



UMC
UNIVERSIDAD
MIGUEL DE CERVANTES

ESCUELA DE DERECHO

**"DE LA FACTIBILIDAD DE LA TUTELA LABORAL PARA EL
PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS"**

Profesor: Alejandro Alarcón Quinteros

Alumno: Juan Pablo Díaz Eyzaguirre

Año 2023

Dedicatoria

A ti Marcelita, mi amada esposa.

Por todo lo que significas en mi vida, por ser la mejor compañera que el Señor pudo regalarme y por caminar siempre a mi lado con amor, fortaleza y paciencia.

Gracias por tu apoyo incondicional en cada desafío, por creer en mí incluso cuando yo dudaba, y por ser una mujer extraordinaria cuya presencia ilumina cada uno de mis días.

A ti, amor de mi vida, dedico estas palabras y este esfuerzo académico, con el orgullo y la gratitud de poder compartir contigo este logro que también es tuyo.

Agradecimientos desde el corazón

Quiero expresar mi más profunda gratitud a **Dios**, quien me bendijo con la oportunidad y la fuerza para estudiar esta carrera, y a todos mis profesores de la carrera de Derecho de la Universidad Miguel de Cervantes, por lo que han significado en mi formación académica y humana. Su dedicación y claridad al enseñar, junto con la transmisión de valores para ejercer el Derecho con rectitud, han dejado una huella permanente en mí.

Agradezco especialmente a **doña Marta Polanco Ovalle**, por su guía atenta como directora; a **doña Myriam Ortega Salazar**, por su constante apoyo como coordinadora; y a **don José Luis Díaz Contreras**, por la inspiración y compromiso que proyecta en cada clase.

Deseo hacer un reconocimiento muy particular a **don Felipe Eduardo Vargas Poblete**, cuya orientación siempre fue precisa y serena. Su capacidad para iluminar un punto complejo con una claridad que solo se reconoce cuando uno aprende a mirar con la debida atención es algo que valoro profundamente. Sin saberlo, él sembró en mí un cariño genuino tanto por la Universidad Miguel de Cervantes como por la carrera de Derecho, dejando una marca imborrable en mi formación.

Agradezco también a los bibliotecarios **don Gastón González Carreño** y **don Luis Machuca Rodríguez**, cuya simpatía y dedicación se reflejan en el cariño con que siempre orientan y acompañan a los alumnos, facilitando recursos y apoyo de manera generosa.

Finalmente, doy las gracias a mis compañeros, por la camaradería, los apuntes compartidos y el ánimo que hicieron más llevadero el camino. Haber vivido esta etapa junto a ellos hizo que mi paso por la Universidad Miguel de Cervantes fuera verdaderamente significativo.

"Cuando asumimos ser soldados, no dejamos de ser ciudadanos."

— *George Washington*

"El soldado es el ejército. Ningún ejército es mejor que sus soldados. El soldado es también un ciudadano. De hecho, la mayor obligación y privilegio de la ciudadanía es el de llevar armas por su país."

— *George S. Patton Jr.*

"El militar, 'Ciudadano de uniforme'"

— *Francisco Laguna Sanquirico*

Introducción

- 2.1. Origen y finalidad de la tutela laboral
- 2.2. Particularidades del personal de las Fuerzas Armadas
- 2.3. Pregunta central y aspectos de análisis
- 2.4. Tema principal de la tesis

Capítulo 1. Régimen jurídico del personal de las Fuerzas Armadas y derechos fundamentales

- 3.1. Naturaleza del vínculo estatutario-militar
- 3.2. Reconocimiento de la calidad de "trabajadores" en sentido constitucional

Capítulo 2. Tutela laboral y posible aplicación al personal militar

- 4.1. Concepto y finalidad de la tutela laboral
- 4.2. Acceso del personal militar a la tutela laboral: principios y tensiones
- 4.3. El principio de disciplina militar como argumento central
- 4.4. Vacíos normativos actuales en el sistema
- 4.5. Conclusión parcial del Capítulo 2

Capítulo 3. Jurisprudencia sobre tutela laboral y estatutos especiales

- 5.1. Jurisprudencia de la Corte Suprema sobre funcionarios regidos por estatutos administrativos
- 5.2. Jurisprudencia comparada en fuerzas armadas y policías
- 5.3. Jurisprudencia chilena sobre policías (Carabineros y PDI) como analogía
- 5.4. Principio jurisprudencial: tutela cuando no hay mecanismo equivalente
- 5.5. Conclusión parcial del Capítulo 3

Capítulo 4. Argumentos doctrinarios a favor de la tutela laboral en el ámbito militar

- 6.1. Principio de igualdad ante la ley (art. 19 N.º 2)
- 6.2. Principio de tutela judicial efectiva (art. 19 N.º 3)
- 6.3. Derechos fundamentales como límites al mando militar
- 6.4. El "derecho viviente" y la extensión de la tutela
- 6.5. Núcleo intangible de derechos fundamentales en instituciones armadas
- 6.6. Refutación del argumento disciplinario
- 6.7. Conclusión parcial del Capítulo 4

Capítulo 5. Análisis constitucional y legal de la tutela laboral respecto del personal de las Fuerzas Armadas

- 7.1. Marco constitucional relevante
 - 7.1.1. Igualdad ante la ley (art. 19 N.º 2)
 - 7.1.2. Vida e integridad física y psíquica (art. 19 N.º 1)
 - 7.1.3. Libertad de trabajo y no discriminación (art. 19 N.º 16)

Capítulo 6. Análisis jurisprudencial detallado sobre tutela laboral y personal militar

- 8.1. Jurisprudencia que rechaza la tutela para personal militar
- 8.2. Jurisprudencia que la admite para funcionarios públicos civiles
- 8.3. Jurisprudencia constitucional sobre derechos fundamentales de militares
- 8.4. Mirada comparada: tendencias internacionales

Capítulo 7. Argumentos doctrinarios para la procedencia de la tutela laboral en el personal de las Fuerzas Armadas

- 9.1. Supremacía constitucional y derechos irrenunciables
- 9.2. Principio de proporcionalidad y control judicial externo
- 9.3. Concepto moderno de "relación de trabajo"

9.4. Argumento de los "equivalentes funcionales"

9.5. Tutela laboral como herramienta compatible con el orden militar

9.6. Derecho internacional de los derechos humanos

9.7. Reconstrucción del sistema de protección de derechos de los militares

Capítulo 8. Propuesta de reforma e interpretación judicial

10.1. Vía legislativa

10.2. Vía interpretativa

10.3. Vía institucional

10.4. Impacto de la incorporación de la tutela

10.5. Objeciones y refutación

Capítulo 9. Casos aplicados: análisis práctico

11.1. Caso 1: discriminación por salud

11.2. Caso 2: hostigamiento laboral como represalia

11.3. Caso 3: discriminación por maternidad

11.4. Caso 4: retiro anticipado por "pérdida de confianza"

Capítulo 10. Propuesta legislativa de tutela de derechos fundamentales para el personal militar

12.1. Creación de una acción de tutela de derechos fundamentales del personal militar

12.2. Modificaciones complementarias necesarias

Capítulo 11. Conclusiones generales del estudio

Capítulo 12. Integración de la opinión del tesista

Capítulo 13. Conclusiones, síntesis crítica y proyección

Bibliografía

Prefacio

Después de haber prestado servicios en el Ejército de Chile por alrededor de veintidós años, y habiéndome retirado de esta bicentenaria Institución luego de haber alcanzado el grado de Sargento Segundo, presento esta tesis con los conocimientos entregados por la Universidad Miguel de Cervantes, a la cual guardo especial afecto por los valores recibidos y el conocimiento proporcionado. Esta modesta tesis busca exponer de manera sucinta un estudio que revela la situación existente respecto del Personal de las Fuerzas Armadas en lo referido a la resolución de cuestiones de carácter administrativo, muchas de ellas ventiladas en tribunales laborales a través de la tutela laboral. Esta situación surge del hecho de que el país aún no cuenta con tribunales administrativos contenciosos, razón por la cual esta tesis no pretende dar respuesta a un escenario de tamaño envergadura como lo sería el establecimiento de estos tribunales. El objetivo principal consiste en documentar cuál ha sido el derrotero tomado por este personal en sus distintas categorías y dar a conocer cuál ha sido la solución dada tanto por los Tribunales de Justicia como por la doctrina.

Introducción

Origen y finalidad de la tutela laboral

La tutela laboral ha surgido en el ordenamiento jurídico chileno como un mecanismo de protección reforzada de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a vulneraciones cometidas en el contexto de la relación laboral. Desde su incorporación al Código del Trabajo mediante la Ley N.º 20.087 y su consolidación a partir de la reforma del año 2008, se ha transformado en un instrumento idóneo para otorgar reparación y garantías efectivas ante actos arbitrarios o discriminatorios perpetrados por empleadores públicos y privados.

Particularidades del personal de las Fuerzas Armadas

La aplicación de este procedimiento especial respecto del personal de las Fuerzas Armadas (Ejército, Armada y Fuerza Aérea) presenta particularidades que han generado debate doctrinario, jurisprudencial y administrativo. Ello se debe a que los integrantes de las Fuerzas Armadas no se rigen por el Código del Trabajo, sino por estatutos especiales de naturaleza administrativa y militar: el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, el Código de Justicia Militar, la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas y sus respectivos reglamentos institucionales.

Pregunta central y aspectos de análisis

La jurisprudencia - especialmente la de la Corte Suprema - ha reconocido que el hecho de que el personal militar esté regido por un estatuto administrativo especial no excluye, por sí solo, la posibilidad de que sus derechos fundamentales como trabajadores sean tutelados. De este modo, surge la pregunta central de esta tesis: ¿Puede el personal de las Fuerzas Armadas interponer una acción de tutela laboral frente a vulneraciones de derechos fundamentales cometidas en el ámbito de la subordinación laboral militar, y en qué condiciones o limitaciones? Este cuestionamiento exige un análisis profundo que permita entender la estructura jurídica del vínculo laboral-militar, su diferencia con la relación laboral común y su proyección en materia de derechos fundamentales; la evolución jurisprudencial de los tribunales superiores respecto de la procedencia - o improcedencia - de la tutela laboral en relación con funcionarios regidos por estatutos especiales; la compatibilidad entre la tutela laboral y el principio de disciplina militar, especialmente cuando los actos cuestionados se derivan de órdenes, sanciones internas o decisiones de mando; los vacíos normativos existentes, particularmente porque la legislación especial no contempla un procedimiento autónomo para la protección de derechos fundamentales frente a actos lesivos de las autoridades militares; y las consecuencias prácticas de admitir o rechazar la tutela, tanto para la estructura jerárquica de las Fuerzas Armadas como para los derechos individuales de sus integrantes.

Tema principal de tesis

Esta tesis busca demostrar que, aunque el personal militar está sometido a un régimen estatutario rígido, estructurado y altamente jerarquizado, ello no puede traducirse en la ausencia de mecanismos efectivos de protección de sus derechos fundamentales. En un Estado democrático de derecho, toda persona sometida a una relación de subordinación —aunque sea militar— mantiene intacta su titularidad de garantías constitucionales, y el legislador no ha establecido una prohibición expresa que excluya a estos funcionarios de la tutela laboral. De este modo, se plantea que la tutela laboral podría operar de manera excepcional, acotada y prudente, respetando la naturaleza institucional de las Fuerzas Armadas, pero sin renunciar a la protección judicial efectiva que exige el artículo 19 N.º 3 de la Constitución.

Capítulo 1.

Régimen jurídico del personal de las Fuerzas Armadas y su relación con los derechos fundamentales

1.1. Naturaleza del vínculo estatutario-militar

El personal de las Fuerzas Armadas se vincula con el Estado a través de un estatuto administrativo especial, no por medio de un contrato de trabajo. Este régimen se caracteriza por subordinación jerárquica estricta, basada en disciplina, lealtad y obediencia; limitación o restricción de ciertos derechos, cuando ello resulta necesario para el cumplimiento de funciones estratégicas, la seguridad nacional o la operatividad militar; un sistema propio de sanciones, ascensos, evaluaciones y destinaciones, regulado por normas de rango legal y reglamentario; y la ausencia de negociación colectiva y derecho a huelga, prohibiciones establecidas explícitamente en la Constitución y las leyes. No obstante, estas particularidades, la sujeción estatutaria no implica la renuncia a los derechos fundamentales, incluyendo aquellos que tienen dimensión laboral, como la igualdad y no discriminación, la integridad psíquica y física, la honra y vida privada, la libertad de expresión dentro de márgenes compatibles con la disciplina militar, y la protección frente a actos arbitrarios o abusivos.

1.2. Reconocimiento de la calidad de "trabajadores" en sentido constitucional

Aunque los militares no son trabajadores en el sentido estricto del Código del Trabajo, sí lo son en el sentido constitucional amplio, pues ejecutan funciones personales, remuneradas y subordinadas. Esta interpretación ha sido utilizada por la Corte Suprema para justificar que, aun estando regidos por un estatuto especial, conservan su calidad de sujetos de protección de derechos fundamentales, su derecho a recurrir ante tribunales cuando dichos derechos son vulnerados, y el acceso a procedimientos idóneos cuando la legislación sectorial carece de mecanismos suficientes. Este punto será fundamental para fundamentar la posible procedencia de la tutela laboral.

Capítulo 2.

La tutela laboral y su posible aplicación al personal militar

2.1. Concepto y finalidad de la tutela laboral

La tutela laboral, contemplada en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, constituye un procedimiento especial y concentrado destinado a otorgar protección reforzada a los derechos fundamentales del trabajador cuando son vulnerados por el empleador en el ejercicio de sus facultades. Su creación responde a una necesidad evidente: los mecanismos tradicionales (recurso de protección o acciones administrativas) se mostraban insuficientes para abordar situaciones de vulneración ocurridas en el ámbito de la relación laboral, que exige remedios eficaces, plazos breves, prueba adaptada a la asimetría de poder entre trabajador y empleador, y reparación integral, incluyendo indemnizaciones adicionales. La tutela laboral permite reclamar, entre otros derechos, integridad psíquica y física, no discriminación arbitraria, vida privada y honra, libertad de opinión dentro del marco laboral, y libertad sindical (no aplicable a militares, por prohibición constitucional). La finalidad del procedimiento es doble: proteger derechos fundamentales dentro de una relación de subordinación y evitar que la jerarquía laboral sea utilizada abusivamente. Esto resulta especialmente relevante para personal sometido a estructuras rígidas de mando, como las Fuerzas Armadas.

2.2. ¿Puede el personal militar acceder a la tutela laboral? Principios y tensiones

A primera vista, podría pensarse que la tutela laboral es improcedente para el personal militar, dado que no existe un contrato regido por el Código del Trabajo, su vínculo es estatutario, los militares están sometidos a una disciplina más severa que la laboral común, y la actividad militar involucra funciones estratégicas y de seguridad nacional. Sin embargo, el análisis jurídico revela que ninguna de estas características excluye por sí misma la protección de derechos fundamentales, por las siguientes razones:

- a) La Constitución protege derechos fundamentales a toda persona, no solo a trabajadores del Código del Trabajo, ya que el artículo 19 no distingue entre trabajadores privados, funcionarios públicos o personal militar, lo que significa que la titularidad de los derechos fundamentales no se pierde por pertenecer a las Fuerzas Armadas;
- b) La tutela laboral no protege derechos "laborales" sino derechos fundamentales en contexto laboral, es decir, lo que se tutela no es una cláusula contractual, sino la integridad de la persona sometida a subordinación;
- c) La Corte Suprema ha ampliado progresivamente la tutela a trabajadores regidos por estatutos especiales, por ejemplo, funcionarios de servicios públicos traspasados a nuevos organismos, personal a honorarios que ejecuta funciones permanentes, funcionarios municipales en ciertas situaciones, y trabajadores del sector salud sujetos a estatutos

particulares, con una tendencia jurisprudencial que apunta a la universalidad del mecanismo cuando no existe otro procedimiento eficaz;

d) No existe norma legal que excluya expresamente al personal militar de la tutela laboral, ya que el legislador ha excluido explícitamente a ciertos grupos en otros contextos, pero no lo ha hecho respecto de la tutela, lo cual es un argumento relevante desde una interpretación de técnica legislativa.

2.3. El principal argumento en contra: el principio de disciplina militar

El elemento más citado para sostener la improcedencia de la tutela laboral respecto del personal militar es el principio de disciplina, que implica obediencia inmediata y sin discusión, respeto estricto a la jerarquía, cumplimiento de órdenes salvo manifiesta ilegalidad, y sanciones severas en caso de insubordinación. La pregunta clave es: ¿Puede la tutela laboral interferir en la disciplina interna de las Fuerzas Armadas? La respuesta, según doctrina y jurisprudencia comparada, es que sí puede interferir si se aplica de manera irrestricta, pero no necesariamente si se limita a casos de vulneraciones evidentes, tales como acosos o tratos degradantes, hostigamientos, discriminaciones arbitrarias por razones ideológicas, personales, médicas u otras, sanciones disciplinarias desproporcionadas, y violencia psicológica. La tesis que aquí se sostiene es que la tutela laboral es compatible con la disciplina militar si su uso se circunscribe a las vulneraciones de derechos fundamentales que no constituyen decisiones

tácticas, operativas ni estratégicas propias de la función militar, es decir, no se cuestiona la función militar, sino los actos arbitrarios que no tienen relación con el cumplimiento de órdenes legítimas.

2.4. Vacíos normativos actuales dentro del sistema militar

El personal militar carece de un procedimiento específico interno o administrativo similar a la tutela laboral que permita obtener reparación por vulneración de derechos fundamentales, investigación imparcial, sanciones al vulnerador, indemnizaciones por daño moral, reglas procesales probatorias adecuadas, y plazos breves. Los mecanismos existentes (recurso de protección, reclamos administrativos, sumarios) presentan limitaciones: son lentos, no contemplan reparación económica, dependen de la misma estructura jerárquica que podría estar involucrada, no contienen estándares probatorios adaptados a relaciones de subordinación, y no garantizan imparcialidad plena como un tribunal laboral. Por ello, surge la pregunta: ¿Debe el personal militar quedar sin un mecanismo eficaz de protección? Desde los principios de igualdad y tutela judicial efectiva, la respuesta debería ser negativa.

2.5. Conclusión parcial del Capítulo 2.

El análisis jurídico demuestra que la tutela laboral protege derechos fundamentales, no contratos; el personal de las Fuerzas Armadas es titular de esos derechos; no hay norma que excluya explícitamente a los militares;

la disciplina militar no puede justificar vulneraciones arbitrarias; y los mecanismos alternativos no son suficientes ni equivalentes. Por lo tanto, la procedencia de la tutela laboral para el personal militar no es una cuestión descartada, sino jurídicamente defendible, siempre que se aplique con criterios de razonabilidad que respeten la estructura militar.

Capítulo 3.

Jurisprudencia relevante sobre tutela laboral y estatutos especiales

3.1. Jurisprudencia de la Corte Suprema sobre funcionarios regidos por estatutos administrativos

La Corte Suprema ha ampliado progresivamente el ámbito de protección de la tutela laboral a sujetos que no están regidos por el Código del Trabajo, tendencia crucial para sostener la tesis de su aplicación al personal militar. En casos de funcionarios municipales, ha sostenido que la calidad estatutaria no impide activar el procedimiento de tutela laboral si el ordenamiento especial no contempla un mecanismo equivalente y eficaz. Respecto al personal a honorarios de órganos públicos, incluso sin contrato formal pero con labores permanentes, la Corte ha afirmado que lo determinante es la existencia de subordinación y dependencia, consistente con el vínculo militar. Para funcionarios públicos traspasados o sujetos a regímenes mixtos, permite la tutela si la vulneración ocurre en ámbito laboral o funcional, lógica aplicable a la subordinación militar.

3.2. Jurisprudencia comparada en casos de fuerzas armadas y policías

Aunque en Chile no existe jurisprudencia específica admitiendo tutela laboral militar, precedentes comparados sostienen que la subordinación no elimina derechos fundamentales. En España, el Tribunal Constitucional ha reiterado que los derechos fundamentales no desaparecen por incorporarse a las

Fuerzas Armadas, salvo lo estrictamente incompatible con la función militar, permitiendo demandas análogas a la tutela laboral. En Colombia, la jurisdicción laboral ha conocido casos de acoso y discriminación en unidades militares, señalando que la disciplina no justifica amedrentamiento ni anulación de la dignidad. Uruguay y Argentina reconocen procedimientos especiales para personal militar frente a abusos, reforzando la tutela judicial efectiva.

3.3. Jurisprudencia chilena sobre policías (Carabineros y PDI) como analogía directa

Carabineros y PDI, no regidos por el Código del Trabajo, ofrecen analogía directa mediante sentencias sobre derechos fundamentales. En casos de acoso laboral en Carabineros, tribunales han conocido recursos de protección y acciones civiles, reconociendo que funcionarios uniformados pueden accionar por vulneraciones, la disciplina no justifica tratos degradantes y la subordinación no autoriza abusos. Para discriminación o sanciones desproporcionadas en PDI, el Poder Judicial establece que la autoridad disciplinaria debe respetar derechos fundamentales en marco estatutario, extrapolable al ámbito militar.

3.4. Principio jurisprudencial consolidado: tutela laboral cuando no hay mecanismo equivalente

La Corte Suprema establece que la tutela laboral procede para cualquier trabajador o funcionario cuando el estatuto especial carece de procedimiento eficaz, equivalente y específico para proteger derechos fundamentales, aplicado en Estatuto Administrativo, Municipal, Docente, honorarios, servicios de salud y contrataciones estatales. El Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas no contempla procedimiento específico para vulneraciones, indemnizaciones ni recursos probatorios adecuados, dependiendo jerárquicamente del mando potencialmente vulnerador, cumpliendo condiciones para admitir tutela.

3.5. Conclusión parcial del Capítulo 3

La Corte Suprema extiende tutela laboral más allá del Código del Trabajo a funcionarios estatutarios sin mecanismo equivalente. La ausencia de procedimiento militar específico abre espacio para tutela laboral. Jurisprudencia comparada reconoce que Fuerzas Armadas no son excepción constitucional y disciplina no elimina mecanismos de control judicial. Así, la procedencia para personal militar chileno es legalmente defendible, consistente con evolución doctrinaria y judicial.

Capítulo 4.

Argumentos doctrinarios a favor de la procedencia de la tutela laboral en el ámbito militar

4.1. El principio de igualdad ante la ley (art. 19 N.º 2)

La doctrina constitucional coincide en que **toda diferencia de trato jurídico debe basarse en un criterio objetivo, razonable y proporcional**, de modo que las distinciones no se transformen en privilegios ni en restricciones arbitrarias. Bajo este estándar, la exclusión del personal militar del sistema de tutela laboral carece de fundamento válido.

En primer lugar, **no existe una norma legal expresa** que prohíba la aplicación de la tutela laboral a los miembros de las Fuerzas Armadas. La ausencia de una prohibición normativa impide justificar una exclusión absoluta sustentada únicamente en la tradición administrativa o en construcciones interpretativas restrictivas. En segundo lugar, el ordenamiento militar **no contempla un mecanismo alternativo equivalente** a la tutela laboral en cuanto a celeridad, garantías probatorias, reparación integral y control judicial independiente.

A ello se suma que la disciplina militar —valor institucional innegable— **no exige la supresión de la protección de derechos fundamentales**, sino que convive con ellos dentro de un marco constitucional que obliga a justificar toda limitación. Por tanto, privar a un grupo específico de un mecanismo judicial disponible para el resto de los funcionarios públicos constituye una

diferencia de trato carente de razonabilidad, configurando una exclusión arbitraria a la luz del artículo 19 N.º 2 de la Constitución.

4.2. El principio de tutela judicial efectiva (art. 19 N.º 3)

La tutela judicial efectiva exige que toda persona cuente con un **procedimiento idóneo y eficaz** para reclamar vulneraciones de derechos fundamentales, dotado de celeridad, garantías procesales, independencia, y capacidad de otorgar reparaciones adecuadas. Al examinar el estatuto militar desde esta perspectiva, se evidencia una carencia sustantiva de mecanismos que satisfagan estos estándares. Los procedimientos disciplinarios internos son **largos, restrictivos, orientados a la responsabilidad administrativa** y carentes de una estructura pensada para reparar el daño causado por una vulneración de derechos fundamentales. No contemplan reglas probatorias especiales —como la inversión o distribución dinámica de la carga de la prueba— ni mecanismos indemnizatorios adecuados. Tampoco garantizan un órgano independiente del mando, elemento esencial en casos donde precisamente es el mando quien podría haber ejercido presiones ilegítimas. Al mismo tiempo, el recurso de protección, por su naturaleza cautelar y no declarativa, **resulta insuficiente** para otorgar una reparación integral. No permite prueba extensa, carece de un debate probatorio pleno y no admite indemnización de perjuicios.

Frente a esta insuficiencia estructural, la tutela laboral aparece como **el único procedimiento vigente que cumple los estándares constitucionales de**

tutela judicial efectiva en casos de vulneración de derechos fundamentales derivados de relaciones jerárquicas intensas.

4.3. Los derechos fundamentales como límites al ejercicio del mando militar

Existe consenso doctrinario en que el poder de mando militar, aunque constitucionalmente reconocido y funcionalmente necesario, **no es absoluto**. Su ejercicio está limitado, entre otros elementos, por el principio de dignidad humana y la vigencia plena de los derechos fundamentales.

En consecuencia, el mando no faculta a un superior para:

- ejercer hostigamiento,
- discriminar en ascensos, calificaciones o destinaciones,
- imponer sanciones arbitrarias,
- ejercer violencia física o psicológica bajo pretexto disciplinario,
- o utilizar la subordinación para justificar tratos degradantes.

La limitación del mando exige necesariamente la existencia de **un mecanismo externo, independiente y eficaz** que controle su correcto ejercicio. La tutela laboral, con su estructura probatoria flexible, su enfoque reparador y su capacidad para distinguir entre decisiones técnicas propias del ámbito castrense y actos vulneratorios de derechos, surge como **el instrumento más idóneo** para asegurar dicho control.

4.4. El “derecho viviente” como herramienta para extender la tutela laboral

El concepto de “derecho viviente” se refiere a la interpretación práctica y reiterada que los tribunales hacen de las normas, constituyendo el verdadero sentido operativo del ordenamiento jurídico. En materia de tutela laboral, la jurisprudencia chilena ha extendido consistentemente este mecanismo a:

- funcionarios públicos sometidos a estatutos especiales,
- personal contratado a honorarios con subordinación,
- trabajadores municipales,
- y funcionarios de órganos desconcentrados del Estado.

El criterio que guía esta interpretación es claro: **cuando existe subordinación y no hay un procedimiento alternativo equivalente para proteger derechos fundamentales, procede la tutela laboral**. De esta tendencia surge un derecho viviente expansivo que prioriza la protección efectiva de la persona por sobre la rigidez estatutaria.

El personal militar —que se estructura en torno a la subordinación y carece de un mecanismo equivalente— **calza exactamente** en los criterios jurisprudenciales ya establecidos. Por tanto, el derecho viviente nacional apunta hacia la **inclusión**, no hacia la exclusión, del ámbito militar dentro de la tutela laboral.

4.5. La doctrina del “núcleo intangible” de los derechos fundamentales en instituciones armadas

Diversas escuelas constitucionales sostienen que incluso en instituciones fuertemente jerarquizadas, como las Fuerzas Armadas, existe un **núcleo intangible** de derechos fundamentales que no puede ser limitado bajo ningún pretexto institucional. Este núcleo incluye:

- la dignidad humana,
- la integridad psíquica,
- la igualdad y no discriminación,
- la honra,
- y la prohibición de tratos abusivos o degradantes.

El respeto a este núcleo esencial requiere de un mecanismo procesal capaz de **reaccionar rápida y eficazmente** frente a vulneraciones, especialmente en contextos donde la jerarquía dificulta la denuncia y prueba del abuso. La tutela laboral posee:

- **celeridad,**
- **reglas probatorias favorables a la víctima,**
- **potestad indemnizatoria amplia,**
- **y posibilidad de adoptar medidas de restitución inmediata.**

Por estas características, constituye el procedimiento más adecuado para resguardar ese núcleo intangible en el ámbito militar.

4.6. Refutación doctrinaria del principal argumento contrario: “la tutela afectaría la disciplina militar”

El argumento según el cual la tutela laboral comprometería la disciplina militar **carece de sustento doctrinario, comparado y constitucional.**

Primero, la experiencia de países con tradición militar consolidada —España, Francia, Alemania, Colombia, entre otros— muestra que la existencia de vías judiciales para proteger derechos fundamentales **no debilita la disciplina**, sino que la fortalece al prevenir abusos.

Segundo, la tutela laboral **no interfiere con decisiones tácticas, operacionales o estratégicas**, ni cuestiona la estructura jerárquica. Su ámbito es estrictamente la protección frente a conductas ilícitas como acoso, abuso de autoridad, discriminación o represalias.

Tercero, la disciplina militar no es un valor absoluto, sino que se encuentra constitucionalmente limitada por los derechos fundamentales. Donde la Constitución admite límites, debe existir un mecanismo de control.

Cuarto, la ausencia de tutela facilita la existencia de **abusos impunes**, lo que, lejos de fortalecer la disciplina, genera desconfianza interna y deteriora la integridad institucional.

Por tanto, la tesis que pretende excluir a los militares bajo pretexto disciplinario es **débil**, contradictoria con el derecho comparado e incompatible con el modelo constitucional de protección de derechos.

4.7. Conclusión parcial del Capítulo 4

Del análisis doctrinario efectuado en este capítulo puede concluirse que la procedencia de la tutela laboral respecto del personal militar no solo es jurídicamente plausible, sino que aparece como la consecuencia natural de los principios constitucionales y de las tendencias interpretativas contemporáneas en materia de derechos fundamentales.

En primer lugar, **el principio de igualdad ante la ley (art. 19 N.º 2)** impide que un grupo determinado —en este caso, los integrantes de las Fuerzas Armadas— sea excluido de un mecanismo de protección judicial sin una justificación objetiva y razonable. La revisión efectuada demuestra que **no existe norma prohibitiva**, ni un régimen alternativo equivalente, ni razones funcionales que permitan sostener una desigualdad de trato de esta magnitud. La ausencia de tutela laboral no se debe a una decisión legislativa, sino a una práctica administrativa y jurisprudencial que carece de sustento normativo. Desde esta perspectiva, la exclusión se configura como **arbitraria**.

En segundo término, **el principio de tutela judicial efectiva (art. 19 N.º 3)** exige que toda persona cuente con un procedimiento idóneo para reparar vulneraciones de derechos fundamentales, especialmente aquellas derivadas de relaciones jerárquicas intensas, como ocurre en el ámbito militar. La carencia de un procedimiento interno adecuado —caracterizado por su duración, falta de independencia, escasez de garantías probatorias y ausencia de reparación integral— vuelve **insuficientes** los mecanismos

actualmente disponibles (sumarios administrativos o recurso de protección). Ello refuerza la necesidad de acceder a la tutela laboral como vía capaz de brindar restitución efectiva de derechos con estándares mínimamente compatibles con el derecho constitucional.

Además, la doctrina que concibe **los derechos fundamentales como límites al mando militar** muestra que la disciplina castrense no permite justificar prácticas vulneratorias. Si el mando tiene límites, debe necesariamente existir un mecanismo que controle el respeto de esos límites. La tutela laboral, dada su estructura procesal y su finalidad protectora, surge como el instrumento más idóneo para dicho control, sin interferir en decisiones propias del ámbito táctico u operacional.

A su vez, el análisis del **derecho viviente** demuestra que los tribunales chilenos han extendido progresivamente la tutela laboral a funcionarios públicos sometidos a estatutos especiales cuando concurren tres condiciones: existencia de subordinación, inexistencia de un procedimiento equivalente y presencia de una relación de poder susceptible de afectar derechos fundamentales. El personal militar encaja exactamente en esta configuración, lo que evidencia una tendencia jurisprudencial que favorece una interpretación **universalista y expansiva** de la tutela como mecanismo de protección de derechos fundamentales en el ámbito público.

El examen de la doctrina del **núcleo intangible de los derechos fundamentales** en instituciones armadas confirma que existen esferas mínimas de dignidad, igualdad, integridad psíquica y honra que no pueden

ser sacrificadas en nombre de la disciplina. Precisamente por ello, un procedimiento ágil, reparador y con carga probatoria dinámica —como la tutela laboral— es el adecuado para garantizar el respeto de ese núcleo esencial.

Finalmente, la refutación del argumento que sostiene que la tutela afectaría la disciplina militar evidencia que se trata de un razonamiento **carente de apoyo comparado y dogmático**. Las experiencias extranjeras muestran que los sistemas militares democráticos incorporan vías judiciales de protección sin que ello socave la disciplina. Más aún, la disciplina se fortalece cuando existe control sobre el ejercicio arbitrario del mando.

En síntesis, la conjunción de estos elementos permite afirmar que, desde la perspectiva doctrinaria, **la aplicación de la tutela laboral al personal militar no solo es compatible con el diseño constitucional chileno, sino que es necesaria para asegurar la vigencia efectiva de los derechos fundamentales**. En ausencia de mecanismos adecuados dentro del estatuto castrense, la tutela laboral se configura como la vía idónea para prevenir, reparar y sancionar vulneraciones, garantizando un equilibrio razonable entre la disciplina institucional y la dignidad de quienes integran las Fuerzas Armadas.

Capítulo 5

Análisis Constitucional y Legal de la Tutela Laboral en Relación con el Personal de las Fuerzas Armadas (FF. AA.)

El presente capítulo examina los fundamentos constitucionales y legales que permiten —o al menos no impiden— aplicar la acción de tutela de derechos fundamentales al personal de las Fuerzas Armadas. El análisis se articula desde los principios rectores del orden constitucional, evaluando si la existencia de un estatuto militar especial justifica o no la exclusión de este mecanismo judicial. Se revisan en particular los derechos fundamentales relevantes y la suficiencia del régimen interno castrense para satisfacer los estándares constitucionales mínimos.

5.1. Marco Constitucional Relevante

5.1.1. El principio de igualdad ante la ley (art. 19 N.º 2 de la Constitución)

El principio de igualdad ante la ley impone que toda diferenciación normativa o práctica estatal cumpla con los requisitos de **razonabilidad, objetividad y proporcionalidad**. La existencia de un estatuto especial para el personal militar es constitucionalmente admisible; sin embargo, el solo hecho de pertenecer a una estructura castrense **no autoriza por sí mismo la exclusión de garantías procesales esenciales**, especialmente cuando estas protegen derechos fundamentales en contextos de subordinación intensa.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional chileno ha reiterado que las diferencias de trato deben superar un **test de razonabilidad estricta** cuando afectan derechos fundamentales. Bajo este parámetro, una exclusión total del acceso a la tutela laboral —sin norma legal que la disponga y sin existencia de un mecanismo interno equivalente— constituiría una discriminación arbitraria, en la medida que coloca al personal militar en una desventaja injustificada respecto de otros trabajadores y funcionarios públicos sometidos a estatutos especiales.

Por lo tanto, el principio de igualdad obliga a **examinar si el régimen castrense provee mecanismos de protección equivalentes**; si ello no ocurre, la exclusión de la tutela laboral se vuelve incompatible con la Constitución.

5.1.2. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (art. 19 N.º 1)

El artículo 19 N.º 1 reconoce una protección amplia de la vida y la integridad física y psíquica, aplicable a todas las personas sin excepción, incluidos quienes integran las Fuerzas Armadas. Aunque el orden castrense contempla procedimientos internos destinados al control disciplinario, tales mecanismos **no están diseñados para investigar ni reparar adecuadamente vulneraciones a la integridad**, especialmente en situaciones donde pueden existir relaciones de poder fuertemente asimétricas.

La exigencia constitucional es clara: los mecanismos institucionales deben ser **efectivos** para prevenir y sancionar conductas que afecten la integridad de los subordinados. Si los procedimientos internos presentan deficiencias —falta de independencia, ausencia de protección de la víctima, duración excesiva o carencia de reparación—, entonces **no cumplen el estándar constitucional mínimo**.

En este contexto, la tutela laboral se configura como una herramienta especialmente adecuada para enfrentar conductas como hostigamiento, violencia psicológica o tratos degradantes. Su exclusión, sin ofrecer una alternativa con igual eficacia, compromete el cumplimiento del deber estatal de garantizar la integridad del personal militar.

5.1.3. La libertad de trabajo y la protección contra la discriminación (art. 19 N.º 16 de la Constitución Política de la República)

La libertad de trabajo y el derecho a no ser discriminado arbitrariamente en el acceso y en las condiciones del empleo también alcanzan al personal militar, a pesar del régimen estatutario especial que regula su función. Aunque el trabajo militar tiene características propias —obediencia jerárquica, disciplina, sujeción a reglamentos especiales—, ello no lo excluye de la categoría de **actividad laboral remunerada sujeta a garantías mínimas de igualdad y no discriminación**.

La acción de tutela laboral, regulada en el artículo 485 del Código del Trabajo, constituye el mecanismo judicial idóneo para enfrentar situaciones de

discriminación, represalias, acoso o vulneraciones asociadas al ejercicio de funciones. La cuestión constitucional relevante es determinar si el régimen castrense proporciona **herramientas igualmente eficaces** para enfrentar dichas vulneraciones.

Actualmente, los mecanismos internos se estructuran bajo la autoridad jerárquica del mando, lo que puede comprometer su imparcialidad en casos donde el denunciante se encuentra en una posición subordinada respecto del potencial infractor. La falta de órganos independientes, la ausencia de reglas probatorias protectoras y la imposibilidad de obtener reparación integral hacen que la exclusión de la tutela laboral sea **desproporcionada**, especialmente frente al riesgo real de abusos dentro de estructuras verticales.

En consecuencia, la libertad de trabajo y la prohibición de discriminación exigen que el personal militar tenga acceso a un mecanismo judicial eficaz, y la exclusión de la tutela laboral solo sería constitucionalmente válida si existiera un sistema alternativo que garantizara igual nivel de protección, lo que actualmente no ocurre.

Capítulo 6.

Análisis Jurisprudencial Detallado sobre la Tutela Laboral y su Aplicación (o Exclusión) respecto del Personal de las Fuerzas Armadas

6.1. Jurisprudencia que Rechaza la Aplicación de la Tutela Laboral al Personal Militar

6.1.1. Inexistencia de relación laboral regulada por el Código del Trabajo

La primera línea jurisprudencial —la más consolidada y tradicional dentro de los tribunales laborales— sostiene que el personal de las Fuerzas Armadas no mantiene una relación laboral regida por el Código del Trabajo, sino un vínculo estatutario de derecho público. Sobre esta base, los tribunales suelen declararse incompetentes para conocer acciones de tutela laboral al estimar que esta acción procesal presupone un contrato de trabajo y, en consecuencia, una relación de subordinación y dependencia regida por normativa laboral común.

Se sostiene que el régimen castrense es de naturaleza pública, reglada y no contractual, lo que excluiría toda intervención de la jurisdicción laboral, incluso en casos donde se denuncian vulneraciones graves a derechos fundamentales.

6.1.2. Existencia de un régimen especial excluyente

A lo anterior se suma una segunda fundamentación habitual: el carácter cerrado, completo y excluyente del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas contenido en el DFL correspondiente.

La interpretación tradicional indica que este estatuto especial desplaza de manera integral las normas del Derecho Laboral, de modo que incluso en materias vinculadas con derechos fundamentales —como el derecho a la igualdad, la integridad psíquica o la vida privada— prevalece el régimen disciplinario y administrativo castrense.

Esta postura sostiene que, al existir un sistema propio, no corresponde la aplicación supletoria del Código del Trabajo ni de la acción de tutela, pues ello supondría invadir un ámbito que el legislador habría reservado exclusivamente a la jerarquía militar.

6.1.3. Potestad disciplinaria militar como argumento de competencia

La jurisprudencia que adopta la tesis excluyente refuerza su posición destacando la existencia de una potestad disciplinaria interna robusta y especializada.

En este marco, hechos como acoso laboral, represalias jerárquicas o maltratos se califican como infracciones disciplinarias y no como vulneraciones de derechos fundamentales, lo que desplaza la competencia hacia la autoridad militar respectiva y aleja la posibilidad de un control judicial externo.

Sin embargo, parte importante de la doctrina ha criticado esta postura por confundir dos planos distintos: la potestad disciplinaria interna —destinada al orden y a la jerarquía— y la protección de derechos fundamentales, cuyo resguardo corresponde a tribunales imparciales e independientes. Esta crítica adquiere relevancia al considerar que, en la práctica, los órganos

disciplinarios no siempre aseguran garantías equivalentes a las de la tutela judicial efectiva.

6.2. Jurisprudencia que Abre Espacios Interpretativos: Funcionarios Públicos Civiles

6.2.1. La Corte Suprema y la aplicación de la tutela sin contrato laboral (doctrina 2019–2024)

Desde el año 2019, la Corte Suprema ha desarrollado una línea jurisprudencial expansiva en materia de tutela laboral aplicable a funcionarios civiles del Estado —tanto de planta como a contrata— aun cuando no medie un contrato de trabajo en sentido estricto.

El razonamiento central sostiene que el requisito relevante para accionar la tutela no es la existencia de un contrato laboral, sino la presencia de un poder subordinante estatal capaz de afectar derechos fundamentales en el ejercicio de funciones públicas.

Esta doctrina ha permitido que funcionarios estatutarios acudan al procedimiento de tutela para denunciar acoso laboral, represalias o discriminación.

Una consecuencia natural de esta interpretación es la posible extensión analógica de este criterio al personal militar, en cuanto también se encuentran sometidos a un poder estatal de alta intensidad que puede afectar gravemente derechos fundamentales.

6.2.2. Jurisprudencia que reconoce la tutela para funcionarios estatutarios con vínculos especiales

La Corte Suprema ha reforzado su postura expansiva a través de fallos relativos a trabajadores de la salud pública, funcionarios municipales, personal de Gendarmería, docentes estatales e incluso contratados a honorarios.

En todos estos casos, el Tribunal ha enfatizado que la existencia de un estatuto especial no puede suprimir el acceso a un remedio judicial eficaz para la protección de derechos fundamentales.

Este razonamiento resulta plenamente proyectable al ámbito castrense: si el Estado ejerce un poder disciplinario o jerárquico —como ocurre intensamente en las Fuerzas Armadas— ello no puede justificar la inexistencia de un mecanismo judicial externo, especialmente en situaciones de acoso, discriminación, hostigamiento o represalias internas.

6.3. Jurisprudencia Constitucional: Tribunal Constitucional y Derechos Fundamentales del Personal Militar

6.3.1. Titularidad plena de derechos fundamentales para militares

El Tribunal Constitucional ha establecido reiteradamente que los integrantes de las Fuerzas Armadas son titulares plenos de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, y que las restricciones que puedan aplicárseles deben ser estrictamente necesarias para el cumplimiento de la función militar.

En este sentido, la obediencia debida y la disciplina no habilitan a vulnerar derechos como la dignidad, la integridad psíquica, la igualdad o el debido proceso.

La doctrina constitucional confirma que el estatuto militar no constituye un espacio exento de control constitucional.

6.3.2. Invalidación de normas y prácticas disciplinarias abusivas

El Tribunal Constitucional ha anulado sanciones desproporcionadas, exigido estándares más altos de debido proceso en procedimientos sumariales y cuestionado prácticas disciplinarias carentes de fundamento jurídico. Este conjunto de decisiones evidencia que el Estatuto Militar no es una zona exenta de escrutinio y que las autoridades castrenses deben respetar límites constitucionales claros, incluso en materia disciplinaria.

6.3.3. Implicancias para la tutela laboral

De la jurisprudencia constitucional se desprende un principio fundamental: los derechos fundamentales requieren de un mecanismo judicial eficaz que permita su defensa frente a actos del Estado. Si el régimen militar carece de un procedimiento independiente y efectivo para reparar vulneraciones, ello puede ser considerado inconstitucional.

Esta conclusión es coherente con los estándares internacionales de la Corte Interamericana, que exigen la existencia de vías externas e imparciales para proteger a los miembros de instituciones armadas.

6.4. Una Mirada Comparada: Tendencias Internacionales

El análisis comparado muestra que países como España, Colombia y Argentina han desarrollado mecanismos judiciales para proteger los derechos fundamentales del personal militar, incluso en presencia de jerarquía o disciplina interna.

Estos ordenamientos reconocen que la disciplina castrense no puede justificar situaciones de abuso, acoso o discriminación, y que la intervención de tribunales externos constituye una garantía mínima de control. Frente a estas tendencias, la exclusión absoluta de la tutela laboral en Chile aparece como una anomalía regional y un rezago normativo que exige revisión, especialmente a la luz de los estándares internacionales de derechos humanos y del propio desarrollo jurisprudencial interno.

Capítulo 7.

Argumentos Doctrinarios para la Procedencia de la Tutela Laboral en el Personal de las Fuerzas Armadas

7.1. El Principio de Supremacía Constitucional como Fundamento Primario

7.1.1 Irrenunciabilidad de los derechos fundamentales

La doctrina coincide en que los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución son plenamente aplicables al personal militar y, más aún, **son irrenunciables**.

Esta característica impide que la disciplina o la obediencia debida se transformen en mecanismos que habiliten espacios de poder ilimitado dentro de la institución. Ningún estatuto especial puede neutralizar derechos como la integridad psíquica, la igualdad o la honra.

Las restricciones a estos derechos solo son válidas si cumplen estándares de **justificación, proporcionalidad y necesidad**, exigencias que rara vez se cumplen cuando se excluye completamente un mecanismo de control judicial externo.

7.1.2. La “última palabra judicial”

Otro principio derivado de la supremacía constitucional establece que **el control final sobre la protección de derechos pertenece a los tribunales de justicia**, no a órganos administrativos internos.

En el contexto militar, donde existe una relación marcadamente jerárquica, los mecanismos disciplinarios no pueden constituirse en la instancia definitiva

de protección de derechos fundamentales. La exclusión de la tutela laboral genera un espacio de inmunidad incompatible con el mandato constitucional de control judicial efectivo.

7.1.3. Exigencia constitucional de un “remedio judicial eficaz”

La Constitución y los tratados internacionales vigentes en Chile exigen la existencia de un **recurso judicial eficaz**, rápido y adecuado para enfrentar vulneraciones de derechos fundamentales.

La tutela laboral cumple precisamente esa función: un procedimiento especializado, expedito y con herramientas cautelares adecuadas.

Excluir al personal militar de este mecanismo implica privarlo de un remedio judicial que el ordenamiento sí reconoce para funcionarios civiles, creando una asimetría difícil de justificar.

7.2. El Principio de Proporcionalidad y la Necesidad de un Control Judicial Externo

7.2.1. Idoneidad

La disciplina militar es un fin constitucionalmente legítimo, pero su protección no exige impedir el acceso a un tribunal laboral en casos de acoso, represalias o discriminación. No existe evidencia doctrinaria que sostenga que la tutela laboral afecte la operatividad militar. Por el contrario, permite corregir abusos que erosionan la disciplina misma.

7.2.2. Necesidad

Incluso si se aceptara que el régimen militar requiere un grado mayor de control interno, la exclusión absoluta de la tutela no supera el estándar de necesidad.

Existen alternativas menos restrictivas —como compatibilizar el procedimiento de tutela con el régimen disciplinario— que permiten resguardar la jerarquía sin sacrificar la protección de derechos.

7.2.3. Proporcionalidad en sentido estricto

La exclusión total genera un costo desmedido: deja al personal militar en situación de vulnerabilidad frente al poder de mando, sin herramientas para denunciar abusos o discriminaciones. El beneficio institucional de mantener esta exclusión es mínimo o inexistente, mientras el perjuicio individual y sistémico es evidente. Por ello, desde un análisis estrictamente constitucional, la medida resulta desproporcionada.

7.3. El Concepto Moderno de “Relación de Trabajo” Más Allá del Contrato Laboral

7.3.1. Subordinación funcional en el ámbito militar

La doctrina laboral contemporánea ha desplazado el énfasis desde la existencia de un contrato hacia **la realidad de la subordinación y dependencia**. Bajo este enfoque, la relación militar constituye uno de los vínculos más intensos de subordinación existentes en el aparato estatal:

órdenes directas, supervisión permanente, sanciones propias, sujeción al mando y ausencia de negociación.

Esta estructura evidencia la necesidad de controles externos, especialmente cuando el sistema interno presenta deficiencias de independencia o imparcialidad.

7.3.2. La doctrina del “empleador estatal ampliado”

La jurisprudencia y la doctrina han desarrollado el concepto de **empleador estatal ampliado**, según el cual el Estado, en todas sus manifestaciones, debe responder por las vulneraciones de derechos que genere su poder subordinante.

Bajo este marco teórico, funcionarios de planta, a contrata, honorarios e incluso contratados por estatutos especiales han sido progresivamente incorporados al ámbito de protección de la tutela laboral.

La exclusión del personal militar aparece así como una **inercia histórica**, no como una decisión jurídicamente razonada.

7.4. El Argumento de los “Equivalentes Funcionales”

7.4.1. ¿Existen realmente equivalentes funcionales dentro del régimen militar?

Para justificar la exclusión de la tutela, se ha sostenido que los procedimientos disciplinarios y administrativos internos cumplirían funciones equivalentes. Sin embargo, un análisis sistemático evidencia que carecen de:

- independencia respecto del mando,

- medidas cautelares,
- facultades de cese inmediato de la conducta lesiva,
- estándares probatorios protectores,
- mecanismos de indemnización,
- resguardo contra represalias.

El sistema interno no cumple ninguno de los elementos característicos de un “equivalente funcional”.

7.4.2. Consecuencia doctrinaria

Al no existir mecanismos internos que cumplan la función de protección eficaz, la exclusión de la tutela laboral deviene en **inconstitucional**, según criterios comparados y del propio Tribunal Constitucional. Esta conclusión coincide con el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que exige un recurso “sencillo, rápido y efectivo”.

7.5. La Acción de Tutela como Herramienta Compatible con el Orden Militar

La tutela laboral no interfiere en la estrategia, las operaciones militares ni en las órdenes legítimas. Su objetivo es exclusivamente la protección de derechos fundamentales frente a actos ilegales o abusivos.

7.5.1. Fortalece la disciplina

Un control judicial externo no debilita la disciplina; por el contrario, contribuye a:

- prevenir abusos de poder,
- corregir desviaciones jerárquicas,

- reforzar un mando basado en la legalidad,
- aumentar la confianza institucional.

7.5.2. Consolida la profesionalización de las Fuerzas Armadas

Las experiencias comparadas muestran que las Fuerzas Armadas más modernas —en Europa y América Latina— cuentan con mecanismos externos de protección de derechos. El aislamiento normativo, lejos de fortalecer la institución, la expone a prácticas que afectan su credibilidad pública y su desarrollo profesional.

7.6. Argumento desde el Derecho Internacional de los Derechos Humanos

El personal militar **no está excluido** del ámbito de aplicación de los tratados internacionales ratificados por Chile. Por el contrario, los sistemas internacionales reconocen expresamente que los militares también requieren protección judicial frente a vulneraciones.

7.6.1. Estándares interamericanos

La Corte Interamericana ha establecido que los Estados deben garantizar:

- mecanismos judiciales efectivos,
- independencia de la autoridad que conoce los reclamos,
- protección frente a represalias,
- reparación adecuada.

La jurisdicción militar, tal como se aplica en Chile, no cumple esos estándares.

7.6.2. Estándares de la OIT

La OIT exige que todo trabajador bajo subordinación estatal esté protegido frente a discriminación, abusos de poder e integridad psíquica. Negar la tutela laboral al personal militar contradice estos estándares y genera responsabilidad internacional.

7.7. Hacia una Reconstrucción del Sistema de Protección de Derechos de los Militares

La doctrina propone avanzar hacia un sistema mixto que mantenga la disciplina militar pero que también incorpore un **mecanismo externo, independiente y eficaz**, como la acción de tutela laboral. Ello implica fortalecer los procedimientos internos, adecuarlos a estándares constitucionales y garantizar que los casos de vulneración grave cuenten con acceso directo a la justicia ordinaria. Esta reconstrucción permitiría superar el actual vacío de protección, dotando al personal militar de garantías que ya existen para la mayoría de los funcionarios del Estado.

Capítulo 8

Propuesta de Reforma e Interpretación Judicial para Incorporar la Tutela Laboral al Régimen Militar

La incorporación de la acción de tutela laboral al ámbito castrense puede concretarse por tres vías complementarias: **legislativa, interpretativa y administrativa-institucional**. Cada una responde a una lógica distinta —reforma normativa, evolución jurisprudencial y adecuación interna—, pero convergen en un mismo propósito: garantizar a los miembros de las Fuerzas Armadas un mecanismo judicial eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, sin afectar la disciplina ni la operatividad militar.

8.1. Vía Legislativa: Modificación del Estatuto Militar y del Código del Trabajo

La vía legislativa constituye el camino más claro y definitivo para eliminar la incertidumbre interpretativa que actualmente existe en torno a la procedencia de la tutela laboral respecto del personal militar.

8.1.1. Incorporación expresa en el Código del Trabajo

Resulta jurídicamente viable incorporar un inciso adicional al artículo 485 del Código del Trabajo que establezca que **la competencia de los tribunales laborales se extiende al conocimiento de vulneraciones de derechos fundamentales sufridas por funcionarios sometidos a estatutos**

especiales, incluyendo al personal militar, **sin que ello implique la transformación del vínculo estatutario en una relación laboral común.**

De esta forma, se aclara que el fundamento de esta competencia no es la existencia de un contrato de trabajo, sino la necesidad de contar con un remedio judicial eficaz ante violaciones constitucionales.

8.1.2. Modificación del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas

El Estatuto del Personal de las FF. AA. debería incorporar disposiciones expresas que:

- reconozcan la plena titularidad de derechos fundamentales del personal,
- establezcan la obligación institucional de colaborar con los tribunales laborales,
- prohíban represalias contra quienes denuncien vulneraciones,
- regulen mecanismos de coordinación entre el mando militar y los tribunales civiles.

Esta reforma permitiría armonizar el sistema disciplinario interno con el control judicial externo.

8.1.3. Regulación especial para cautelar la disciplina militar

Junto con la ampliación de la competencia laboral, resulta razonable incorporar una regulación especial que:

- asegure que la tramitación de la tutela **no interfiera con operaciones militares, planes tácticos o jerarquías operativas,**

- delimite el ámbito de análisis judicial exclusivamente a la vulneración de derechos fundamentales,
- establezca un sistema de informes reservados cuando existan aspectos operativos sensibles.

Estas previsiones permiten compatibilizar la tutela con la naturaleza propia de la función militar.

8.2. Vía Interpretativa: Aplicación Judicial Evolutiva sin Reforma Legal

La segunda vía consiste en la evolución interpretativa de los tribunales, especialmente la Corte Suprema, aplicando criterios ya consolidados en materia de funcionarios estatutarios.

8.2.1. La doctrina de la Corte Suprema sobre funcionarios estatutarios

Desde 2019, la Corte Suprema ha reiterado que la tutela laboral **protege derechos fundamentales y no requiere un contrato de trabajo**, siendo suficiente la existencia de subordinación funcional. Bajo esta doctrina, la tutela procede frente a acoso laboral, discriminación, represalias, vulneración de honra o integridad psíquica, aun tratándose de funcionarios sometidos a estatutos especiales. La relación militar cumple con creces el estándar de subordinación exigido por esta jurisprudencia, por lo que su extensión a este ámbito es plenamente coherente.

8.2.2. Aplicación supletoria del Código del Trabajo ante ausencia de mecanismos eficaces

La Constitución reconoce derechos fundamentales a todo funcionario público, incluidos los militares. Si el estatuto militar no contiene un procedimiento idóneo para su protección —rápido, independiente y reparador—, la aplicación supletoria de la tutela laboral se vuelve necesaria. En tal caso, el límite no está en la relación contractual (inexistente), sino en el contenido constitucional comprometido.

8.2.3. Control difuso de convencionalidad

Los tribunales chilenos, como órganos del Estado, deben ejercer control de convencionalidad y preferir los estándares internacionales cuando una norma interna excluye injustificadamente un recurso judicial efectivo. En este marco, las disposiciones que impiden el acceso de militares a la tutela podrían ser inaplicadas por contravenir la Convención Americana de Derechos Humanos, especialmente su artículo 25.

8.3. Vía Institucional: Creación de Mecanismos Internos Equivalentes (como etapa transitoria)

Como etapa complementaria —o en transición hacia un sistema plenamente judicial— es posible fortalecer los mecanismos internos de protección.

8.3.1. Oficina de Derechos Fundamentales dentro de las FF. AA.

Se propone crear una unidad especializada, **estructuralmente independiente del mando directo**, con facultades de:

- investigar denuncias,
- dictar medidas cautelares internas,
- proteger al denunciante frente a represalias,
- remitir antecedentes a la justicia civil cuando proceda. Este organismo permitiría abordar con mayor rigor las vulneraciones que hoy quedan invisibilizadas.

8.3.2. Defensor del pueblo militar

Siguiendo la experiencia de España, puede crearse un defensor del personal militar, autónomo, con facultades para:

- supervisar la legalidad de las actuaciones del mando,
- recibir quejas,
- emitir recomendaciones vinculantes,
- intervenir en casos de vulneración de derechos. La existencia de esta figura reduce espacios de abuso sin afectar la estructura jerárquica.

8.3.3. Sumarios disciplinarios con garantías reforzadas

Los procedimientos disciplinarios internos deben incorporar garantías de debido proceso:

- derecho a defensa efectiva,

- contradicción,
- presunción de inocencia,
- motivación reforzada de las decisiones,
- prohibición estricta de represalias,
- sanciones agravadas para superiores que abusen del mando. Estas reformas hacen más coherente el sistema disciplinario con la Constitución.

8.4. Impacto de la Incorporación de la Tutela en las Fuerzas Armadas

8.4.1. Disminución de abusos de poder

La existencia de un control judicial externo genera un efecto disuasivo, disminuyendo conductas arbitrarias.

8.4.2. Mayor transparencia institucional

La supervisión judicial fortalece la confianza pública y permite detectar prácticas estructurales vulneratorias.

8.4.3. Profesionalización del mando

Al exigir que las órdenes se ajusten a principios constitucionales, se fomenta un liderazgo técnico, respetuoso de la legalidad y coherente con estándares democráticos.

8.4.4. Mejora del bienestar psicológico del personal

La disponibilidad de un mecanismo protector reduce estrés, miedo a represalias y normalización de violencias jerárquicas, favoreciendo un clima institucional saludable.

8.4.5. Compatibilidad con estándares internacionales

La incorporación de la tutela acerca a Chile a las mejores prácticas comparadas y al cumplimiento pleno de sus obligaciones internacionales.

8.5. Objeciones y su Refutación

8.5.1. “La tutela afectaría la disciplina militar”

La tutela no revisa órdenes legítimas, decisiones estratégicas ni operaciones. Solo controla vulneraciones de derechos fundamentales. La disciplina se fortalece cuando existe un límite claro al abuso de poder.

8.5.2. “Existen vías internas suficientes”

Los mecanismos internos carecen de independencia, rapidez y facultades reparadoras. No cumplen los estándares constitucionales ni internacionales de un “recurso efectivo”.

8.5.3. “La jurisdicción militar tiene competencia exclusiva”

La jurisdicción militar se limita a materias estrictamente disciplinarias o penales militares. La tutela laboral versa sobre derechos fundamentales, materia propia de la justicia ordinaria.

8.5.4. “El legislador quiso excluir a los militares”

No existe norma expresa que excluya la tutela laboral para el personal de las FF. AA. La exclusión ha sido construida por interpretación judicial y puede ser corregida por evolución jurisprudencial o reforma legal.

Capítulo 9

Casos aplicados: análisis práctico de la tutela laboral en el personal de las Fuerzas Armadas

El presente capítulo desarrolla casos hipotéticos basados en situaciones recurrentes dentro del contexto militar chileno, con el objetivo de demostrar, mediante un análisis jurídico aplicado, cómo operaría la acción de tutela laboral si su procedencia fuese reconocida respecto del personal regido por el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. Los casos permiten evidenciar vacíos normativos, tensiones institucionales y los criterios jurisprudenciales que podrían orientar una solución judicial coherente con los estándares constitucionales y convencionales vigentes.

9.1. Caso 1: Discriminación por motivos de salud respecto de un Sargento Segundo del Ejército

9.1.1. Antecedentes fácticos

Un Sargento Segundo del Ejército, con catorce años de servicio y calificaciones históricas sobresalientes, es diagnosticado con diabetes tipo II. Tras informar su condición médica, su superior directo lo excluye de todas las actividades operativas, asignándolo de forma permanente a labores administrativas sin realizar evaluación técnica o dictamen médico institucional que funde dicha decisión.

Simultáneamente, comienza a recibir calificaciones de desempeño deficientes, lo que obstaculiza su participación en procesos de ascenso y afecta el desarrollo de su carrera militar. El funcionario presenta un reclamo administrativo interno, el cual es rechazado bajo el argumento de que las decisiones del mando no son revisables en instancias superiores.

9.1.2. Problema jurídico

Se debe determinar si el afectado puede invocar la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por motivos de salud, a pesar de estar actualmente excluido de la acción de tutela laboral prevista en el Código del Trabajo.

9.1.3. Normativa aplicable

- Constitución Política, artículo 19 N° 2 (igualdad ante la ley) y artículo 19 N° 16, incisos cuarto y quinto (prohibición de discriminación laboral).
- Ley N° 18.948, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación.
- Jurisprudencia de la Corte Suprema sobre protección de derechos fundamentales en funcionarios sujetos a estatuto, especialmente respecto de personal uniformado.
-

9.1.4. Análisis

El Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas no contiene norma que excluya la vigencia de derechos fundamentales en el ámbito laboral. La sujeción a un régimen basado en disciplina y obediencia no autoriza decisiones que afecten injustificadamente la carrera funcionaria o que lesionen la dignidad del subordinado.

La jurisprudencia de la Corte Suprema ha reiterado que la existencia de jerarquía no implica inmunidad institucional frente al control judicial, particularmente cuando el ejercicio del mando se manifiesta de forma arbitraria, desproporcionada o carente de fundamento técnico.

En el caso expuesto, la modificación de funciones y las calificaciones deficientes se fundan únicamente en la condición médica del funcionario, sin analizar si la diabetes controlada afecta realmente su idoneidad para el servicio operativo. Ello configura discriminación indirecta y evidencia un uso abusivo del poder calificador.

9.1.5. Conclusión jurídica

Si la tutela laboral fuese aplicable al personal de las Fuerzas Armadas, el tribunal podría declarar la existencia de discriminación por motivos de salud, invalidar la hoja de vida, ordenar su rectificación, permitir su incorporación al proceso de ascenso y disponer medidas de reparación y no repetición. Asimismo, podría instruir ajustes institucionales destinados a evitar prácticas discriminatorias en la asignación de funciones y evaluaciones de desempeño.

9.2. Caso 2: Hostigamiento laboral a un Cabo Primero como represalia disciplinaria

9.2.1. Antecedentes fácticos

Un Cabo Primero denuncia irregularidades en el registro y uso del combustible en su unidad militar. A partir de dicha denuncia, sus superiores comienzan a asignarle turnos excesivos sin rotación, se le niegan permisos que habitualmente sí se otorgan al resto del personal y se le expone públicamente como un funcionario “conflictivo” y “poco confiable”.

Estas prácticas generan un deterioro significativo de su salud mental, diagnosticándose un cuadro de ansiedad asociado al ambiente laboral. Los mecanismos disciplinarios internos no prosperan, al considerarse que tales medidas “forman parte del ejercicio del mando”.

9.2.2. Problema jurídico

Debe determinarse si las conductas descritas configuran acoso laboral y represalia por denuncia, pese a que las autoridades las amparen en facultades disciplinarias propias del régimen militar.

9.2.3. Normativa aplicable

- Constitución Política, artículo 19 N° 1 (integridad física y psíquica) y N° 16 (derechos fundamentales en el contexto laboral).
- Ley N° 18.948 y reglamentos disciplinarios de la institución.

- Jurisprudencia de la Corte Suprema sobre acoso laboral y protección de denunciantes en contexto estatutario.
- Doctrina comparada en materia de maltrato y represalias en la Administración.

9.2.4. Análisis

El acoso laboral, conforme a la jurisprudencia, exige la concurrencia de:

- a) conductas reiteradas;
- b) menoscabo relevante a la dignidad o integridad del trabajador; y
- c) falta de una justificación razonable.

En este caso todos los elementos concurrirán:

- **Reiteración:** turnos excesivos, negación de permisos y exposición pública constituyen un patrón persistente.
- **Menoscabo:** existe constatación médica de afectación psicológica y menoscabo a su reputación profesional.
- **Falta de justificación:** la potestad disciplinaria no ampara represalias ni prácticas que inhiban denuncias internas.

La Corte Suprema ha establecido que el poder disciplinario jamás puede transformarse en un instrumento de intimidación o castigo encubierto. Incluso sin una norma estatutaria específica sobre acoso, ello no obsta al control judicial cuando se vulneran derechos fundamentales.

9.2.5. Conclusión jurídica

La acción de tutela permitiría ordenar la cesación del hostigamiento, la restitución de las condiciones laborales previas, medidas de protección al denunciante e indemnización por daño moral. Asimismo, permitiría establecer que la jerarquía militar no puede operar como un mecanismo para silenciar denuncias institucionales.

9.3. Caso 3: Discriminación por maternidad en una Teniente Segundo de la Armada

9.3.1. Antecedentes fácticos

Una Teniente Segundo, en su segundo trimestre de embarazo, solicita adecuación temporal de funciones por indicación médica. Su superior sostiene que la maternidad “interrumpe la disponibilidad operativa” y la declara “no apta para la carrera naval”, reasignándola a un puesto administrativo de escasa proyección profesional.

9.3.2. Problema jurídico

Debe determinarse si la jerarquía militar puede adoptar decisiones que afecten la carrera funcionaria en razón del embarazo, pese a la prohibición constitucional de discriminación por maternidad.

9.3.3. Normativa aplicable

- Constitución Política, artículos 19 N° 2 y 19 N° 16.
- Convenio OIT N° 111.
- Estatuto del Personal de la Armada.
- Jurisprudencia sobre discriminación en maternidad aplicable a funcionarios estatutarios.

9.3.4. Análisis

La maternidad se encuentra especialmente protegida por el orden constitucional y convencional. El embarazo no constituye causal de pérdida de aptitud profesional ni justifica destinos que bloqueen la carrera funcionaria. La decisión del superior se basa en prejuicios sobre la disponibilidad operativa y desconoce el deber del empleador público de adecuar temporalmente las funciones.

La ausencia de medidas estatutarias específicas refuerza la necesidad de un mecanismo de protección judicial eficaz, como la tutela laboral.

9.3.5. Conclusión jurídica

Las medidas adoptadas constituyen discriminación en razón de maternidad. La tutela permitiría revertir la destinación, corregir evaluaciones, reparar el daño causado y establecer protocolos institucionales para prevenir decisiones fundadas en estereotipos de género.

9.4. Caso 4: Retiro anticipado forzado por “pérdida de confianza” respecto de un Suboficial Mayor de la Fuerza Aérea

9.4.1. Antecedentes fácticos

Un Suboficial Mayor con treinta años de servicio es pasado a retiro mediante la causal “necesidades de la Defensa Nacional”, sin explicación específica. La decisión se adopta poco después de un conflicto con un Oficial Jefe por presuntas irregularidades administrativas. No se le permite conocer los antecedentes ni ejercer descargos.

9.4.2. Problema jurídico

Debe evaluarse si la causal institucional permite justificar un retiro sin motivación suficiente, o si dicha práctica vulnera el debido proceso administrativo y la honra profesional.

9.4.3. Normativa aplicable

- Ley N° 18.948.
- Principio constitucional de motivación de los actos administrativos.
- Jurisprudencia sobre límites de la discrecionalidad administrativa.
- Estándares internacionales sobre estabilidad relativa en el empleo público.

9.4.4. Análisis

La causal de “necesidades de la Defensa” es discrecional, pero la discrecionalidad no equivale a arbitrariedad. La Corte Suprema exige motivación suficiente cuando se afectan situaciones funcionarias relevantes.

La ausencia de fundamentos y el contexto conflictivo permiten presumir desviación de poder. La medida vulnera el debido proceso y afecta gravemente la honra profesional del funcionario.

9.4.5. Conclusión jurídica

La tutela laboral permitiría exigir fundamentación racional de la medida, determinar si existió desviación de poder y ordenar, en su caso, la reincorporación y rectificación de los registros institucionales correspondientes.

Capítulo 10

Propuesta Legislativa: Hacia un Sistema de Tutela de Derechos Fundamentales para el Personal Militar

Este capítulo plantea una propuesta normativa integral destinada a subsanar la actual ausencia de mecanismos judiciales eficaces para la protección de los derechos fundamentales del personal de las Fuerzas Armadas. La propuesta asume la especificidad del régimen militar, pero la compatibiliza con el mandato constitucional de asegurar el ejercicio de los derechos esenciales en toda relación de poder público.

10.1. Creación de una “Tutela de Derechos Fundamentales del Personal Militar”

10.1.1. Competencia

La acción debería radicar en tribunales civiles, idealmente en juzgados laborales o, en su defecto, en salas especializadas de las Cortes de Apelaciones.

Quedan excluidos los tribunales militares, tanto por razones de independencia como por la naturaleza del conflicto, que no se vincula al fuero penal militar sino a materias de derechos fundamentales y relaciones de subordinación funcionaria.

La existencia de un órgano jurisdiccional ajeno a la cadena de mando asegura imparcialidad y garantías de debido proceso, elemento indispensable para un sistema de tutela eficaz.

10.1.2. Materias protegidas

La acción debe cubrir toda vulneración de derechos vinculados al ejercicio de la función militar, incluyendo:

- Prohibición de discriminación por motivos de salud, sexo, maternidad, paternidad, origen social, estado civil o cualquier categoría sospechosa.
- Derecho a la integridad física y psíquica.
- Protección de la maternidad y paternidad.
- Derecho a la honra y a la trayectoria profesional.
- Derecho a la fundamentación en todas las decisiones de carrera (destinaciones, calificaciones, ascensos, retiros).
- Prohibición de acoso laboral, maltrato y represalias por denuncias internas.

Esta enumeración busca armonizar el estatuto militar con los estándares del artículo 5 inciso segundo de la Constitución y con los instrumentos internacionales ratificados por Chile.

10.1.3. Procedimiento

El procedimiento debe mantener el carácter **breve, concentrado y preferente** propio de la tutela laboral civil. Se proponen las siguientes características:

- Audiencia única, oral y pública, con intermediación del juez.

- Medidas cautelares destinadas a evitar actos irreparables (cesación del hostigamiento, suspensión de la destinación, protección del denunciante).
- Inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación.
- Admisibilidad flexible para considerar la especial dependencia jerárquica y las limitaciones probatorias del subordinado.

Estas reglas buscan equilibrar la asimetría estructural entre el mando y el subordinado sin afectar el funcionamiento operativo de la institución.

10.1.4. Reparaciones posibles

La tutela debe permitir al tribunal adoptar medidas eficaces, tales como:

- Declaración de existencia de la vulneración.
- Orden inmediata de cesación del acto lesivo.
- Reincorporación del funcionario a su cargo o funciones.
- Rectificación de hojas de vida, calificaciones o actos administrativos defectuosos.
- Indemnización por daño moral y, si aplica, daño profesional.
- Medidas correctivas institucionales para evitar la repetición del acto.

La reparación debe ser integral y dotada de eficacia real, no meramente declarativa.

10.1.5. Garantías institucionales

La tutela no debe afectar la operatividad militar. Por ello, se establecen resguardos tales como:

- Preservación de la jerarquía y disciplina.
- Respeto a la reserva de información sensible, que podrá ser incorporada bajo mecanismos de confidencialidad.
- Limitación del control judicial exclusivamente al ejercicio de derechos fundamentales, sin invadir decisiones técnicas propias de la función militar.

La acción no sustituye la estructura castrense, sino que opera como un contrapeso jurídico que robustece su legitimidad institucional.

10.2. Modificaciones complementarias necesarias

Para que la acción de tutela tenga eficacia real, se requiere introducir reformas adicionales al Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, entre ellas:

- **Protección reforzada del denunciante**, en línea con los estándares OCDE y las obligaciones de integridad pública del Estado.
- **Regulación clara de acoso laboral en el ámbito militar**, definiendo conductas, procedimientos y sanciones.
- **Criterios objetivos y verificables para calificaciones, destinaciones y retiros**, evitando discrecionalidades desbordadas.
- Creación de **unidades de integridad institucional** con carácter autónomo dentro de cada rama de las FF. AA.

Capítulo 11

Conclusiones Generales del Estudio

El análisis demuestra que la actual inexistencia de tutela laboral para el personal militar configura un vacío normativo que genera una **desigualdad constitucional** respecto del resto de los trabajadores del sector público. La sujeción a un estatuto especial no excluye la vigencia de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, según lo ha reiterado la jurisprudencia de la Corte Suprema.

Los mecanismos internos —administrativos y disciplinarios— carecen de independencia y celeridad, lo que debilita su capacidad para proteger a quienes denuncian irregularidades o sufren abusos. Los casos analizados evidencian patrones de riesgo: discriminación, hostigamiento laboral, represalias y retiros injustificados.

La propuesta legislativa desarrollada en el capítulo anterior busca cerrar esta brecha mediante la creación de un sistema especializado de tutela, compatible con la función castrense y con los estándares constitucionales e internacionales.

Capítulo 12

Integración de la Opinión del Tesista

Desde la perspectiva del autor, la exclusión absoluta del personal militar del sistema de tutela laboral constituye una **anomalía institucional** difícilmente conciliable con los principios del Estado de Derecho contemporáneo.

La existencia de jerarquías rígidas y disciplina operativa no justifica negar a los militares el acceso a procedimientos eficaces para resguardar su dignidad frente a actos arbitrarios. Por el contrario, un mecanismo judicial especializado **fortalece** a las Fuerzas Armadas, pues previene conflictos, reduce espacios para el abuso, promueve la transparencia y consolida una cultura profesional respetuosa de los derechos fundamentales.

La experiencia empírica demuestra la existencia recurrente de prácticas como calificaciones manipuladas, destinaciones arbitrarias, represalias por denuncias e incluso discriminación directa o indirecta. Esto confirma la urgencia de una reforma que entregue herramientas eficaces de control y protección.

Capítulo 13

Conclusiones Finales, Síntesis Crítica y Proyección del Sistema Propuesto

13.1. Conclusión General

La ausencia de tutela laboral para el personal de las Fuerzas Armadas constituye una brecha estructural que afecta garantías básicas de igualdad, profesionalismo e institucionalidad democrática. La literatura comparada evidencia que numerosos países han creado mecanismos específicos sin afectar la disciplina militar, lo que demuestra que la compatibilidad es perfectamente viable.

13.2. Síntesis Crítica

13.2.1. Vulnerabilidad estructural

El régimen militar sitúa al funcionario en una posición de asimetría extrema: inexistencia de sindicatos, prohibición de negociación colectiva, ausencia de acciones laborales y sometimiento múltiple a la jerarquía. Ello exige la existencia de contrapesos judiciales efectivos.

13.2.2. Insuficiencia del recurso de protección

El recurso de protección ofrece una tutela limitada, carente de producción probatoria, sin reparación económica ni capacidad de revisar actos administrativos complejos.

13.2.3. Falta de órganos independientes

La cadena de mando investiga y sanciona dentro de sí misma, lo cual es incompatible con estándares de probidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

13.3. Proyección del Sistema y su Impacto

13.3.1. Moral y clima institucional

La tutela disminuiría la incidencia de represalias, incentivaría liderazgos profesionales e instalaría una cultura de responsabilidad en el mando.

13.3.2. Gestión de personal

Se generarían mecanismos objetivos de calificación, destinación y retiro, fortaleciendo la administración del talento y reduciendo la conflictividad interna.

13.3.3. Imagen pública de las Fuerzas Armadas

Una institución moderna y respetuosa de los derechos fundamentales mejora su legitimidad democrática y su alineación con los estándares internacionales.

13.4. Opinión Final del Autor

La inexistencia de un sistema de tutela para el personal militar constituye una omisión legislativa que vulnera la igualdad ante la ley y expone a los

funcionarios a situaciones de indefensión incompatibles con un Estado democrático. La reforma propuesta respeta la especificidad de la función militar y ofrece un mecanismo proporcional, eficaz y técnicamente viable.

13.5. Conclusión Final: Una Reforma Impostergable

La adopción de una tutela especializada para el personal militar no solo es jurídicamente posible, sino constitucionalmente exigible. No afecta la operatividad militar; por el contrario, la fortalece, la profesionaliza y la humaniza.

El personal militar, como servidores públicos, merece un sistema que reconozca su dignidad, estabilidad y derechos. Ha llegado el momento de avanzar con decisión en la ruta legislativa propuesta.

Referencias

Código del Trabajo. (2023). *Decreto con Fuerza de Ley N.º 1 de 1990 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social* (texto refundido, art. 485 y ss. sobre tutela laboral).

Biblioteca del Congreso Nacional

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

Código de Justicia Militar. (2023). *Decreto Ley N.º 2.359 de 1979* (con reformas hasta 2023). Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=76465>

Constitución Política de la República de Chile. (1980). Publicada en *Diario Oficial* el 11 de marzo de 1981 (reformas hasta 2023, art. 19 N.º 1, 2, 3, 16). Biblioteca del Congreso Nacional

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=242302>

Convenio N.º 111 de la OIT sobre discriminación (empleo y ocupación).(1958). Ratificado por Chile (Decreto Supremo N.º 41 de 1974). Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100>

[ILO CODE:C111](#)

Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. (1997). *DFL N.º 1 de 1997 del Ministerio de Defensa Nacional* (modificado hasta abril 2025, ex DFL 7-31/26 de 1968). Biblioteca del Congreso Nacional

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=76465>

Laguna Sanquirico, F. (1987). El militar, ciudadano de uniforme (Deberes y derechos del soldado). *Revista de Estudios Políticos*, (56), 87-110. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. <https://www.cepc.gob.es>

Ley Orgánica N.º 18.948 (Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas). (1989). *Diario Oficial*, 27 de febrero de 1990. Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=24250>

Ley n.º 20.087. (2006). Introduce modificaciones al Código del Trabajo en materia de tutela laboral.*Diario Oficial*, 30 de octubre de 2006. Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=245804>

Ley n.º 20.609. (2012). Establece medidas contra la discriminación. *Diario Oficial*, 24 de julio de 2012. Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041827>

Ley n.º 21.280. (2020). Modifica el Código del Trabajo para extender tutela laboral a funcionarios públicos (inc. 2º art. 1º). *Diario Oficial*, 30 de octubre de 2020. Biblioteca del Congreso Nacional.

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1145157>

Patton, G. S. (1945). *La guerra tal y como la conocía*. Houghton Mifflin. (Citado en epígrafe).

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). (1969). Ratificada por Chile (Decreto Supremo N.º 178 de 1999, art. 25). Organización de los Estados Americanos

[https://www.oas.org/dil/esp/tratados B-](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-)

[32 Convencion Americana sobre Derechos Humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

Washington, G. (1775). *Órdenes generales*. (Citado en epígrafe).