuto Administrativo) y la Ley N° 19.296 (que regula las asociaciones de funcionarios), y sólo subsidiariamente, cuando no existan normas específicas, el Código del Trabajo artículo 1° inciso 3° de dicho código.

La Dirección del Trabajo en su dictamen Ord. 999/0027, se ha pronunciado sobre las prácticas antisindicales sancionadas en el Código del Trabajo señalando que "de estas normas se desprende una clasificación básica para efectos metodológicos, conforme a la cual, según quien sea el sujeto activo del ilícito, cabe diferenciar entre prácticas antisindicales del empleador, por una parte, y prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos en conjunto con el empleador, por otra". Se aborda en el mismo la competencia del órgano jurisdiccional, señalando que "el órgano encargado por la ley de conocer y fallar los casos de denuncias de estos ilícitos es el Juzgado de Letras del Trabajo competente (en su defecto, el

Tribunal con competencia en materia laboral), quien someterá el respectivo asunto a las reglas del Procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el Código del Trabajo entre los artículos 485 y 495”.<sup>7</sup>

Ahora bien, en lo que respecta a los funcionarios públicos la Dirección del Trabajo ha sido tajante en señalar que “Esta Dirección carece de facultades para pronunciarse en relación a la eventual aplicabilidad de las normas contenidas en el Capítulo IX, Título I del Libro III. del Código del Trabajo, sobre Prácticas desleales o antisindicales y de su sanción, a los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo” (Dirección del Trabajo, 2016) señalando que “corresponde a la Contraloría General de la República el conocimiento de los asuntos que inciden en aspectos propios del estatuto personal de los trabajadores de la Administración del estado, atendido el carácter de funcionarios públicos que estos revisten, debiendo necesariamente entenderse que, entre dichas materias, debe incluirse la relativa a la aplicación de la normativa legal en comento, en caso de que alguna autoridad o trabajador regido por el Estatuto Administrativo, incurriere en conductas susceptibles de calificarse como prácticas antisindicales”.<sup>8</sup> El problema se presenta en que, como se desarrollará más adelante, la Contraloría ha sostenido que no sería procedente aplicar normas del Código del Trabajo como las relativas a las prácticas antisindicales o desleales, quedando entonces los trabajadores del sector público desprotegidos frente a este tipo de conductas.

En cuanto a la jurisprudencia nacional, esta no ha sido uniforme, tanto así que en un inicio los tribunales del trabajo se declaraban incompetentes para conocer de las acciones de tutelas de derechos fundamentales de los funcionarios públicos, debido a que estos se regían estrictamente por el Estatuto Administrativo o los estatutos especiales, que excluían la aplicación de las normas del Código del Trabajo. Posteriormente las Cortes de Apelaciones corrigieron esa situación aplicando de manera supletoria el Código del Trabajo, conforme al artículo 1° inciso tercero, argumentando que, dado que la acción de tutela no se encontraba regulada en los estatutos aplicables al personal del Estado, no existía incompatibilidad para aplicar la acción regulada en el Código del Trabajo (Varas, 2021).

---

<sup>7</sup> Dirección del Trabajo Dictamen ORD. N° 999/0027. Se pronuncia acerca del alcance de las normas incorporadas por la Ley N° 20.940 que sanciona las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva.

<sup>8</sup> Dirección del Trabajo ORD. N° 2785.

Asimismo, la Corte Suprema por la vía de recursos de unificación de jurisprudencia, sostenía que *“los juzgados del trabajo carecían de competencia atendido el factor materia para conocer de las demandas que presentasen los funcionarios públicos a través de procedimiento de tutela por la vulneración de sus derechos fundamentales inespecíficos”* (Varas, 2021, p. 211). No obstante, fue la misma Corte Suprema quien posteriormente estimó que los juzgados del trabajo son competentes para conocer de la vulneración de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos a través del procedimiento de tutela laboral (Franchi, 2016).

Uno de los hitos más relevantes en esta etapa, es la sentencia *“Bussenius con Central Nacional de Abastecimiento”*, en la cual se sostuvo que el Código del Trabajo incluye dentro del concepto de trabajadores a los funcionarios públicos, toda vez, que de acuerdo con el tenor literal del artículo 1° inciso tercero, la expresión trabajadores se utiliza para referirse a los funcionarios públicos: *“los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente”* (Varas, 2021). Precisamente es a partir de esta discusión doctrinal y jurisprudencial que se dicta la ley N°21.280, mediante el cual el legislador interviene con el fin de precisar el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral en relación a los funcionarios públicos, cuestión que será abordada en profundidad más adelante en el desarrollo de esta investigación.

## **CAPÍTULO II: El Procedimiento de Tutela Laboral como vía de protección**

### **2.1 Finalidad y ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral**

El procedimiento de tutela laboral fue incorporado al ordenamiento jurídico chileno mediante la reforma procesal laboral establecida en la Ley N° 20.087 del año 2006. *“La ley incorpora con el equívoco nombre de tutela laboral -todos los procedimientos del Código del Trabajo son de tutela laboral- un mecanismo de protección de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos: los derechos fundamentales del trabajador”* (Ugarte, 2006, p.10).

---

<sup>9</sup> Sentencia Rol N° 10972-2013 de la Corte Suprema.

Esta modalidad procesal tiene como objetivo conocer las lesiones a ciertos derechos fundamentales de los trabajadores y, en caso de confirmarse la vulneración, disponer el cese de la conducta antijurídica y la adopción de medidas reparatorias (Palavecino Cáceres, 2014)

En cuanto al ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, este se circunscribe a la protección jurisdiccional de derechos fundamentales del trabajador que resulten afectados con ocasión de la relación laboral.

La acción de tutela no protege cualquier derecho, sino que la Ley 20.087 estableció de modo taxativo en el artículo 485 del Código del Trabajo los derechos fundamentales y garantías amparadas por el procedimiento de Tutela Laboral y “se encuentra garantizada la debida protección a la libertad sindical, consagrada en el artículo 19 número 19 de la Constitución, que protege a las organizaciones de trabajadores ante posibles prácticas antisindicales y actuaciones desleales dentro del proceso de negociación colectiva, descritas entre los artículo 289 y 294, como también entre el artículo 387 y el 390 del Código del Trabajo respectivamente”(Ahumada et al., 2015).

En cuanto a la legitimación activa, parte de la doctrina, como el profesor Sergio Gamonal, ha sostenido que están legitimados para interponer esta acción no solo los trabajadores con contrato vigente, sino también quienes alegan haber sido víctimas de discriminación al postular a un empleo, o al momento de su desvinculación. Incluso puede presentarla un sindicato cuando se afecta el derecho a la libertad sindical, y también pueden recurrir los representantes de menores de edad cuando estos son trabajadores (Gamonal & Guidi, 2020).

## **2.2 Sujetos protegidos por el procedimiento: ¿quién puede acceder a esta vía?**

Tal como señala el profesor José Luis Ugarte los titulares de la acción de tutela son “el trabajador afectado, la organización sindical y la Inspección del Trabajo. En el caso específico que la vulneración corresponda al despido del trabajador, sin embargo, la titularidad de la acción sólo corresponde al trabajador afectado.” (Ugarte, 2006)

Inicialmente, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales aparece como un proceso diseñado exclusivamente para el sector privado, al estar inserto en el Código del Trabajo y vinculado a relaciones laborales reguladas por dicho cuerpo normativo. Esta delimitación ha llevado a considerar que su aplicación natural recae sobre trabajadores del ámbito privado. Sin embargo, el artículo 1°, inciso tercero, del mismo Código permite supletoriamente la aplicación de sus normas a funcionarios del sector público en los aspectos o materias no reguladas en sus respectivos estatutos y siempre que no sean contrarias a ellos, lo que abre un espacio de debate en torno a los sujetos efectivamente protegidos por esta vía, cuestión que de cierta manera intenta resolver la Ley 21.280 que extiende la tutela laboral de los trabajadores del sector privado vis a vis a los del sector público lo que puede traer problemas en su aplicación (Rodríguez Burr & Ahumada Salvo, 2025).

En este sentido, la Corte de Apelaciones de Valparaíso a propósito de un recurso de nulidad en sentencia del 12 de septiembre de 2012, en causa rol 334-2011 en que señala que

*“aun cuando una persona en materia de trabajo se rija por un estatuto especial, es posible que en algunos aspectos pueda quedar sujeto a las normas del Código del Trabajo en materias que no estén reguladas en sus respectivos estatutos, siempre que no fueren contrarias a ellos.”* siendo precisa además en señalar que

*“si bien el actor es una persona que en su contrato se ha indicado que se rige por la Ley 18.834, esta normativa no contempla la posibilidad de accionar en un procedimiento especial por vulneración de tutela de derechos fundamentales, no pudiendo entenderse que una acción de esta clase se oponga a las normas de ese estatuto especial atendido a que el procedimiento de tutela, si bien aparece establecido para solucionar un conflicto que surge en una relación vinculada al trabajo, **busca cautelar en definitiva derechos fundamentales que se reconocen a todas las personas sin distinción.**”* (Corte de Apelaciones de Valparaíso, 2012)

Sobre este mismo, la Corte es tajante en destacar el uso de la palabra “**trabajadores**”, señalando que:

*“parece relevante que el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, emplee la expresión ‘trabajadores’ para referirse a los funcionarios de la Administración del Estado que indica en el inciso segundo, y que excluye en principio a su respecto la aplicación de las normas del Código del Trabajo,*

*calificación que coincide con la empleada en el artículo 485 del mismo cuerpo legal cuando establece el ámbito de aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral”. (Corte de Apelaciones de Valparaíso, 2012)*

En ese contexto, la determinación de los sujetos legitimados para acceder a este procedimiento no puede resolverse de forma meramente formal, sino que es del todo razonable considerar el principio de primacía de los derechos fundamentales, el deber del Estado de garantizar su protección efectiva y el principio de igualdad ante la ley.

### **2.3 ¿Aplicación del procedimiento de tutela laboral para prácticas antisindicales hacia funcionarios públicos?**

Tal como señala César Toledo, es discutible la aplicación de la tutela al sector público (Toledo, 2013). O al menos así lo era en el momento que escribió este texto, puesto que el año 2020 la Ley N° 21.280 sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral pone fin a lo menos parcialmente a este debate al señalar en su artículo 1° que este procedimiento es aplicable:

*“a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° 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”.*

Sin embargo, de forma ambivalente, diversos organismos han sostenido una interpretación restrictiva respecto de la posibilidad de aplicar el procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos cuando se trata de casos de prácticas antisindicales. Por lo que, a pesar de la interpretación que puede hacerse en virtud del artículo 1° inciso 3 del Código del Trabajo en relación a la ley N° 21.280 y teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 292 inciso cuarto del Código del Trabajo, el cual establece de forma expresa que las conductas relativas a prácticas antisindicales deberán sancionarse conforme al procedimiento de tutela laboral regulado en el Párrafo 6°, Capítulo II, Título I, Libro V del Código del Trabajo. En efecto, la ley N°21.280, hace aplicable lo dispuesto en dicho párrafo en relación a los funcionarios públicos, configurándose una remisión

normativa la cual permite que los funcionarios del sector público puedan acceder a la tutela laboral con el fin de protegerse de las prácticas antisindicales. No obstante, a todo lo anterior, la postura predominante en los órganos administrativos y jurisdiccionales ha sido restrictiva respecto de su procedencia cuando se trata de casos de prácticas antisindicales.

#### **2.4 Dictación de la Ley N°21.280: extensión del procedimiento del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos**

En el año 2020 surge la ley N°21.280 sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, la cual tuvo su origen a partir de diversas mociones parlamentarias con el fin de determinar el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral respecto de los funcionarios públicos.

Desde el año 2013 a partir del fallo Rol N°10.972-2013 denominado “Bussenius con Central Nacional de Abastecimiento”, la Corte Suprema sostuvo de manera reiterada que el procedimiento de tutela laboral era aplicable a los funcionarios públicos en virtud de la aplicación supletoria del artículo 1° inciso tercero del Código del Trabajo debido a la inexistencia de un procedimiento estatutario que protegiera a los funcionarios públicos. Sin embargo, el Tribunal Constitucional en su causa Rol N° 3.853-17 de fecha 6 de diciembre de 2018, se apartó de la interpretación sostenida sistemáticamente por la Corte Suprema al fallar un recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en el cual se argumentaba que comprender a los funcionarios públicos en el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral *“desvirtúa el régimen constitucional y legal que le es propio, amén de abrir la intervención de los juzgados de letras del trabajo respecto de una materia en que no han recibido expresa competencia legal.”* (Tribunal constitucional, 2018).

*El voto de minoría de dicha sentencia, exponen los autores de la moción, resulta coincidente con el propósito que persigue el proyecto, al establecer que “la acción de tutela laboral es una vía idónea para la aplicación de las normas sustantivas del Código del Trabajo, apta para su uso por los funcionarios a contrata de la Administración del Estado” y en la comprensión de que lo debatido “se trata de un tema de*

«interpretación legal» que debe ser resuelta en sede competente de los Tribunales de Justicia”. (Urresti et al., 2023)

Lo anterior llevó a la dictación de dicha ley, consagrando así en su artículo 1 una interpretación respecto del artículo 485 inciso primero del Código del Trabajo, por medio de la cual se precisa que la acción de tutela laboral es aplicable a:

**“todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° 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”.**

Esta decisión legislativa se funda bajo la idea de que *“los funcionarios públicos son igualmente titulares de derechos fundamentales que los trabajadores con contrato de trabajo, y están sometidos a un régimen de trabajo jerárquico de sujeción personal, no hay razones objetivas ni fundadas para privarlos del mismo tipo de garantía judicial”* (Rodríguez-Burr & Ahumada-Salvo, 2025, pág. 15)

Esta decisión resulta coherente con estándares internacionales, particularmente con el deber del Estado de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores. En lo que respecta al derecho sindicación, el Estado tiene la obligación de garantizar que las asociaciones de trabajadores y de trabajadoras del sector público gocen de las mismas ventajas y privilegios que aquellas del sector privado (Comité de Libertad Sindical de la OIT, Recopilación de decisiones, párr. 339; cfr. 355º informe, Caso núm. 2680, párrafo 887; 360º informe, Caso núm. 2680, párrafo 59; 363º informe, Caso núm. 2680, párrafo 154; y 367º informe, Caso núm. 2680, párrafo 65.). En el mismo sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que *“el derecho de sindicación debe garantizarse a los trabajadores y las trabajadoras públicos y privados, , incluidos aquellos que trabajan en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado.”*(Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021)

Es así, que dicha ley constituye un punto de inflexión en relación con la regulación de la libertad sindical dentro del sector público, permitiendo la clarificación y ampliación respecto al ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, poniendo término a la discusión sobre su procedencia respecto de los trabajadores del sector público. De modo que el legislador logró reforzar la protección jurisdiccional de los derechos fundamentales dentro del ámbito laboral de dichos trabajadores. Sin embargo, tal como se señala por los profesores Ahumada y Rodríguez en su artículo “Tutela laboral de funcionarios públicos.” Pese a que a esta ley tiene como finalidad *“corregir esta desigualdad de trato, haciendo equivalentes a los trabajadores del sector privado con aquellos del Estado enumerados en el artículo 1 de dicha ley para efectos de la protección judicial de sus derechos fundamentales en el trabajo.”* (Rodríguez Burr & Ahumada Salvo, 2025) aún *“hay decisiones judiciales heterogéneas y contradictorias sobre el alcance de la protección de la tutela laboral a las lesiones de derechos fundamentales de funcionarios público, fundado en la interposición de excepciones que buscan inhibir a los jueces para revisar los actos estatales impugnados.”* (Rodríguez Burr & Ahumada Salvo, 2025), cuestión que no es muy distinta al observar cómo han actuado los tribunales y organismos administrativos al pronunciarse acerca de casos de prácticas antisindicales dirigidas hacia funcionarios públicos.

## **2.5 Posición de la Dirección del Trabajo respecto a la aplicación del procedimiento de Tutela Laboral frente a prácticas antisindicales contra funcionarios públicos**

La Dirección del trabajo en el **dictamen Ordinario N° 2785, de 25 de mayo de 2016**, señaló que carece de competencia para pronunciarse respecto de la aplicabilidad de las normas del Código del Trabajo sobre prácticas antisindicales a funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, señalando expresamente que *“corresponde a la Contraloría General de la República pronunciarse al respecto”* (Dirección del Trabajo, 2016, p. 4). A propósito de este caso sometido a su pronunciamiento, señaló que en el caso de los trabajadores de corporaciones municipales regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, al tratarse de entidades de derecho privado, sí tiene atribuciones para fiscalizar y eventualmente denunciar prácticas antisindicales ante tribunales laborales, pero, aclara que esto no se extiende a los funcionarios públicos propiamente tales, a quienes se les indica recurrir a la Contraloría como órgano encargado de fiscalizar y eventualmente sancionar estos casos. Con todo, este mismo dictamen reconoce que existe jurisprudencia como

el fallo de la Corte Suprema en causa Rol N° 10.972-2013 que ha validado la competencia de Juzgados de Letras del Trabajo para conocer de acciones de tutela presentadas por funcionarios públicos.

Concordante con lo anterior, podemos evidenciar que esta postura se ha sostenido en el transcurso del tiempo por la Dirección del Trabajo. En el **dictamen N° 1114/21 de 11 de agosto de 2023** esta se pronuncia respecto de una denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por la Asociación de Funcionarios de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de La Florida, solicitando que se fiscalice la legalidad de ciertos actos del empleador relacionados con el derecho a la sindicalización. En este contexto, la Dirección del Trabajo declara su incompetencia para intervenir, señalando que “es de competencia exclusiva de la Contraloría General de la República informar sobre el funcionamiento de los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes que los rigen” (Dirección del Trabajo, 2023, p. 3). La reiteración de esto contribuye a consolidar una barrera práctica para la judicialización de prácticas antisindicales en el sector público, reproduciendo una distinción rígida entre la aplicación del estatuto administrativo y el código del trabajo que resulta difícil de justificar desde el prisma de los derechos fundamentales y de la igualdad ante la ley .

## **2.6 Posición de la Contraloría General de la República respecto a la aplicación del procedimiento de Tutela Laboral frente a prácticas antisindicales contra funcionarios públicos**

En el **dictamen N° E371266, de fecha 21 de julio de 2023**, el presidente de la Federación Nacional de Trabajadores Municipales de Chile solicita que se reconsidere el dictamen N° 9.127, del año 2017, en que se concluyó que no son aplicables las normas sobre prácticas desleales o antisindicales contenidas en el Código del Trabajo respecto de los funcionarios de los organismos de la Administración del Estado en que rige la ley N° 19.296. En virtud de la normativa existente, el órgano contralor señala que la Ley N° 21.280, al interpretar el artículo 485 del Código del Trabajo, “extendió únicamente la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios de la Administración del Estado (...) cuando estos vean afectados los derechos fundamentales que dicho precepto indica” señalando que “*la circunstancia de hacer extensiva expresamente dicha normativa a los trabajadores de la Administración del Estado no significa que esos servidores queden sujetos a la totalidad de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo*” (Contraloría General de la República, 2023). En consecuencia, la Contraloría rechaza la solicitud de reconsideración y concluye que no resulta procedente entender que a estos

trabajadores se les aplican otras normas del Código del Trabajo como relativas a las prácticas antisindicales o desleales, las que, según este ente administrativo se encontraría reguladas para dichos funcionarios en las leyes N°s. 18.575, 18.834 y 19.296 (Contraloría General de la República, 2023, p. 8), siendo este el principal argumento para rechazar la reconsideración. La postura de la contraloría evidencia una tensión entre el principio de legalidad, que obliga a aplicar sólo lo expresamente autorizado por ley, y la necesidad de asegurar una tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales, sin distinción entre trabajadores del sector público y privado, para garantizar la igualdad ante la ley. Es así, que esta interpretación pareciera llevar a la conclusión de que el procedimiento de tutela laboral no podría utilizarse como vía judicial para perseguir prácticas antisindicales en el sector público, lo que en la práctica genera una limitación importante al acceso de los funcionarios a mecanismos jurisdiccionales eficaces.

Otro ejemplo, especialmente útil a la hora de observar las limitaciones prácticas y jurídicas, que enfrentan las asociaciones de funcionarios en la defensa de su libertad sindical, se evidencia en el **dictamen N° 36424 de Contraloría General de la República, de 17 de Mayo de 2016**, emitido a propósito de una denuncia interpuesta por la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social (ASOFUMI). La organización acusó al titular de esa secretaría de Estado por un eventual caso de prácticas antisindicales, por no dar respuesta a tres cartas enviadas durante el año 2015 y por la falta de participación de la entidad gremial “en la elaboración de los instrumentos que debían confeccionarse con ocasión del cumplimiento del Instructivo Presidencial N° 1, de 2015”. La Contraloría, sin embargo, descartó la existencia de ilegalidad, señalando que *“las cartas enviadas al Ministerio [...] no tuvieron por objeto requerir información o audiencia con la autoridad”, sino que se limitaron a “hacer presente [...] conflictos que en materia de personal existían”*. Por otro lado, en cuanto a la participación en la elaboración de los instrumentos alegados, la Contraria señaló que *“el derecho que le asiste a la entidad gremial es para solicitar participar en el estudio de las normas de que se trata, quedando la efectividad de su intervención sujeta a la decisión favorable de la autoridad.”* y que la no participación de la asociación *“no constituye ilegalidad ya que el ordenamiento jurídico no impone la obligación de considerar la opinión de las asociaciones en la confección de dichas normas, sino sólo la facultad de que estas pidan intervenir en su gestación.”*<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Dictamen N° 36424 de Contraloría General de la República, de 17 de Mayo de 2016

La posición adoptada por la Contraloría General de la República, al descartar la procedencia del procedimiento de tutela laboral respecto de funcionarios públicos, resulta especialmente problemática al considerarse desde un enfoque de derechos fundamentales y de los Principios generales del Derecho. Estas interpretaciones por un lado excluyen del acceso a mecanismos de protección a un grupo importante de trabajadores, que, si bien son del estado, siguen siendo trabajadores, invisibilizando así la existencia de prácticas antisindicales hacia este tipo de subordinados. Y, por otro lado, dejan el asunto controvertido a la decisión de un órgano administrativo que fue diseñado no para hacerse cargo de asuntos relativos a derechos laborales, sino que para la resolución de asuntos administrativos basados en principios propios de esta área del derecho y no principios que se enfoquen en la calidad de trabajador como tal.

La ausencia de una lectura conforme al principio de tutela judicial efectiva y al control de convencionalidad va en directa contradicción con los estándares fijados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la OIT, más aún, perpetúa una desigualdad estructural entre trabajadores del sector público y privado, pese a que ambos ejercen labores bajo una legislación que garantiza el derecho a sindicalizarse y a **no ser objeto de represalias por ello, lo que incluye necesariamente la existencia de un mecanismo jurisdiccional en caso de verse afectada su libertad sindical en cualquiera de sus esferas.**

En ese sentido, la noción del derecho a la tutela judicial “importa el reconocimiento de un derecho prestacional que recaba del Estado la protección jurídica debida, en el igual ejercicio de los derechos ante la justicia, proscribiendo la autotutela, y garantizando una respuesta a la pretensión de derechos e intereses legítimos con autoridad de cosa juzgada y con la eficacia coactiva que demanda la satisfacción de derechos fundamentales.” (García y Conteras, 2013), derecho que se deduce del artículo 19, numeral 3°, inciso 1°, de la Constitución.

Desde esta perspectiva excluir a los funcionarios públicos del procedimiento de tutela laboral, sin una razón suficiente, implica también una restricción sustantiva a su derecho a la tutela judicial, al privarlos de una vía que podría proteger su libertad sindical, remitiendo la resolución del conflicto a un órgano administrativo que no ha sido diseñado para garantizar derechos laborales y que además no resuelven el conflicto, que es el caso de práctica antisindical.

Al respecto el Comité de libertad sindical ha señalado expresamente que *“Las normas contenidas en el Convenio núm. 87 se aplican a todos los trabajadores «sin ninguna distinción» y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses”* (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

En ese orden de ideas, años después, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su opinión consultiva OC-27/21 de fecha 5 de mayo de 2021 sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, ha señalado expresamente que:

*“El Tribunal recuerda, en relación con el artículo 25.1 de la Convención, que dicha norma contempla la obligación de los Estados Partes de garantizar, a todas las personas bajo su jurisdicción, un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de sus derechos fundamentales, incluidos los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Dicha efectividad supone que, además de la existencia formal de los recursos, éstos den resultados o respuestas a las violaciones de derechos contemplados ya sea en la Convención, en la Constitución o en las leyes. Esto implica que el recurso debe ser idóneo para combatir la violación y que sea efectiva su aplicación por la autoridad competente. De igual manera, esta Corte ha establecido que un recurso judicial efectivo implica que el análisis por la autoridad competente de un recurso judicial no puede reducirse a una mera formalidad, sino que debe examinar las razones invocadas por el demandante y manifestarse expresamente sobre ellas. Lo anterior no implica que se evalúe la efectividad de un recurso en función de que éste produzca un resultado favorable para el demandante”* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021).

Asimismo, señaló que:

*“El Tribunal advierte que dichos derechos deben ser garantizados sin distinción ni autorización previa por parte del empleador ni de ninguna autoridad, tanto en lo relativo a los trabajadores y las trabajadoras del sector privado, como aquellos del sector público. El Convenio 87 de la OIT es claro al respecto al establecer que “los trabajadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la*

*sola condición de observar los estatutos de las mismas” . En el caso específico de los funcionarios y las funcionarias de la administración pública, resulta igualmente pertinente recordar el contenido del Convenio 151 de la OIT sobre las relaciones de trabajo de la administración pública, el cual señala que “los empleados de la administración pública gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo”, así como cualquier acto de injerencia de la autoridad en su constitución, funcionamiento o administración” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2021).*

En consecuencia, la postura sostenida por la Contraloría General de la República al excluir a los funcionarios públicos del procedimiento de tutela laboral frente a prácticas antisindicales no solo carece una lectura conforme a los derechos fundamentales, sino que, como ya se ha señalado, además se aleja de los estándares internacionales en materia de libertad sindical y tutela judicial efectiva. Relegando así la protección de la libertad sindical a órganos administrativos que carecen de un control jurisdiccional efectivo.

## **2.7 Necesidad de aplicar estándares internacionales sobre libertad sindical y su protección a los funcionarios públicos**

En línea con la necesidad de adoptar una interpretación que fortalezca la protección de los derechos fundamentales, diversos autores se han pronunciado al respecto. Por ejemplo, Andrés Franchi se ha referido a la tesis que estima competentes a los Juzgados del Trabajo para conocer de las denuncias por vulneración de derechos fundamentales de los funcionarios públicos, señalando que esta sería armónica con criterios de interpretación que deben necesariamente interpretar esta tipología de derechos. Siendo uno de esos criterios el principio hermenéutico conocido como “*pro homine*”, en virtud del cual debe darse una interpretación que: “que optimice los derechos fundamentales, dando preferencia a la interpretación que más fuerte despliegue la eficacia jurídica de la norma” (Franchi, 2016, p.25).

De la misma forma, Karla Varas ha señalado que, aplicando los criterios de interpretación propios de los derechos fundamentales, particularmente el principio “*pro homine*”, a través del cual se debe preferir aquella interpretación que extienda al máximo el alcance de un derecho fundamental, y, por el contrario, se debe preferir la opción más restringida cuando se trata de establecer limitaciones al ejercicio de estos. Recalcando que no cabe

duda alguna que “la interpretación más favorable es aquella que permite el ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales a los empleados públicos” (Varas, 2021, p.202). A la luz de este principio, excluir a los funcionarios públicos del acceso al procedimiento de tutela laboral equivaldría a negarles una herramienta efectiva para la defensa de sus derechos fundamentales y no solo eso, sino que también contravendría el mandato constitucional que implica este criterio interpretativo garantista de los derechos de todas las personas.

La Corte Suprema en la sentencia Rol N° 92.904-2016, señaló que “las prácticas antisindicales están instituidas con la finalidad de tutelar la libertad sindical, argumentando que es un derecho fundamental consagrado en la Constitución Política de la República como en diversos instrumentos internacionales, a saber, en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 22 del de Derechos Civiles y Políticos, artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos Pacto San José de Costa Rica, en los artículos 1 a 10 del Convenio 87, en los artículos 1 a 4 del Convenio 98 y en los artículos 1, 4, 5 y 6 del Convenio 151, todos de la Organización Internacional del Trabajo de la OIT”. Estos conforme al artículo 5° de la Constitución Política de la República forman parte del bloque de constitucionalidad por lo que la interpretación de las normas internas referidas al derecho de que se trata debe efectuarse a la luz del principio de progresividad, “*favor persona*” o “*pro homine*”<sup>11</sup>.

Por su parte la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló en la Observación C098 en 109ª reunión CIT del año 2021 señaló, a propósito del convenio N° 151, que el Estado chileno no ha informado claramente “de qué manera los funcionarios y trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado (por ejemplo, los empleados de empresas públicas y los de entidades descentralizadas, los docentes del sector público y el personal del sector de los transportes) gozan de las garantías del Convenio” y que además la reforma del Código del Trabajo que entró en vigor en el año 2017 “no había atendido la petición de modificación de su artículo 1 (que dispone que el CT no se aplica a los funcionarios 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 o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto

---

<sup>11</sup> Corte Suprema Sentencia Rol 92904-2016 caratulados “Juan Francisco Fuentealba Ortiz, Pablo Fernando Aravena Grandon con Municipalidad de Tomé” considerando cuarto.

especial)”. La Comisión pidió al Gobierno que indicase de forma detallada **de qué manera los funcionarios y trabajadores públicos gozan de las garantías del Convenio y se reitera al Gobierno que brinde precisiones en cuanto a la aplicación de las garantías previstas en el Convenio a todos los trabajadores de la administración pública.**

Además la Comisión reitera en virtud a observaciones anteriores que solo puede excluirse de la negociación colectiva a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado, **instando al Gobierno a que tome las medidas necesarias para garantizar que los funcionarios públicos que no se encuentren en dichas categorías puedan participar en la negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica,** en este mismo sentido lo ha reiterado la CEACR en la 112ª reunión CIT en el año 2023. Es así que es completamente necesario que exista un mecanismo de protección frente a prácticas antisindicales, porque de no existir este, no se encuentran las condiciones materiales necesarias para **proteger la libertad sindical de ellos.**

### **CAPÍTULO III: Análisis Jurisprudencial de los Tribunales Superiores de Justicia.**

#### **1. Jurisprudencia Tribunal Constitucional**

La postura del Tribunal Constitucional se ha configurado en oposición a la progresiva apertura de los tribunales laborales, respecto de la tutela laboral de los funcionarios públicos en materia de prácticas antisindicales. Dicha tensión se refleja claramente en diversas causas que se revisan en este acápite.

#### **Sentencia Tribunal Constitucional Rol N° 7576-2019**

En este caso la Dirección del Trabajo interpuso un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículo 1 inciso 3°, 289 letras a), e) y f), 292 inciso 4°, 403 letras a) y f), 420 letras a) y b) y 485 del Código del Trabajo.

Para entender de mejor manera el contexto de dicha sentencia la Dirección del Trabajo fue demanda por prácticas antisindicales en procedimiento de tutela laboral seguido ante el Segundo Juzgado de letras del Trabajo de Santiago. Lo anterior en cuanto la Dirección del Trabajo habría incurrido en graves vulneraciones contra la libertad sindical al ejercer prácticas antisindicales en contra de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile (ANFUNTCH). Frente a esta acción, la Dirección del Trabajo interpuso la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, en razón de que los denunciados eran funcionarios públicos regidos por un estatuto especial y argumentando que la ANFUNTCH no sería un sindicato, por lo que no se serían aplicables las normas sobre organizaciones sindicales del Código del Trabajo, debido a que estos se regirían expresamente por la ley N° 19.296.

El tribunal laboral acogió dicha excepción de incompetencia interpuesta por la Dirección del Trabajo, a lo que la denunciante procedió a interponer un recurso de apelación con la finalidad de poder revertir dicha decisión. Ante esto, la Dirección del Trabajo decidió acudir ante el Tribunal Constitucional por medio de un requerimiento de inaplicabilidad fundándose en que la aplicación por los jueces del trabajo infringe los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República.

El Tribunal Constitucional al acoger parcialmente dicho requerimiento, reafirma su postura de que **el procedimiento de tutela laboral no sería aplicable a los funcionarios públicos**. En cuanto no se evidenciaría que los funcionarios públicos se encuentren en una situación de indefensión o desigualdad, ya que en razón de la normativa por la cuales estos se encuentran regidos, existirían mecanismos precisos de protección para los derechos de los funcionarios en los artículos 160 de la ley N° 18.834 sobre estatuto administrativo y el artículo 156 de la ley N° 18.883 del estatuto administrativo municipal que contemplan la posibilidad de reclamo ante la Contraloría General de la República, quien además habría creado por Resolución N° 168 de fecha 16 de enero de 2019 la Unidad de Protección de Derechos funcionarios.

### **Sentencia Tribunal Constitucional Rol N° 5057-18 INA.**

En este fallo la Ilustre Municipalidad de Nogales dedujo un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto de los artículos 1° inciso tercero, 291 letra a, 420 letra a), 485, 489 y 495 del Código del Trabajo. Lo anterior a raíz de que la Municipalidad de Nogales habría sido demandada por prácticas antisindicales en un procedimiento seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de La Calera, iniciado por la Asociación de Funcionarios N°2 de Salud de la Municipalidad de Nogales. En dicha demanda argumentaron que el municipio habría incurrido en conductas constitutivas de prácticas antisindicales, las cuales habrían vulnerado la libertad sindical de los funcionarios de Salud Municipal.

Frente a la denuncia, la Municipalidad alegó la incompetencia del tribunal laboral, a lo que el Juzgado de Letras de La Calera, acogió la denuncia por prácticas antisindicales contra los funcionarios del Departamento de Salud Municipal, ordenando el cese de dichas prácticas junto con la restitución de las remuneración impagas y pagar una multa de 150 UTM. Contra dicho fallo la municipalidad dedujo un recurso de nulidad.

En este escenario la Municipalidad acudió al Tribunal Constitucional por medio de un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, en el cual argumentó que la organización de trabajadores no tenía la calidad de sindicato, sino que, de una asociación de funcionarios públicos, regida por la ley N°19.296, además del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y supletoriamente por la ley N°18.883. Señalando además que la aplicación de dichos preceptos impugnados vulneraría los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la

República al extender la competencia de los juzgados de Letras del Trabajo a materias que el legislador no les habría atribuido expresamente.

El Tribunal Constitucional terminó por acoger el requerimiento, sosteniendo que la aplicación del artículo 1° inciso tercero del Código del Trabajo, en relación con las normas sobre prácticas antisindicales, tutela laboral y competencia de los tribunales del trabajo, altera el estatuto constitucional y legal vigente de los funcionarios públicos. Enfatizando que las asociaciones de funcionarios de la administración del estado se rigen por un régimen jurídico especial, definido por la ley N°19.296 y los respectivos estatutos administrativos mencionados anteriormente y que el legislador no ha dispuesto la aplicación supletoria del Código del Trabajo en esta materia.

Asimismo, el Tribunal Constitucional reconoció que los funcionarios públicos son titulares de derechos fundamentales, dentro de ellos incluida la libertad sindical, lo cual no ha sido objeto de discusión. Puesto que la controversia diría relación con determinar si la denuncia por prácticas antisindicales puede ser conocida por los Tribunales especializados en esta materia, en razón del artículo 1 inciso tercero y demás normas pertinentes. Posteriormente el Tribunal destacó que el ordenamiento jurídico contempla mecanismos específicos de protección de los derechos de los funcionarios públicos, particularmente a través de las vías administrativas, como lo sería el reclamo ante la Contraloría General de la República.

No obstante, esta posición fue adoptada con una disidencia significativa por parte de varios ministros del Tribunal, quienes estuvieron por rechazar la acción deducida, en tanto el conflicto planteado se trataba de una cuestión de interpretación legal más que de un verdadero problema de constitucionalidad. En su voto disidente, se hizo referencia a doctrina de la Corte Suprema, que ha interpretado de manera reiterada que el procedimiento de tutela laboral sí es aplicable a funcionarios públicos cuando lo que se impugna son vulneraciones a sus derechos fundamentales en el marco de una relación funcionaria.

En esa línea, se citaron los fallos Rol Número 24.388, 36.491-15, 52.918-2016 y otros, señalando que “En definitiva, la Corte Suprema ha dicho, en síntesis, que “el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral”, agregando que **“los derechos fundamentales están reconocidos por la Constitución Política que**

es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo”, por lo que la delimitación del inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo no surgiría cuando se trata de la protección de derechos fundamentales. En consecuencia, “la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan recurrir al procedimiento de tutela laboral en ningún caso importa per se aplicación de las normas sustantivas del Código del Trabajo”, sino la aplicación de un procedimiento, es decir un recurso judicial, que no es asimilable al control que realiza la Contraloría. (Rol N°10.972-13, Corte Suprema)”<sup>12</sup>

Es así que, si bien en base a los diversos argumentos jurídicos mencionados pareciera ser conflictivo e incluso inaceptable aplicar el procedimiento de tutela laboral a prácticas antisindicales de funcionarios públicos, no es baladí seguir insistiendo en esta alternativa para que los trabajadores del sector público que se ven enfrentados ante el aparataje estatal (siendo el Estado su empleador), tengan una opción para proteger su derecho fundamental a la libertad sindical. Concorde a esto, en la misma sentencia aludida, se establece como una de las consideraciones de un voto disidente que:

“El objeto a dilucidar en el conflicto constitucional traído al conocimiento de este órgano jurisdiccional es materia propia de interpretación de la normativa laboral, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es la protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio ‘pro operario’, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según el criterio pro operario, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador conocido también como, el principio in dubio pro operario” (Corte Suprema, Rol N°16.584-15 c, 4°) (en idéntico sentido, Corte de Apelaciones de Temuco Rol N°285-17, Corte Suprema Roles: 24.388-14 cc.2 al 8, de 9 de julio de 2015 y Rol N°52.918-16, cc. 6 y 7, de 5 de julio de 2017)”.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Sentencia N° Rol 5057-18 de Tribunal Constitucional, 13 de Agosto de 2019, CONSIDERACIONES GENERALES IV. PRECEDENTES DE TRIBUNALES SUPERIORES Y DE ESTA MAGISTRATURA. N° 6

<sup>13</sup> CONSIDERACIONES GENERALES N° 2 Sentencia N° Rol 5057-18 de Tribunal Constitucional, 13 de Agosto de 2019

### **Sentencia Tribunal Constitucional causa Rol N° 3853-2017 INA.**

Con fecha 6 de diciembre de 2018, el Tribunal Constitucional declaró inaplicable los artículos 1 inciso tercero y el 485 del Código del trabajo, en el caso de una funcionaria a contrata de la Ilustre Municipalidad de San Miguel, la cual habría sido desvinculada por razones de carácter político, cuestión que fue acogida por el Tribunal del Trabajo de San Miguel, condenando a la municipalidad al pago de una indemnización.

Luego la Ilustre Municipalidad de San Miguel interpuso un recurso de nulidad laboral en contra de dicha sentencia ante la Corte de Apelaciones de San Miguel, el cual fue rechazado por la corte. Frente a esto la Ilustre Municipalidad dedujo un recurso de unificación de jurisprudencia el cual se encontraba pendiente en su momento, para posteriormente deducir un requerimiento de inaplicabilidad ante el Tribunal Constitucional el cual resultó acogido por el mismo.

La Ilustre Municipalidad de San Miguel afirma que el conflicto constitucional radica en sostener que la aplicación de dichos preceptos legales constituiría una infracción a lo previsto en los artículos 6° y 7° primero de la Constitución Política de la República. Junto con enfatizar que no existe una relación laboral en los términos del Código, puesto que existe un régimen especial de derecho público aplicable a los funcionarios y el municipio correspondiente a la ley N° 18.883, sobre el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

Frente a esto el Tribunal Constitucional argumentó que *“hacer extensiva al sector público una norma del régimen laboral común que ha sido concebida para operar dentro del sector privado exige una ponderación más estricta por parte del legislador. A fin de hacerla compatible con el carácter estatutario y de derecho público del vínculo que media entre los empleados públicos y el Estado, así como para modular el gasto público comprometido, ello amerita un pronunciamiento inequívoco y específico, en que el legislador no puede ser sustituido por el sentenciador.”* Concluyendo además que *“la aplicación expansiva del Código del Trabajo, hecha al amparo de ese indeterminado inciso 3° del artículo 1°, hasta llegar a comprender a funcionarios públicos regidos por su respectivo estatuto, a los efectos de hacerlos sujetos activos del procedimiento de tutela laboral, desvirtúa el régimen constitucional y legal que les es propio, amén de abrir la intervención de los juzgados de letras del trabajo respecto de una materia en que no han recibido expresa competencia legal”*.

## 2. Jurisprudencia Corte Suprema

La Corte Suprema ha mostrado una evolución marcada por dos momentos jurisprudenciales en torno a esta materia. En un primer momento la doctrina jurisprudencial que predominada fue la así denominada **tesis de la incompetencia**, conforme a la cual los tribunales interpretaron las disposiciones previstas en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, señalando que la justicia laboral no tenían competencia para conocer de las acciones de tutela laboral interpuestas por funcionarios públicos, precisamente porque estos trabajadores estarían sujetos a un estatuto jurídico especial y por consecuencia no se les aplicaría la legislación laboral común. Esta postura se respaldaba a raíz de una serie de normas tales como el artículo 1 inciso 2° del Código del Trabajo al excluir de manera expresa a los funcionarios de la administración del Estado tanto centralizada como descentralizada, conjuntamente el artículo 420 que consagra las materias que son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo y artículo 447 que regula la declaración de incompetencia de oficio por parte del juez ambas del mismo cuerpo legal (Ferrada & Díaz, 2024, p. 262).

Así lo reflejan las sentencias dictada por la Corte Suprema, tales como en el caso Gasca con Zúñiga de fecha 3 de octubre del año 2011, Rol N° 12.712-2011, en la que se acogió un recurso de unificación de sentencia, donde se solicitó anular la sentencia impugnada y se dictare una sentencia de reemplazo que acoja la excepción de incompetencia del tribunal y en consecuencia se rechace la demanda. Como también en caso Castillo con Intendencia Regional de la Araucanía de fecha de diciembre de 2011 Rol N° 1972-2011. Cuestión que terminó generando un panorama bastante negativo para los funcionarios públicos quienes no pudieron interponer acciones de tutela laboral, quedando como alternativas el recurso de reclamación ante la Contraloría General de la República, el recurso de protección o incluso acciones de naturaleza civil (Ferrada & Díaz, 2024, p. 263).

Con el tiempo, sin embargo se ha consolidado una nueva tendencia, la así llamada **tesis de la competencia**, la cual se vio marcada por el caso “*Bussenius contra Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud*” seguido ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en procedimiento de tutela laboral en el cual un funcionario público denunció a la central de abastecimientos por vulneración de derechos fundamentales habiendo la central discriminado al funcionario al ejercer una acción antisindical, al poner término a sus servicios, privándolo de su empleo por lo que solicitó la reintegración a sus funciones,

dictando sentencia definitiva al respecto acogiendo la denuncia y ordenando la reincorporación. Frente a dicho fallo la Central de Abastecimientos alegó la incompetencia del tribunal y falta de legitimación pasiva siendo ambas rechazadas por el tribunal de primera instancia.

Posteriormente, la demandada interpuso un recurso de nulidad el cual fue acogido por la Corte de Apelaciones, señalando que el actor al encontrarse sujeto al estatuto especial, no le eran aplicables las normas sobre tutela laboral contenidas en el Código del Trabajo por estar sujeto a un estatuto especial y por consecuente término invalidando la sentencia. En contra de tal decisión el demandante interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia el cual fue acogido dictándose sentencia de reemplazo en el cual se rechazó el recurso de nulidad deducido por el Consejo de Defensa del Estado y ordenó la remisión de antecedentes a la Corte de Apelaciones de Santiago para que se pronunciaré respecto de las causales de nulidad que fueron invocadas en subsidiario. La Corte cumpliendo con aquello terminó por fallar el recurso de nulidad por dichas causales a lo que la Central de Abastecimiento dedujo recurso de unificación de jurisprudencia el cual fue rechazado.

Así la sentencia de reemplazo declaró en lo pertinente a esta investigación que *“Se equivoca, pues, la demandada, al pretender contraponer lo dispuesto en el artículo 15 de la ley 18.575, que establece que el personal del Estado se regirá por las normas estatutarias en cuanto al ingreso, deberes, derechos, responsabilidad administrativa y cesación de funciones, con el procedimiento de tutela laboral, toda vez que este último tiene por objeto la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral y, en ningún caso, modificar u obviar el Estatuto Laboral que rige a los funcionarios públicos, respecto de quienes lo que se pretende es aplicar -cualesquiera sean las características del régimen de trabajo- un mismo estándar en cuanto al respeto de los derechos fundamentales por parte del empleador”* (Sentencia de reemplazo Rol N° 1.045- 2013).

En concordancia con lo anterior, termina concluyendo que al cumplirse los requisitos establecidos en el inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo *“no resulta existir 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”*

Consolidándose como una sentencia fundamental respecto de esta materia que marca el paso hacia una jurisprudencia más garantista y alineada con los estándares internacionales en materia de libertad sindical por

cuanto respalda la tesis de la competencia y por consiguiente la procedencia de la tutela laboral respecto de los funcionarios públicos.

### 3. Jurisprudencia Corte de Apelaciones

Con respecto a las Cortes de Apelaciones, su jurisprudencia ha ido variando con el tiempo, especialmente en el periodo previo al fallo Bussenius. Si bien en un inicio las Cortes de Apelaciones mantuvieron la tesis de la incompetencia, rechazando las denuncias por la vía de la tutela laboral interpuestas por funcionarios públicos como se observa en las sentencias rol N° 138-2020 en donde la Corte de Apelaciones de Chillán rechazó un recurso de nulidad contra la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán que acogió la excepción de incompetencia sobre la base de que los funcionarios públicos se encuentran regidos por el estatuto administrativo. Argumentando además que al tratarse de una funcionaria pública “a contrata” el vínculo que la ligaría con el Estado sería de derecho público, cuyo origen directo es la ley, y no una convención celebrada entre este y los funcionarios en cuanto partes.

Con posterioridad comenzaron a surgir sentencias que reconocían la aplicación supletoria del Código del Trabajo en materia de protección de derechos fundamentales. Un ejemplo de ello es la causa Rol N° 1016-2019 de la Corte de Apelaciones de Santiago, en la cual se revocó la sentencia dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que acogió la excepción de incompetencia absoluta. El tribunal de alzada razonó que si bien el artículo 1° del Código del Trabajo excluye expresamente de su aplicación a los funcionarios públicos en virtud de estar sometidos a un estatuto especial, el inciso tercero contempla la posibilidad de que, a los trabajadores del inciso precedente, le sean aplicadas las normas del Código del Trabajo si concurren dos presupuestos. Por un lado, que el estatuto administrativo no contemple una norma relativa al respeto de los derechos fundamentales ni un procedimiento destinado a resguardarlos, y por otro no se contempla capítulo o norma que pugne con la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios públicos. Concluyendo que el tribunal era competente para conocer de la demanda.

## CAPÍTULO IV: Análisis jurisprudencial de Juzgados de Letras del Trabajo

### Sentencia RIT N° S-7-2020 Juzgado de Letras del Trabajo de Talca

Conociendo ya el estado actual de las cosas, es importante señalar que no todos los tribunales han resuelto de la misma forma, así las cosas, tenemos casos en que sí se ha aplicado el procedimiento de tutela laboral a funcionarios públicos en casos de prácticas antisindicales. Tal es el caso de la Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo RIT S-7-2020 de 9 de Diciembre de 2021, que razona desde una perspectiva que respeta los derechos fundamentales y considera diversas aristas para aquello

En esta causa se denuncia prácticas antisindicales por la Asociación de Funcionarios Asociación Nacional de Funcionarios del Servicio Nacional de Menores SENAME (ANTRASE) contra el antiguo Servicio Nacional de Menores (SENAME), actual Servicio Mejor Niñez. El conflicto surge cuando, luego de anunciar en un punto de prensa condiciones laborales y problemas graves relativos a violencia, malas condiciones y consumo de drogas en el centro “Cread Entre Silos de Talca”, el presidente regional del sindicato fue sometido a un sumario administrativo y suspendido de sus funciones mientras se investigara las situaciones que dieron ocasión al sumario, además se le prohibió al dirigente ingresar a los centros y participar en reuniones o actividades sindicales. El sumario se originó producto de que dos dirigentes de otra asociación de funcionarios, denominada AFUSE, consideraran que las declaraciones eran de extrema gravedad y debían investigarse. Al ocurrir esto, el sindicato ANTRASE alegó que esa investigación constituye una represalia directa por su labor gremial y, por lo tanto, una vulneración a la Libertad sindical, esto entendido que las declaraciones fueron hechas en calidad de dirigente y dentro de su horario de permiso sindical. Es así que recurre a través del procedimiento de tutela laboral por vulneración a diversos derechos fundamentales.

En su análisis, en primer lugar, la sentencia reconoce el derecho a asociación consagrado en el Artículo 19 N°15 de la Constitución Política de la República y, a su vez como expresión de este, el principio de partición funcionaria recogido en la Ley N° 19.926. Estas normas las relaciona con convenios internacionales vigentes ya tratados en esta investigación como lo son el Convenio 87 y 151 de la OIT, destacando que *“Ambas normas se encuentran vigentes en nuestro sistema conforme al artículo 5 de la Constitución Política de la República, y por ende deben guiar la aplicación de los preceptos tutelares”*.

En segundo lugar, señala en el considerando décimo cuarto que la regulación de las prácticas antisindicales, provengan de parte del empleador, del trabajador o de las organizaciones sindicales, tiene por objeto resguardar la libertad sindical, señalando que lo relevante en el caso es que queda probado en los hechos que *“se inicia investigación sumaria al Presidente de una Asociación funcionaria por hechos que realiza como miembro del directorio y en ejercicio de sus funciones gremiales”*. En este sentido señala que las opiniones fueron emitidas en el ámbito de la libertad sindical, libertad colectiva protegida por el legislador nacional expresamente en el artículo 291 letra b) del Código del Trabajo.

Así las cosas, señala que *“el Director, no dirigió la investigación con el objetivo de esclarecer el fondo del asunto, sino que persistió en su decisión de hacer caso omiso de las denuncias que planteaba ANTRASE y se desvió a investigar la forma, esto es, si el funcionario era responsable de los dichos”*.

En cuanto a la suspensión de sus funciones, el sentenciador es bastante tajante al señalar que si bien el estatuto administrativo considera la separación provisional de aquellos funcionarios que se encuentran sumariados, esta norma no debe interpretarse de manera aislada, sino que *“según se lee en los dictámenes de dicho órgano contralor incorporados en juicio, ello debe interpretarse a la luz de la normativa internacional y nacional sobre libertad sindical, las investigaciones deben ser sobre hechos que el dirigente cometa en su calidad de funcionario y por cometidos funcionarios, pero no es concebible por opiniones emitidas en actos gremiales y en horario de permiso gremial, por cuanto lo hace en función de su cargo, y se encuentra amparado en el derecho a la libertad sindical.”*

Es así que esta sentencia aplica directamente las normas del procedimiento de tutela laboral contenidas en el Código del Trabajo en base al carácter supletorio de este, en aquella materias no reguladas por el Estatuto respectivo. Es así que si bien reconoce que estos trabajadores se encuentran regidos por la Ley N°19.296 señala *“se adscribe a la referida ley y a toda la normativa relacionada con la protección de los derechos sindicales y de asociaciones laborales, surgidas al amparo de las normas internacionales como el Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical y el Convenio N° 151 sobre protección del derecho de sindicación, además de Pacto de Derecho Civiles y Políticos, y la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, ya referidos, y a nivel nacional a las normas que regulan la libertad sindical y las que describen las prácticas*

antisindicales, consagradas en el Código del Trabajo, todo ello por remisión expresa del artículo 1 de dicho cuerpo normativo, atendido que **tales materias no se encuentran disponibles en el Estatuto Administrativo y el Decreto Ley N° 2465** de 1979 que crea el Servicio Nacional de Menores.”. En este sentido, podemos afirmar, que es procedente tanto la regulación de las normas de prácticas antisindicales, como el respectivo proceso de tutela laboral, a los funcionarios públicos, salvo que se trate de uno cuya ley respectiva si regule un procedimiento para proteger su libertad sindical frente a prácticas antisindicales.

### IGUALDAD ANTE LA LEY E IGUAL PROTECCIÓN EN EJERCICIO DE LOS DERECHOS

El artículo 19 N° 2 y N°3 de la Constitución política de la república aseguran por un lado la “igualdad ante la ley” y por otro “La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos”. La doctrina ha señalado que el alcance de estos derechos supone no ser objeto de discriminaciones arbitrarias, entendidas como aquellas carentes de una justificación razonable, así autores como Humberto Nogueira han señalado que *“las diferencias que corresponden a otros ámbitos ajenos al núcleo duro (condiciones subjetivas de la igualdad) como son las condiciones objetivas, pueden ser regulados por el legislador, pero estas diferenciaciones de tratamiento de personas o grupos de personas deben estar justificadas racionalmente. La discriminación, la diferencia arbitraria, se encuentra en oposición a la justicia, siendo inconstitucional y contraria a los derechos humanos”* (Alcalá, 2006, p. 69).

Tanto así que la Corte Suprema se ha pronunciado al respecto en la causa Rol N° 9650-2015 en la cual se enfatizó la constitucionalización e internalización de los derechos sociales, entre ellos los vinculados en materia laboral, señalando a su vez que el derecho del trabajo se reconoce como parte del sistema de derechos humanos. Sobre este punto el máximo tribunal expresó: *“En ese contexto, es donde cobraría importancia lo que la doctrina ha denominado como “Laborización de la función pública” 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**, porque, como lo ha dicho anteriormente esta Corte, el “Derecho Laboral tiene como objeto de regulación el trabajo humano, por eso uno de sus principios fundamentales es el de protección al trabajador, que busca equilibrar la desigualdad que se genera en la relación contractual laboral y cautelar su dignidad”<sup>14</sup>.*

<sup>14</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, Sentencia RIT N° T-38-2022.

El excluir la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios públicos para casos de prácticas antisindicales implicaría una diferenciación entre trabajadores del sector público y funcionarios del sector privado. Si bien la doctrina y jurisprudencia han estado contestes en señalar que, si se pueden hacer diferenciaciones, estas siempre tendrán que ser justificada, así lo ha señalado en varias oportunidades por la jurisprudencia chilena, tal como en la causa Rol N° 33.022-2020 de la Corte Suprema la cual señala que *“no se trata, por consiguiente, de una igualdad absoluta, sino que ha de aplicarse la ley en cada caso conforme a las diferencias constitutivas del mismo. La igualdad supone, por lo tanto, la distinción razonable entre quienes no se encuentran en la misma condición; por lo que ella no impide que la legislación contemple en forma distinta situaciones diferentes, siempre que la discriminación no sea arbitraria ni responda a un propósito de hostilidad contra determinada persona o grupo de personas, o importe indebido favor o privilegio personal o de grupo”*.

En este caso no existe una justificación razonable para excluir a los funcionarios públicos per se, más en el entendido que estos no se enfrentan a un empleador común, sino que se enfrentan al Estado como empleador, por lo que con mayor razón deberían estar protegidos y tener un procedimiento para eventuales prácticas antisindicales, al no tenerlo, es del todo razonable que se les permita acudir al procedimiento de tutela laboral, cuestión que actualmente no existe. Es así que, si tanto la libertad sindical reconocida para los funcionarios públicos en el Convenio 151 y la libertad sindical reconocida para los trabajadores en el convenio 98 y 87 tienen la misma jerarquía constitucional, pues ambos están ratificados y vigentes en Chile, negar a los funcionarios públicos un mecanismo jurisdiccional eficaz para la defensa de sus derechos supone un trato que es desigual y una restricción desproporcionada y arbitraria.

De no reconocerse la legitimación de funcionarios públicos para accionar a través del procedimiento de tutela laboral se afectará la igualdad ante la ley y la igual protección de los derechos. Distinto sería el caso en que existiese un procedimiento especial que protegiera eficazmente la libertad sindical de los funcionarios públicos, pues eventualmente esa distinción podría considerarse justificada al responder a una normativa específica de un tipo de trabajador en específico. Sin embargo, no existe en la actualidad un procedimiento de este tipo en el ordenamiento jurídico chileno, solo existen los procedimientos administrativos ante la Contraloría General de la República, que en Chile no ha logrado el cometido de proteger frente a estas afectaciones a la Libertad sindical.

Además, es importante señalar que la sentencia analizada permite concluir la afectación a la igualdad ante la ley y la igual protección en el ejercicio de los derechos desde otra artista, en tanto que en este caso se les permitió recurrir mediante el procedimiento de tutela laboral sancionando al organismo público al pago de la multa y otras sanciones, mientras que en otros casos idénticos los tribunales se han declarado incompetentes, negando el acceso a este mecanismo de protección. Es así que si esto se sigue perpetuando se continuará afectando la igualdad ante la ley, puesto que se resolvería de forma distinta situaciones jurídicas iguales respecto de un mismo derecho (libertad sindical) y un mismo procedimiento (procedimiento de tutela laboral).

En concordancia con lo ya mencionado, se ha señalado por parte de la jurisprudencia, como la causa RIT N° S-10-2019 de Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción del año 2021, que “es inconcuso que ni el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, ni el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, ni la ley 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado contienen disposiciones sobre organizaciones sindicales y, por ende, tampoco sobre prácticas antisindicales, como resultaría absurdo que lo hicieran, visto que entre las prohibiciones que consagra el Estatuto de los Funcionarios Municipales está, según se ha apuntado, la de organizar y pertenecer a sindicatos”, pero la realidad es que existen asociaciones gremiales.... y es algo de lo que debemos hacernos cargo para no dejar a estos trabajadores en la indefensión, más aún entendiendo que “la relación entre el funcionario público y el Estado es un vínculo laboral, aunque sujeta a un estatuto especial” (Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 2021).

Por lo tanto, por todo lo ya expuesto y tal como señala el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción no resulta procedente privar a los funcionarios públicos “*de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales, cómo es el caso de la libertad sindical en la relación de trabajo, por el sólo 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 a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4° citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública.*”, es decir, independiente del término que se utilice, deben respetarse las garantías constitucionales de todos los y las

trabajadoras para asegurar la igualdad ante la ley, la libertad sindical y todos los derechos fundamentales ya mencionados.

### **Sentencia RIT N° T-228-2020 de 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**

El 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se pronunció sobre su competencia para conocer respecto de un caso de prácticas antisindicales el 12 de marzo del año 2021. En esta ocasión el denunciante, director de ANGENCHI, denuncia a Gendarmería de Chile y al Fisco de Chile (Consejo de Defensa del Estado), tras no prorrogarse su contrato para el año 2020 alegando que tenía fuero gremial y que no fue notificado válidamente.

El Fisco de Chile presenta una excepción de incompetencia del Juzgado de Letras del Trabajo señalando que se trata de un funcionario regido por el Estatuto Administrativo y no por el Código del Trabajo y que la asociación de la que participa el denunciante no tiene la naturaleza jurídica de un sindicato.

Al respecto, el tribunal **rechazó** la excepción de incompetencia presentada por la parte demandada señalando que *“tal como ha resuelto nuestra Excma. Corte Suprema, que el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito.”* agregando que *“los derechos fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo, por tanto no se plantea a este respecto una cuestión que deba ser examinada en los términos del artículo 1° inciso 2° del Código del Trabajo, debido a que esa necesidad de delimitación no surge cuando se trata de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, como ocurre en el caso sub lite, por lo que se entiende que sí tiene aplicación la acción de tutela deducida por el actor, por lo que habrán de analizarse los indicios que denuncia”*. (1° Juzgado de Letras del Trabajo, 2021)

Sin embargo, respecto del eventual caso de práctica antisindical el tribunal fue bastante categórico al señalar que *“la asociación de la que participa el demandante no participa de la naturaleza jurídica de un sindicato u organización sindical, y entonces, no cabe a su respecto hablar de supuestas prácticas antisindicales o desleales, en los términos establecidos en la precitada letra b) del artículo 420 del Código del Trabajo, lo cierto es que la acción intentada no es la de práctica antisindical, ni tampoco se alegan como vulnerados los derechos que*

la misma protegen” (Considerando Séptimo), de esta forma, pese a que sí reconoce que es competente para conocer de denuncias por vulneración a derechos fundamentales de funcionarios públicos, establece que no corresponde hablar de prácticas antisindicales al no ser organizaciones sindicales en los términos del código del trabajo

Sin perjuicio de todo lo ya señalado, no fueron condenados los denunciando en tanto que el tribunal estimó por no acreditados los indicios de vulneración al decidir no renovar, en tan Gendarmería desconocía su calidad de dirigente (y, en consecuencia, la existencia de fuero) y la notificación de la resolución aludida se efectuó válidamente.

### **Sentencia RIT N° T-38-2022 Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles**

La Sentencia RIT T-38-2022, de fecha 21 de Agosto de 2023, si bien no trata un caso de denuncia de prácticas antisindicales, sí analiza el tema relativo a la incompetencia y supletoriedad, por lo que es relevante para el estudio de esta tesina.

La causa versa sobre una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, presentada por la presidenta de la Federación de trabajadores de la Salud Octava Región (FENATS Octava) contra el Servicio de Salud Bio Bio y el Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz de los Ángeles. La denuncia se funda en que las demandadas vulneran el derecho a la vida e integridad física y psíquica de trabajadores de la unidad de hospitalización psiquiátrica de corta estadía, por múltiples agresiones sufridas por pacientes, acompañando un recuento de 61 episodios hasta marzo del año 2022.

En este caso también se presenta la excepción de incompetencia por tratarse de funcionarios regidos por la Ley N° 19.296. Al respecto, el tribunal rechaza la excepción de incompetencia siendo categórico en afirmar que si bien existe la prohibición *“la asociación que si bien formalmente no es un sindicato, su reconocimiento legal demanda, atenta su finalidad, una protección efectiva, en los mismos términos que se consagran para una organización sindical, que permita otorgar eficacia de los derechos fundamentales que tal asociación encarna, considerando en esta materia que cualquier interpretación debe hacerse con una perspectiva que elimine los obstáculos que impidan el ejercicio efectivo del derecho”* (Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 2023) y luego reconociendo nuevamente que es posible aplicar el procedimiento a los funcionarios públicos, conforme a

la supletoriedad consagrada en el ya analizado artículo 1° inciso 3° del Código del trabajo, en tanto que la Ley 19.296 no contempla un procedimiento especial por vulneración de derechos fundamentales “*como lo constituye la libertad sindical, lo que permite en consecuencia la aplicación supletoria de la normativa laboral, pues en ningún caso esta reglamentación contraviene el estatuto que permite las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado*” (Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, 2023).

## CONCLUSIONES

Del estudio jurisprudencial y dogmático es posible concluir que, pese a que la libertad sindical es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente y garantizado por tratados internacionales ratificados en Chile, su ejercicio y protección efectiva para trabajadores del sector público continúa siendo precario. A diferencia de lo que ocurre con trabajadores del sector privado, los funcionarios públicos carecen de un procedimiento en sus estatutos para conocer y sancionar casos de prácticas antisindicales.

Además, se evidencia una falta de armonía en lo que disponen diversos órganos estatales. Por un lado, actualmente en Chile la jurisprudencia administrativa del Tribunal Constitucional sigue señalando la incompetencia de los Tribunales del Trabajo respecto de la aplicación del procedimiento de tutela laboral para casos de prácticas antisindicales dirigidas a funcionarios públicos, señalando que el órgano competente para resolver aquello sería la Contraloría General de la República.

Así mismo, la Dirección del Trabajo ante diversos requerimientos ha resuelto carecer de facultades para pronunciarse en relación a la eventual aplicabilidad de las normas sobre Prácticas desleales o Antisindicales y de su sanción, a los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, señalando, al igual que el Tribunal Constitucional, que el órgano competente para pronunciarse sobre aquello es la Contraloría General de la República.

Así las cosas, la Contraloría General de la República, al pronunciarse sobre estos asuntos, ha resuelto que no resulta procedente entender que a los trabajadores se les aplique normas relativas a las prácticas antisindicales por estar regidos por un estatuto especial. Sin embargo, esta postura tiene como consecuencia práctica la inexistencia de un mecanismo jurisdiccional eficaz aplicable que permita investigar, sancionar y reparar las vulneraciones a la libertad sindical, configurándose así un verdadero vacío para los funcionarios públicos.

Por otra parte, del estudio de la jurisprudencia judicial actual, es posible concluir, que se ha intentado avanzar hacia el reconocimiento de la competencia de los tribunales laborales, privilegiando la protección de los derechos fundamentales por sobre la naturaleza estatutaria del vínculo. Así, si bien la posición mayoritaria de los

juzgados de letras del trabajo ha sido la de rechazar la procedencia del procedimiento de tutela laboral en casos de prácticas antisindicales que afecten a funcionarios públicos, fundamentalmente basándose la existencia de un estatuto administrativo especial y de una interpretación restrictiva de la competencia, se advierte la existencia de posturas minoritarias que han intentado avanzar en sentido contrario. En efecto, algunos tribunales han sostenido que, ante la ausencia de un procedimiento especial en los estatutos administrativos, resulta procedente aplicar supletoriamente el procedimiento de tutela laboral. Estas sentencias, aunque aisladas, reflejan un esfuerzo por otorgar eficacia real a la libertad sindical de los funcionarios públicos.

Por otro lado, si bien la ley N°21.280 constituyó un avance relevante en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores al reconocer expresamente la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los funcionarios del sector público. En la práctica su alcance resulta insuficiente para garantizar plenamente la libertad sindical de los funcionarios públicos frente a prácticas antisindicales. Lo anterior debido a que, aunque la ley pretendía solucionar la discusión doctrinal y jurisprudencial sobre la competencia de los tribunales laborales, subsiste aún una interpretación restrictiva de los órganos administrativos.

En definitiva, el estado actual de las cosas perpetúa una desigualdad de la protección a la Libertad Sindical entre trabajador del sector público y trabajadores del sector privado. Es así que, al cumplirse los requisitos, es necesario reconocer la procedencia supletoria del procedimiento de tutela laboral, para dar **eficacia real al derecho fundamental a la libertad sindical**, siendo esta la única forma que tenemos actualmente a menos que se legislara un procedimiento especial para estos trabajadores del sector público, cuestión que actualmente no existe.

Además, es posible concluir que la exclusión de los funcionarios públicos del procedimiento de tutela laboral frente a prácticas antisindicales genera una discriminación que es arbitraria y genera una desigualdad en la protección de los derechos de los trabajadores del sector público versus los trabajadores del sector privado. Al no existir una justificación razonable para privar a este grupo de trabajadores de un mecanismo judicial efectivo contra represalias sindicales, especialmente cuando el empleador es el Estado, se afecta el principio de igualdad ante la ley y la igual protección en el ejercicio de los derechos.

En este contexto, y ante la inexistencia de procedimientos especiales en los estatutos administrativos que regulan a los funcionarios públicos, surge la necesidad de una interpretación armónica conforme a principios tales como la tutela judicial efectiva, la igualdad ante la ley, junto con el espíritu de la ley N°21.280 conducen necesariamente a sostener que el procedimiento de tutela laboral debiera resultar aplicable a los funcionarios públicos cuando estos sean víctimas de las prácticas antisindicales. Lo anterior se ve reforzado por la obligación del estado de garantizar el libre y pleno ejercicio de la libertad sindical, de acuerdo con los estándares fijados por la Organización Internacional del Trabajo, en particular los convenios N° 87, 98 y 151 acompañado además por la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En definitiva, la protección de la libertad sindical de los funcionarios públicos no puede agotarse en un reconocimiento meramente formal, sino que exige la existencia de vías reales y efectivas que permitan la defensa de estos frente a las vulneraciones que puedan sufrir.

Pese a todo lo anteriormente señalado, queda en evidencia según el estudio realizado, que tendrá que revisarse caso a caso la regulación específica del funcionario público que se trate, pues en caso de que su estatuto particular respectivo sí regule un procedimiento frente a prácticas que atenten contra la Libertad sindical, entonces deberá aplicarse este y no el procedimiento de tutela laboral, cuestión que hoy en día no suele ocurrir al no existir ningún procedimiento, pero podrían existir en un futuro.

Finalmente, es importante destacar que la aplicación supletoria del procedimiento de tutela laboral conforme al artículo 1° inciso 3° del Código del Trabajo, es necesaria no solo como una posibilidad técnica, sino como una necesidad para cumplir con los estándares internacionales de tutela judicial. Aplicar criterios interpretativos como el principio pro homine obliga a preferir la interpretación que permita el acceso a la justicia y la protección de la libertad sindical, en lugar de aquella que la restringe por formalismos estatutarios, cumpliendo así con la obligación del Estado de Chile de garantizar el libre y pleno ejercicio de la libertad sindical, de conformidad con los estándares fijados por la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

## BIBLIOGRAFÍA

### **Libros, Artículos y Documentos Electrónicos:**

1. Ahumada, C. G., Campos, S., Chamorro, J., Durán, T., Navarrete, S., Rubio, J., Tejos, M., & Marn, P. (2015). *El procedimiento de tutela laboral: análisis doctrinario y jurisprudencial: prueba indiciaria, juicio de ponderación y medidas reparatorias*. Editorial El Jurista.
2. Alcalá, H. R. (2006). *El derecho a la igualdad ante la ley, no discriminación y acciones positivas*. Revista de Derecho, 13(2), 61-100.  
<https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/revista-derecho/article/view/1788/2681>
3. Caamaño Rojo, Eduardo. (2006). *La Tutela Jurisdiccional de la Libertad Sindical*. Revista de derecho (Valdivia), 19(1), 77-104. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502006000100004>
4. Campusano, R. (2024). *La Dirección del Trabajo en tiempos de Dictadura. Un aporte, a 50 años del golpe de Estado*. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.  
[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-125638\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-125638_archivo_01.pdf)
5. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021, Mayo 5). *Consultiva OC-27/21, solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_27\\_esp1.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf)
6. Díaz, C. (2019). *¿Tutela Laboral de Funcionarios Públicos?* Editorial Libromar.
7. Dirección del Trabajo. (2016). *La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores*. Dirección del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110566\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-110566_recurso_1.pdf)
8. Ferrada, J. C., & Díaz, R. W. (2024). *El impacto del derecho del trabajo en la función pública: Chile-Uruguay*. Thomson Reuters.
9. Franchi, A. (2016). La protección de los derechos laborales de los funcionarios públicos a través del procedimiento de tutela laboral. *Revista de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción*, 32, 11-26. <https://doi.org/10.21703/issn0717-0599/2016.n32-01>

10. Gamonal, S. (2020). *Derecho Colectivo del Trabajo*. DER ediciones.
11. Gamonal, S. (2020). *Fundamentos de Derecho Laboral* (5th ed.). DER Ediciones.
12. Gamonal, S., & Guidi, C. (2020). *Tutela de Derechos Fundamentales en el contexto del derecho del trabajo*. Academia Judicial de Chile.
13. García Pino, Gonzalo, & Contreras Vásquez, Pablo. (2013). El Derecho a la Tutela Judicial y al debido proceso en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Chileno. *L Estudios constitucionales*, 11(2), 229-282. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002013000200007&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002013000200007&script=sci_arttext)
14. Lizama, L. (2016). El Derecho del Trabajo chileno durante el Siglo XX. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(4), 109-142. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42900>
15. Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La Negociación Colectiva en la Administración Pública: Un Camino a Seguir*. Oficina Internacional del Trabajo. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_205520.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_205520.pdf)
16. Oficina Internacional del Trabajo. (2019). *El Alcance de la Negociación Colectiva en la Administración Pública*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/el-alcance-de-la-negociacion-colectiva-en-la-administracion-publica>
17. Organización Internacional del Trabajo. (1994). *Libertad sindical y negociación colectiva*. Ginebra; OIT. [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf)
18. Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical : recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (6ta ed.). Organización Internacional del Trabajo. [https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2/1254389820002676](https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1254389820002676)
19. **Organización Internacional del Trabajo – Comité de Libertad Sindical.** *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. OIT. Informes 355º, 360º, 363º y 367º, Caso núm. 2680.

20. Pérez, D., Ayala, J., Mellado, V., & Fuentes, R. (2023). *ANEF (1943-2023): 80 AÑOS EN DEFENSA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA TRABAJO DECENTE Y SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD*. Ministerio del Trabajo.  
<https://anef.cl/wp-content/uploads/2024/03/Libro-ANEF-1943-2023-Publico.pdf>
21. Rodríguez-Burr, M., & Ahumada-Salvo, A. (2025). *Tutela laboral de funcionarios públicos: Estudio de la jurisprudencia laboral durante la vigencia de la Ley N° 21.280 y su deferencia con los actos del Estado* (Vol. 32). *Revista De Derecho* (Coquimbo).  
<https://revistaderecho.ucn.cl/index.php/revista-derecho/article/view/6689/4574>
22. Rojas, I. (2007). Las Reformas Laborales al modelo normativo de Negociación Colectiva del Plan Laboral. *Ius et Praxis*, 13(2), 195-221. <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v13n2/art09.pdf>
23. Rojas Miño, I. (2017, Junio). Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Revista de derecho (Valdivia)*, 30(1), 9-31. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502017000100001>
24. Rojas Miño, I. (2024). *Derecho sindical chileno*. Thomson Reuters.
25. Tapia, F. (2009). *NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE La Debilidad de un Derecho Imprescindible*. Dirección del Trabajo.  
[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97510\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97510_recurso_1.pdf)
26. Toledo Corsi, C. (2013). *Tutela de la libertad sindical*. Thomson Reuters.
27. Ugarte, J. L. (2006). Los derechos Fundamentales del Trabajador: El Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral. *Publicaciones Facultad de Derecho Universidad Alberto Hurtado*, 2, 1-36.  
<https://derecho.uahurtado.cl/web2021/wp-content/uploads/2013/06/derechos-fundamentales-trabajador.pdf>
28. Urresti, A. D., Muñoz, A., Harboe, F., & Goic, C. (2023, Septiembre 27). *Historia de la Ley N° 21.280*. BCN. Retrieved Diciembre 10, 2025, from  
[https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file\\_ley/7808/HLD\\_7808\\_d556986615363a7d4d5d495527a4588c.pdf](https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7808/HLD_7808_d556986615363a7d4d5d495527a4588c.pdf)
29. Varas, K. (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 de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 56, 185-230.

<http://dx.doi.org/10.4151/s0718-685120210056-1291>

30. Villavicencio, A. *La Libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: sindicación, negociación colectiva y huelga*. Fundación de Cultura Universitaria, 1a Edición, 2007, Montevideo.

### **JURISPRUDENCIA**

1. 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. (2021, 12 de marzo). Olea/Gendarmería, RIT N° T-228-2020.
2. Contraloría General de la República. (2023, 21 de julio). Dictamen N° E371266.
3. Corte de Apelaciones de Chillán. (2020, 14 de octubre). Rosales con Fisco de Chile - Ministerio de Salud, Rol N° 138-2020.
4. Corte de Apelaciones de Santiago. (2019, 27 de junio). Lara/Fisco de Chile, Rol N° 1016-2019.
5. Corte de Apelaciones de Temuco. (2017, 13 de noviembre). Contreras/Municipalidad de los Sauces, Rol N° 285-17.
6. Corte de Apelaciones de Valparaíso. (2012, 12 de septiembre). Torrealba con Consejo Nacional de la Cultura y las Artes, Rol N° 334-2011.
7. Corte Suprema de Chile (2011, 4 de julio). Barba Swiderski Juan Pablo contra ISAPRE COLMENA GOLDEN CROSS S.A, Rol N°5301-2011.
8. Corte Suprema de Chile. (2011, 05 de octubre). Castillo con Intendencia Regional de la Araucanía, Rol N°1972-2011.
9. Corte Suprema de Chile (2012, 03 de octubre). Gasca con Zúñiga, Rol N° 12.712-2011.
10. Corte Suprema de Chile. (2014, 30 de abril). Bussenius con Central Nacional de Abastecimiento, Rol N° 10972-2013.
11. Corte Suprema de Chile. (2015, 09 de julio). Medina con I. Municipalidad de San Antonio, Rol N° 24.388-14.
12. Corte Suprema de Chile (2015, 17 de diciembre). Muñoz Cofre Karina/ISAPRE CRUZ BLANCA. S.A., Rol N°16.584-15.

13. Corte Suprema de Chile. (2016, 07 de julio). Pérez con Corporación Municipal de Quellón para la Educación, Rol N° 9650-2015.
14. Corte Suprema de Chile. (2017, 02 de febrero). Enfermeros Hospital del Salvador/Hospital del Salvador, Rol N° 67.466-2016.
15. Corte Suprema de Chile. (2017, 06 de abril). Juan Francisco Fuentealba Ortiz, Pablo Fernando Aravena Grandon Con Municipalidad de Tomé, Rol N° 92.904-2016.
16. Corte Suprema de Chile (2017, 5 de junio). Zelaya con Hospital Eduardo Pereira, Rol N° 52.918-16.
17. Corte Suprema de Chile. (2020, 20 de mayo). Dorca de la Paz Romero Arriagada contra Corporación Administrativa del Poder Judicial, Rol N° 33.022-2020.
18. Dirección del Trabajo. (2016, 25 de mayo). Dictamen Ordinario N° 2785.
19. Dirección del Trabajo. (2023, 11 de agosto). Dictamen Ordinario N° 1114/21.
20. Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción. (2021, 30 de abril). Asociación Nacional de Funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío con Corporación de Asistencia Judicial de la Región del Biobío, RIT N° S-10-2019.
21. Juzgado de Letras del Trabajo de los Angeles. (2023, 21 de agosto). FENATS/ Complejo Asistencial Dr. Víctor Ríos Ruiz, RIT N° T-38-2022
22. Juzgado de Letras del Trabajo de Talca. (2021, 9 de diciembre). Ramírez/ Servicio Nacional de Menores, RIT N° S-7-2020.
23. Tribunal Constitucional de Chile. (2018, 06 de diciembre). Navarrete Jaque Marvy con Ilustre Municipalidad de San Miguel, Rol N° 3853-2017 INA.
24. Tribunal Constitucional de Chile. (2019, 13 de agosto). Asociación de Funcionarios N°2 de Salud de la Municipalidad de Nogales con Ilustre Municipalidad de Nogales, Rol N° 5057-18 INA.
25. Tribunal Constitucional de Chile. (2020, 18 de junio). Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile con Dirección del Trabajo, Rol N° 7576-2019.