

§ 5. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA EN CHILE

RAMÓN HUIDOBRO SALAS¹

RESUMEN: El objeto de este trabajo es describir someramente, la forma de protección de la dignidad y derechos fundamentales, de las personas que son funcionarios de la Administración del Estado.

PALABRAS CLAVE: Derechos fundamentales, función pública, empleo público.

ABSTRACT: This paper presents a general overview of public employment and fundamental rights at the state administration.

KEY WORDS: Fundamental rights, public function, public employment.

SUMARIO: Introducción. I. La dignidad de la persona en la administración del Estado. II. El marco normativo protector. III. La tutela administrativa. IV. Tutela judicial efectiva de la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales, en la Administración del Estado. Conclusiones. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

La dignidad de las personas que están vinculadas con la administración por un empleo público, requiere cada vez más de una especial atención, frente a reiteradas conductas de discriminación y acoso, sea moral o sexual. En la descripción de la normativa legal vigente, su aplicación jurisprudencial administrativa y la tutela judicial efectiva laboral, se manifiesta una tendencia hacia un tratamiento

¹ Profesor asociado (O) de Derecho Administrativo, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile. Doctor en Derecho Universidad de Alicante, España. rhuidobro1@hotmail.com.

uniforme, en el derecho tanto laboral como administrativo, para garantizar la efectiva protección de los derechos de los funcionarios, para dar cumplimiento al mandato del artículo 1° de la Constitución Política de la República, que establece que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

La dignidad de la persona como principio general del derecho², constituye una de las bases de nuestro ordenamiento jurídico, siendo positivado en nuestro texto constitucional o en las declaraciones universales de derechos y tratados internacionales de derechos humanos, reconocidos por Chile.

Este principio generalmente aceptado y reconocido, no ha recibido un tratamiento particularizado por la doctrina ius administrativista, en cuanto a su protección y salvaguarda a los funcionarios y servidores públicos que se desempeñen en el cumplimiento de la función pública, en los órganos de la administración del Estado.

Por lo antes expuesto, el objeto de este trabajo ha sido orientado a describir someramente, la forma de protección de la dignidad de los funcionarios públicos, exponiendo la normativa que los ampara y su tutela administrativa y judicial, frente a conductas y acciones discriminatorias que constituyen violación de derechos fundamentales o sean constitutivas de acoso moral o sexual.

Finalmente, realizaré un comentario al particular desarrollo en nuestro ordenamiento jurídico de la tutela judicial efectiva laboral para los funcionarios de la administración del Estado, que se ha constituido en una respuesta eficaz a los casos de vulneración de la dignidad de la persona y sus derechos fundamentales, en la administración del Estado.

I. LA DIGNIDAD DE LA PERSONA EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Pareciera evidente, que la dignidad de las personas en general también es aplicable como principio a los funcionarios de la administración del Estado.

Esta sencilla afirmación encierra una larga y compleja evolución histórica en la protección de la función pública, que como lo señala Juan José Díez, se pierde en los orígenes mismos de la administración³, nacida inicialmente del modelo de la orgánica militar⁴.

² GONZÁLEZ PÉREZ, Jesús (1986), pp. 162-165. SOTO-KLOSS, Eduardo (1996), pp. 50-79.

³ Díez SÁNCHEZ, Juan José (1990), pp. 30-36.

⁴ GONZÁLEZ PÉREZ (1986), pp. 139-144.

Desde esa perspectiva, se manifiesta una pregunta esencial: ¿por qué aquello que es evidente, no resulta tan normal o de absoluta claridad al interior de la administración? La respuesta la encontramos en una institución que refleja la esencia de la actividad y la organización administrativa: la relación de especial sujeción⁵.

Esta institución fue utilizada históricamente como contexto de justificación universal a todas las limitaciones de los derechos de los funcionarios, por considerárseles sometidos a esta en virtud del régimen estatutario aplicable.

La jerarquía y la disciplina, pilares de la organización administrativa, se estructuraban en base a esta relación sujecional para dar cumplimiento a la función pública, limitando o restringiendo derechos de sus servidores, bajo la fundamentación de la existencia de una relación de especial sujeción, que fruto de las potestades de auto organización de la administración, permitía esa limitación.

Con el desarrollo del constitucionalismo, esta institución es modificada, atenuada y en algunos ordenamientos eliminada totalmente, como ocurre en el caso alemán, que paradójicamente le dio origen.

En nuestro sistema constitucional, se permite la limitación de derechos fundamentales a los servidores públicos por ley y siempre que no constituya una vulneración de los derechos en su esencia, tal como lo prescribe el artículo 19 N° 26 de la Constitución, por ello dicha limitación de derechos, es acotada y excepcional en el modelo de función pública en Chile.

A manera ejemplar, a nivel constitucional encontramos estas limitaciones en la prohibición del derecho a huelga de los funcionarios públicos, contenido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución y en relación al derecho a defensa contenido en el artículo 19 N° 3 del mismo texto constitucional, para el caso de los funcionarios de la administración militar, a los cuales en lo administrativo y disciplinario, este derecho se regirá por lo que prescriban sus propios estatutos.

Por otra parte, a nivel legislativo, encontramos la prohibición de constitución de asociaciones de funcionarios para el personal de las fuerzas armadas, por expresa prohibición del artículo 1° inciso segundo de la ley N° 19.296, que también ha sido objeto de interpretación administrativa en el mismo sentido por la Contraloría General de la República⁶. Otro ejemplo significativo, lo encontramos en las prohibiciones de los funcionarios públicos contenidas en su estatuto⁷.

⁵ MAYER, OTTO (1904), p. 114.

⁶ Dictamen N° 7.604/2003.

⁷ Ley N° 18.834.

Tod
un man
sometid
aceptar
las cual
emanad
eliminac

Esta
cionario
modern
rencia a
los dere

Hoy
ciencia p
fundame
exigiend

Esta
modifica
acoso al
estatutos
cambio p
fundame

Con la v
minación
administ
tatorio c
ción de
inciso se

⁸ Hun

⁹ "Las
de l
por

Todo este panorama de cultura jurídica sujecional y limitativa, ha creado un manto de confusión, en el cual el funcionario subordinado a la jerarquía y sometido a los poderes de dirección y control del jerarca, debía acatar órdenes y aceptar conductas que estarían actualmente fuera de sus obligaciones funcionarias, las cuales antiguamente eran aceptadas por un desconocimiento de sus derechos emanados precisamente de su dignidad personal, por temor a una sanción o eliminación del servicio.

Esta cultura está cambiando, producto de la mayor información de los funcionarios en cuanto a sus derechos y garantías, de las leyes que han generado una modernización en el Estado, en especial aquellas relativas a probidad⁸ y transparencia administrativa, así como el profundo avance en la educación y respeto de los derechos humanos en general.

Hoy el funcionario no se percibe diferente a otro trabajador, ha tomado conciencia plena de su dignidad y condición de persona y del respeto a sus derechos fundamentales por parte de sus superiores y pares en la administración del Estado, exigiendo su protección y garantía efectiva de vigencia.

Esta nueva forma de entender la relación funcionaria, acompañada de las modificaciones legislativas que proscriben las conductas discriminatorias y de acoso al interior de la administración del Estado, al incorporar en los respectivos estatutos administrativos dichas prohibiciones de actuación, están generando un cambio profundo en la real vigencia de la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.

II. EL MARCO NORMATIVO PROTECTOR

Con la vigencia de la ley N° 20.609, que "Establece medidas contra la discriminación", que en su artículo 15 modifica la ley N° 18.834, sobre "Estatuto administrativo" incorporando la prohibición de realizar cualquier acto atentatorio contra la dignidad de los demás funcionarios, considerando una acción de este tipo el acoso sexual, entendido en los términos del artículo 2° inciso segundo, del Código del Trabajo⁹ y la discriminación arbitraria, según

⁸ HUIDOBRO SALAS, Ramón (2011), pp. 137- 151.

⁹ "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos

lo define el artículo 2° de la ley N° 20.609, que establece medidas contra la discriminación¹⁰.

De esta misma forma, la ley N° 20.607 de 2012, complementa la anterior normativa al sancionar las prácticas de acoso laboral, modificando de la misma forma la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, al incorporar una nueva letra "m)" al artículo 84, estableciendo la prohibición de realizar todo acto calificado como acoso laboral, en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo¹¹.

Estas normas integradas al sistema general contenidos en el ordenamiento jurídico general, en especial el constitucional, nos permite acceder a un derecho sustantivo protector y garantizador de la dignidad de los funcionarios de la administración del Estado.

Cabe señalar la paradoja de los tiempos, en que el derecho laboral hoy provee de normas de protección a los funcionarios siendo un modelo a seguir, no obstante que históricamente las conquistas laborales tomaron como un paradigma a seguir los derechos funcionarios como aspiración para mejoras laborales en los inicios del derecho del trabajo.

de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

10 "Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad."

11 "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

Una vez de
de la admi
constituti
de la tutela

Inicialm
funcionario
mandato de

La acci
criminante,
de acoso ta
que dichas p
deben ser ol
tuyeron y sa
y de investig
administrati
respectivos é

Si bien e
dad de las p
Estado, al en
de la investig
la práctica, p
de investigac
han traído co
una prevenció

Frente a e
que ha conver
do, que se inic
reclamo ante
cionar e invest
el estado de v
tribunales de j

12 Dictámenes:
44.878/20
5.490/2013
54.664/201

III. LA TUTELA ADMINISTRATIVA

Una vez descrito el régimen normativo protector de la dignidad de los funcionarios de la administración del Estado, frente a prácticas o acciones discriminatorias o constitutivas de acoso laboral o sexual, es necesario hacer referencia al desarrollo de la tutela de estos derechos y dignidad personal.

Inicialmente, la primera forma de garantía y protección de la dignidad del funcionario, fue ejercida ante la Contraloría General de la República que por mandato de su ley orgánica constitucional debe cautelar el estatuto administrativo.

La acción de la Contraloría se enmarcó en el ejercicio de su potestad discriminante, frente a reclamos presentados por funcionarios que eran víctimas de acoso tanto laboral como sexual, respondiendo con un criterio uniforme que dichas prácticas se encuentran prohibidas en nuestro orden jurídico y que deben ser objeto de investigación, esclarecimiento de los hechos que la constituyeron y sanción a los responsables, señalando que las acciones disciplinarias y de investigación para establecimiento de las consiguientes responsabilidades administrativas, deben ser adoptadas y ejercidas por los jefes superiores de los respectivos órganos y servicios públicos¹².

Si bien esta primera aproximación tutelar reconoce la vigencia de la dignidad de las personas que prestan funciones al interior de la administración del Estado, al entregar al ejercicio de los jefes administrativos la responsabilidad de la investigación, sanción y tutela, no ha permitido una protección efectiva en la práctica, puesto que el retardo en la tramitación de los sumarios y la ausencia de investigación exhaustiva que permita configurar y establecer las conductas, han traído como resultado la ausencia de sanciones ejemplares que establezcan una prevención general de repetición de estas conductas.

Frente a esta situación de ausencia de tutela efectiva en sede administrativa, que ha convertido el requerimiento de protección en un sistema circular y cerrado, que se inicia para el funcionario con la ausencia de respuesta en su servicio, reclamo ante la Contraloría que remite al mismo servicio la obligación de sancionar e investigar, que finalmente no obtiene resultados positivos, manteniendo el estado de vulneración, ha hecho necesario que estas personas recurran a los tribunales de justicia en busca de esa tutela efectiva pero esta vez en sede judicial.

¹² Dictámenes N°s 55.810/2014, 53.817/2014, 51.330/2014, 50.440/2014, 44.878/2014, 44.878/2014, 15.533/2014, 2.292/2014, 78.031/2013, 69.296/2013, 42.232/2013, 5.490/2013, 14.039/2013, 8.076/2013, 4.767/2012, 4.322/2012, 3.691/2012, 64.314/2011, 54.664/2011, 15.826/2011, 33.880/2010, 53.738/2009, 35.349/2005.

IV. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA DE LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS Y SUS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Si bien las acciones generales, en especial a través del recurso de protección, han permitido en materia de discriminación arbitraria proteger derechos funcionarios, la ausencia de una acción contencioso administrativa general de tutela, no permitía resolver ni examinar el fondo de la totalidad de los casos.

Sin embargo, a contar del 30 de abril de 2014, la Corte Suprema acogiendo un recurso de unificación de jurisprudencia, respecto de una acción de tutela laboral, en causa rol N° 10.972-2013, resolvió en el considerando 16 de su sentencia que un Juzgado de Letras del Trabajo, es competente para conocer las cuestiones suscitadas entre trabajadores y empleadores, por desconocimiento o lesión de aquellos derechos consagrados en el artículo 19 de la carta fundamental, no existiendo razón jurídica para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores como son los funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo este un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador¹³.

Asimismo, indica dicha sentencia: "es menester destacar que el Estatuto Administrativo ha sido modificado por leyes recientes para consagrar la vigencia del derecho del funcionario a no ser discriminado por el empleador y ha reconocido su dignidad como persona humana, prohibiendo todo acto entre los mismos compañeros de labores en que esta se vea afectada. Ello confirma que la administración del Estado no es ajena al compromiso de velar por que los derechos fundamentales de los funcionarios sean respetados y conduce a promover una interpretación que permita integrar las normas del Código del Trabajo que estén orientadas a hacer posible en los hechos, el ejercicio de tales derechos".

De esta forma, nuestra Corte Suprema al reconocer el posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebradores de unas relaciones laborales plenamente democráticas, para lo cual se estima que su vigencia requiere, como

¹³ *Bussenius Cornejo con Central de Abastecimientos del Sistema Nacional de Servicios de Salud (2014): Corte Suprema, 30 de abril de 2014 (Acción de tutela laboral), consultada en <http://suprema.poderjudicial.cl/SITSUPPORWEB/InicioAplicacion.do>*

condic
todo, c

14 O
Pr
w
PF

y
ac
an

15 Ac
el

ser
y r
pa

"C
1) t
Tra

o a
- El
vul

- El
- El
- El

libre
- La
por

- La
na c
disp

- El
Cód
- La l

- La g
del e
Trab

2) Qu
empl

Estas
Estad

trabaj
partic
somet
Con t
a las t
estatu

condición necesaria no solo de un reconocimiento material, sino también y ante todo, de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos^{14 15}.

¹⁴ Otros casos han seguido la misma línea jurisprudencial, a saber: *Poblete Salazar con Ministerio Público* (2014): (acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales) en <http://www.pjud.cl/documents/396543/0/NULIDAD+TUTELA+LABROAL+MIN+PUBLICO+SU+PREMA.pdf/1bff485d-b561-4350-a526-e2fa6ccb9aaa>, *Silva Díaz con Servicio de Vivienda y Urbanismo* (2014): (Recurso de Protección), en <http://diarioconstitucional.cl/noticias/accion-de-proteccion/2014/09/02/cs-confirmando-sentencia-y-acoge-proteccion-por-termino-anticipado-de-contrata-de-funcionario-publico/>

¹⁵ Actualmente, se encuentra en tramitación un proyecto de ley la materia, según da cuenta el Boletín N° 9.476-13, iniciado en moción de los Honorables Senadores señora Allende y señores De Urresti, Harboe, Lagos y Letelier, que hace aplicable a los funcionarios públicos y municipales el procedimiento de tutela laboral contemplado en el Código del Trabajo para la protección de garantías fundamentales, cuyo texto es el siguiente:

"Consideraciones:

1) Que, a través de la Ley 20.085, se estableció en los art. 485 y siguientes del Código del Trabajo, un nuevo procedimiento denominado de "Tutela Laboral", en el cual se reconocen o amparan los siguientes derechos fundamentales:

- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- El derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 20 del Código del Trabajo.
- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.
- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por parte del empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

2) Que, asimismo, el art. 1 del Código del Trabajo establece que: "Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

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

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

En definitiva, esta norma hace aplicable las normas del Código del Trabajo, relativas a la Tutela Laboral, a los Funcionarios o Empleados públicos, ya pertenezcan a la Administración Central del Estado o a la Administración Municipal, tanto en cuanto, cumplan con los dos requisitos copulativos señalados en la norma, a saber:

- i.- Que la materia no esté regulada en sus Estatutos especiales.
- ii.- Que las normas del Código del Trabajo, no sean incompatibles con las normas de dichos Estatutos especiales.

3) Que, en este mismo orden de ideas, la Excelentísima Corte Suprema, en la causa ROL 10.972-2013, extendió la aplicación de este Procedimiento de Tutela Laboral, a los funcionarios y empleados públicos, jurisdiccionalmente, y en tal sentido estableció en su Considerando 16), que: “... atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que según también se dijo, deben considerarse “inviolables en cualquier circunstancia”, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda una categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo este un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleado”. Criterio que permite superar la discriminación arbitraria de la que han sido objeto los Funcionarios o Empleados Públicos, regidos por la Ley 18.834 y por la Ley 18.833, a su respecto, la Sentencia en comento señala en su Considerando 15), que: “... entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es una relación laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo...”.

4) Que además, el inciso segundo del N° 2 del art. 19 de la Constitución Política de la República, impide a las autoridades a efectuar discriminaciones arbitrarias, y en este sentido, establecer un Procedimiento de Tutela a unos trabajadores, y excluir a otros, importa una clara discriminación a este respecto.

Por consiguiente, en razón de lo anteriormente expuesto, vengo en presentar y en proponer, el siguiente:

PROYECTO DE LEY:

Artículo Único: Agréguese un nuevo inciso tercero en el art. 89, del D.F.L. 29, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y agréguese un nuevo inciso tercero en el art. 87, en la ley 18.833, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en los siguientes términos:

- a) Ley 18.834, Art. 89°, Inciso tercero: En lo referido a la protección de garantías fundamentales, se hace extensible a las personas regidas por este Estatuto, el procedimiento de tutela laboral, establecido en el art. 485 y siguientes, correspondiente al Libro V, del Párrafo 6°, del Código del Trabajo.
- b) Ley 18.833, Art. 87, inciso tercero: En lo referido a la protección de garantías fundamentales, se hace extensible a las personas regidas por este Estatuto, el procedimiento de tutela laboral, establecido en el art. 485 y siguientes, correspondiente al Libro V, del Párrafo 6°, del Código del Trabajo”. Consultado en <http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php#>

Al inic
jurídic
protec
descri
sujeto
condu
In
si no
realiza
públic
Re
to de
difere
Admi
en sec
prote
la arb
labor
tizado
posib
Si
nales
han s
digni
la inc
espec
E
las ac
tract
el art
la les
la ju
dign
textc

CONCLUSIONES

Al inicio de este trabajo, se hizo presente la necesidad de destacar la protección jurídica de la dignidad de los funcionarios de la administración del Estado. Esta protección sustantiva ha quedado de manifiesto con las normas legales que describen un nuevo sistema normativo, protector de la dignidad de las personas sujetos de una relación funcionaria y de sus derechos fundamentales frente a conductas discriminatorias y de acoso laboral o sexual.

Inicialmente, observamos que la sustantividad no es suficiente protección si no está aparejada a una tutela administrativa efectiva y cuando ella tampoco realiza eficazmente la protección de los derechos y dignidad de estos servidores públicos, se requiere en forma imperativa de una tutela judicial efectiva.

Resulta paradójico, la evolución de nuestro derecho, en cuanto al establecimiento de un criterio unificador de protección o tutela, con sustantividad normativa diferente, ya que en un caso rige el Código del Trabajo y en el otro el Estatuto Administrativo. No obstante, la brecha existente entre ambos ha sido superada en sede legislativa y judicial, al aplicar conceptos e instituciones laborales en la protección de funcionarios públicos, en materias referidas a la interdicción de la arbitrariedad y discriminación arbitraria, así como en las situaciones de acoso laboral o sexual. De esta forma el Derecho laboral y administrativo han concretizado el cierre de la plenitud hermética del orden jurídico, salvando cualquier posible ausencia o laguna adjetiva o sustantiva en esta materia tutelar.

Sin advertirlo, nuestra Corte Suprema al acoger la competencia de los tribunales del trabajo, para tutela de derechos fundamentales de funcionarios que le han sido vulnerados, ha permitido la vigencia y protección real y efectiva de esa dignidad y derechos, supliendo una deuda histórica de nuestro país respecto de la inexistencia de un contencioso administrativo general y de una jurisdicción especializada que lo conozca.

De la misma forma, que otrora se admitiera bajo el principio de inexcusabilidad las acciones de nulidad de actos administrativos y de responsabilidad extracontractual del Estado, hoy son los tribunales que establece la ley, tal como lo señala el artículo 38 inciso segundo de la Constitución, los competentes para conocer de la lesión de derechos por la administración del Estado. Siendo inequívocamente la jurisdicción laboral, la competente en el caso de la lesión o vulneración de la dignidad de la persona y sus derechos fundamentales contemplados en nuestro texto constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

- DIEZ SÁNCHEZ, Juan José (1990). El derecho de huelga de los funcionarios públicos, Madrid, Editorial Civitas.
- GARCÍA MACHO, Ricardo (1992). Las relaciones de especial sujeción en la Constitución Española, Madrid, Tecnos.
- HUIDOBRO SALAS, Ramón, (2015) Tutela judicial efectiva laboral de la función pública, en Poder Judicial, Libro de homenaje al Profesor Paulino Varas Alfonso, Editorial jurídica de Chile.
- HUIDOBRO SALAS, Ramón (2011). Derecho y administración comunal, Santiago, Abeledo Perrot- Legal Publishing Chile.
- MAYER, Otto, (1904): *Le droit administratif allemand* (París, Edit. V. Giard et E Brière) (trad. Horacio H. Heredia y Ernesto Krotoschin, Buenos Aires, Depalma, segunda edición, 1982) tomo I.
- PRIETO ÁLVAREZ, Tomás (2005). La dignidad de la persona. Núcleo de la moralidad y el orden públicos, límite al ejercicio de libertades públicas, Madrid, Thomson – Civitas.
- SOTO-KLOSS, Eduardo (1986). Derecho Administrativo. Bases Fundamentales, Editorial Jurídica de Chile.