

MATERIA : PROTECCIÓN DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES  
PROCEDIMIENTO : ACCIÓN DE PROTECCIÓN  
RECURRENTE :  
RUN :  
ABOGADO: FELIPPO ROSSI GONZÁLEZ  
RUT : 15.371.443-6  
CORREO ELECTRÓNICO : FROSSI@LEXROSSI.CL  
RECURRIDA: FONDO NACIONAL DE SALUD  
RUT: 61.603.000- 0  
REPRESENTANTE: MARCELO MOSSO GÓMEZ  
RUT :9.086.743-1

**EN LO PRINCIPAL: INTERPONE ACCIÓN DE PROTECCIÓN; PRIMER OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS; SEGUNDO OTROSÍ: PATROCINIO Y PODER.**

**ILUSTRÍSIMA CORTE DE  
APELACIONES DE SANTIAGO**

**Felippo Rossi González**, cédula de identidad número 15.371.443-6, con domicilio para estos efectos en Huérfanos 1160, oficina 1112, comuna de Santiago, por , Temuco, Región de la Araucanía, A US. Ilustrísima digo:

Que vengo en deducir acción constitucional de protección en contra del FONDO NACIONAL DE SALUD FONASA, RUT 61.603.000-0, representada legalmente por su Director Nacional MARCELO MOSSO GÓMEZ, ingeniero, cédula nacional de identidad número 9.086.743-1, con domicilio en calle Monjitas 665, Santiago, basado en los argumentos de hecho y fundamentos de derecho que a continuación expongo:

## **I.- Antecedentes generales**

Doña es funcionaria del Fondo Nacional de Salud desde el 1 de junio del año 2001 hasta la fecha y se desempeña en calidad jurídica de planta.

Su desempeño en el Departamento de Control y Calidad de prestaciones de la Dirección Zonal Sur es a partir del 3 de enero de 2021 y antes se desempeñaba en

el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas. Lo anterior da cuenta que se trata de una funcionaria con 21 años de trayectoria en el servicio.

En relación a sus calificaciones, siempre ha sido calificada en lista 1, demostrando así su alto profesionalismo en el cumplimiento de sus funciones.

Respecto a la calificación del año 2021, se dejó una constancia del siguiente tenor: Funcionaria registra un desempeño efectivo menor a seis meses dentro del período calificadorio 2020-2021. Mantiene su calificación anterior (89.2, Lista 1).

Siempre ha tenido un buen desempeño, prueba de ello son las múltiples anotaciones de mérito que constan en su hoja de vida, sumado a las diversas capacitaciones que dan cuenta de interés en perfeccionarse de manera constante. Relacionado con lo anterior en el escalafón de mérito ha estado en primero y segundo lugar –en el grado 7– en los años 2018, 2019 y 2020 respectivamente.

En control posterior 19/05/2021, médico oftalmólogo le indica sumar otro tipo de corticoides: Talof Poen 1 gota cada 8 horas ambos ojos por tres semanas.

En control del 16 de octubre del año en curso acude a control con oftalmólogo, siguiente tratamiento:

El 25 febrero del 2022 se pagó el bono por desempeño institucional a los funcionarios de Fonasa, privando de este derecho a la a pesar de cumplir con todos los requisitos, señalando que no fue calificada y mantuvo ausencia injustificada. En efecto, con fecha 17 de febrero de 2022, la Sra. Sandra Villnueva, Jefa del Departamento Gestión y Desarrollo de las Personas, le reenvía correo de Sra. Angelina Jara, Jefa del Subdepto. Administración de Personal, Depto. Gestión y Desarrollo de Personas, del siguiente tenor *“Estimada Sandra, como te hemos comentados en los dos correos anteriores con Andrea, la respuesta que debes dar a, dice relación con los requisitos legales que nos exige la normativa legal vigente el día de hoy, es decir:*

- *Haber sido calificado de manera efectiva <en el periodo inmediatamente anterior al pago del bono (2020-2021*

*para estos efectos)*

- *No tener más de una ausencia injustificada en el año anterior al cumplimiento de metas (es decir durante el año 2021)*

*[...]Agradeceré tengas a bien emitir la respuesta a bajo el tenor que hemos indicado con respecto a los requisitos establecidos en la normativa que nos rige.”*

## **II.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

### **A. Garantías invocadas**

En este caso estamos frente a una omisión, que es ilegal y arbitraria y afecta la garantía del artículo 19 N° 2 y 24 de la Constitución Política de la República, porque cumpliendo los requisitos, igual que el resto de los funcionarios, a la Sra. no se le otorgó el respectivo bono.

### **B. Fecha del acto u omisión arbitrario e ilegal.**

Con fecha cierta a través del correo emanado de la institución de fecha 17 de febrero del 2022 que señala el motivo por parte la autoridad para no pagarle el bono, sin embargo la arbitraria e ilegalidad se concreta con fecha **25 de febrero del 2022**, fecha que se realiza el pago de la remuneraciones junto con el bono a todos los

funcionarios de FONASA, situación que a doña no le pagan el bono.

### **c. Arbitrariedad e ilegalidad**

Estamos frente a una omisión de carácter ilegal toda vez que se infringe el artículo 4 de la Ley 19.490, que contempla el bono de desempeño institucional para los funcionarios de Fonasa y otras instituciones.

Pasemos a revisar por qué estamos frente a una ilegalidad. El artículo 4 de la ley 19.490 establece lo siguiente: “Artículo 4º.- Los Subsecretarios de Salud y los Jefes Superiores del Servicio de Salud Metropolitano del Ambiente, del Fondo Nacional de Salud, del Instituto de Salud Pública de Chile, de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud y de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, propondrán cada año al Ministro de Salud un programa

de mejoramiento de la gestión del respectivo Servicio para el año calendario siguiente. Dicho programa especificará metas de eficiencia institucional y de calidad de los servicios proporcionados a los usuarios. Por su parte, el Ministro de Salud, sobre la base de dichos antecedentes y mediante uno o más decretos, los que también serán suscritos por el Ministro de Hacienda, fijará las metas definitivas a alcanzar en cada año por cada Servicio. Además, podrá fijar metas específicas a determinadas áreas de actividad, unidades orgánicas o Direcciones Regionales del respectivo Servicio. Corresponderá al Ministro de Salud ejercer el control del cumplimiento de las metas respecto de cada Servicio. Anualmente, el cumplimiento de las metas del año precedente dará derecho a los funcionarios de planta y a contrata pertenecientes al correspondiente Servicio, a una bonificación por desempeño institucional de hasta el 10% de la suma de las siguientes remuneraciones: sueldo base y asignación de fiscalización en el caso de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, y sueldo base, asignación del artículo 17 de la ley N° 19.185; asignación profesional a que se refiere el artículo



19 de la misma ley y asignación de responsabilidad superior otorgada por el decreto ley N° 1.770, de 1977, respecto de los demás Servicios antes referidos. No obstante lo señalado precedentemente, para el personal de planta y a contrata de las Subsecretarías del Ministerio de Salud; del Instituto de Salud Pública de Chile y de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, regidos por la ley N° 18.834 y el decreto ley N° 249, de 1974, la bonificación por desempeño institucional será de hasta el 15,5%, para los directivos de grado 10° y superiores; hasta el 18,5% para los funcionarios de la planta de profesionales y de la planta de directivos de carrera ubicados entre los grados 11° y 17°, ambos inclusive; hasta el 25,5% para los funcionarios de la planta de técnicos; y hasta el 26,5% para los funcionarios de las plantas de administrativos y auxiliares. Dicha bonificación se calculará sobre las referidas remuneraciones percibidas mensualmente por cada funcionario beneficiario en el año calendario precedente al del pago; se pagará de una sola vez, a más tardar el 31 de marzo de cada año, y será tributable e imponible sólo para efectos de salud y pensiones. Para la

determinación de las imposiciones e impuestos a que estará afectada esta bonificación, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 2º de esta ley. No tendrá derecho a percibir la bonificación de que trata este artículo, respecto de cada planta de personal, el 10% de los funcionarios peor calificados de conformidad con las disposiciones del Párrafo 3º del Título II de la ley N° 18.834, ni quienes hayan tenido ausencias injustificadas al trabajo conforme a lo establecido en el artículo 66 del Estatuto Administrativo, en el año precedente al del pago. En caso de producirse empate en los puntajes de calificación entre varios funcionarios de una misma planta y cuando ello impida determinar quienes serán excluidos del pago de esta bonificación, corresponderá a las juntas calificadoras centrales dirimir dichos empates, estableciendo los funcionarios que no tendrán derecho a la misma. Con independencia de la calificación que se obtenga, la bonificación de que trata este artículo será percibida por el 100% de los funcionarios de cada planta y los funcionarios a contrata asimilados a éstas.

El porcentaje a pagar en cada año por concepto de

esta bonificación, se establecerá para cada Servicio y para sus áreas, Unidades o Direcciones Regionales, si así procediere, mediante decreto fundado del Ministerio de Salud, el que también deberá ser suscrito por el Ministro de Hacienda. El reglamento, que será aprobado por decreto supremo del Ministerio de Salud y suscrito, además, por el Ministro de Hacienda, establecerá los mecanismos de control y evaluación de las metas; la forma de medir y ponderar los distintos elementos o indicadores a considerar; la manera de determinar los distintos porcentajes de la bonificación; los procedimientos y el calendario de elaboración, fijación y evaluación de las metas a alcanzar, y toda otra norma necesaria para la adecuada concesión de este beneficio.” De lo anterior se desprende que los requisitos para la obtención del bono institucional, contemplado en la Ley 19.490, son los siguientes:

- 1) Que se cumpla el Programa de Mejoramiento de Gestión (en adelante PMG) propuesto por la Institución al Ministerio de Salud.

- 2) Ser funcionario de planta o contrata

perteneciente al Servicio, en este caso, el Fondo Nacional de Salud – FONASA.

- 3) No ser parte del 10% de los funcionarios peor calificados en el año precedente al pago.
- 4) Ni que hayan tenido ausencias injustificadas al trabajo en el año precedente al pago.

**EN CUANTO AL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS PARA ACCEDER AL PAGO DE LA BONIFICACIÓN POR DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.**

En este caso, la Sra. cumple con cada uno de los requisitos, toda vez que se dio cumplimiento al PMG; es funcionaria de planta de Fonasa (hace 21 años); se encuentra calificada en lista 1 en el proceso calificadorio 2021 y no ha tenido ausencias injustificadas.

**I. Cumplimiento de las metas del programa de mejoramiento de la gestión.**

A este respecto y para fines de economía procesal, me remitiré a lo ya señalado anteriormente en esta materia, mencionando que durante el período FONASA alcanzó las metas establecidas, esto queda demostrado por el pago a los demás compañeros de trabajo dentro de la institución.

## **II. De las calificaciones.**

El artículo 38 del Estatuto Administrativo establece que: “La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1º de septiembre de un año al 31 de agosto del año siguiente.

Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del período anual de desempeño”. En este mismo orden de ideas, el decreto N° Decreto 47, cuya última versión es del 14 de mayo 2019, que establece un “Reglamento especial de calificaciones del personal del Fondo Nacional de Salud afecto al Estatuto Administrativo” determina en su artículo 7º, que:

“Artículo 7°.-

**Período de calificación.** El período calificadorio comprenderá doce meses de desempeño del funcionario(a), desde el 1 de octubre de un año al 30 de septiembre del año siguiente, es decir, un período especial de calificación para los funcionarios de FONASA. La Sra. como se indicó, se le reiteró la calificación para el año 2021, siendo calificada en lista 1.

Artículo 6°.- Listas de calificación. Los funcionarios(as) serán ubicados de acuerdo a su puntaje final de calificación en una de las siguientes listas: Atendido lo anterior, doña, no se encuentra entre el 10% de funcionarios peor calificados de FONASA, por lo que corresponde en su caso el pago de la bonificación de que se trata. Como se señaló anteriormente, la Sra. producto de la enfermedad autoinmune que padece ha debido hacer uso de licencias médicas.

La calificación del año 2021 cubre licencias desde el 17 de agosto del 2020 al 30 de septiembre 2021, periodo en el cual se ausentó justificadamente debido que **las**

**licencias médicas facultan al trabajador la inasistencia de sus funciones, para su recuperación.** De hecho, el artículo 72 del Estatuto Administrativo establece que “Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, **licencias**, permiso postnatal parental o permisos con goce de remuneraciones, previstos en el presente Estatuto, de la suspensión preventiva contemplada en el artículo 136, de caso fortuito o fuerza mayor.”, es decir, el propio Estatuto Administrativo señala a las licencias como excepciones que justifican el pago de remuneraciones a un funcionario que se ha ausentado de su lugar de trabajo.

En el mismo orden de ideas, el artículo 89 del mismo cuerpo legal señala que todo funcionario tendrá derecho a gozar de licencias, recibir asistencia en caso de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones y derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de protección a la maternidad, de conformidad a lo preceptuado en el Título II, Libro II, del Código del Trabajo.

El artículo 111 dice que: “Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso..”.

Asimismo, el dictamen N° 26.360 - 2007 de la Contraloría General de la República señala: “En consecuencia, atendidos los razonamientos que anteceden, es menester concluir que los documentos emitidos por una mutual de empleadores, ordenando el reposo de un funcionamiento público como consecuencia de un accidente laboral sufrido bajo el desempeño para un empleador privado, son útiles para justificar la ausencia al trabajo de ese servidor, durante el lapso que dure su descanso.” Por



último, cabe tener presente que la letra e) del artículo 1º de la ley N° 19.490 señala "...y los que no hayan sido calificados por cualquier motivo en el correspondiente período, no tendrán derecho al beneficio, **excepto** cuando esto último se deba al ejercicio del derecho al descanso de maternidad, a licencias médicas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, o a **licencias médicas por enfermedad o accidente común.**"

En consecuencia, FONASA no puede aducir ausencias injustificadas en relación a la Sra., toda vez que durante el total del período en que no concurrió a trabajar ella se encontraba amparada por su derecho a reposo médico, ya fuera por enfermedad común, tal como acreditan copias de resoluciones de licencias médicas aprobadas que se acompañan.

Por tanto, la ilegalidad es manifiesta en el sentido de cumplirse con cada uno de los requisitos y no otorgar un beneficio de carácter patrimonial a la Sra. Asimismo, esta ilegalidad deviene en arbitraria, pues existe un trato diferenciado entre funcionarios que estando en la misma situación, cumpliendo todos los requisitos, reciben el

respectivo bono.

La privación del legítimo ejercicio de la garantía constitucional de igualdad ante la ley La decisión de no pagar el bono por desempeño individual a la Sra. es carente de la más mínima racionalidad para poder explicar una decisión que impacta de modo irremediable en el derecho a no ser objeto de discriminación e igualdad ante la ley, pues se cumplen con todos los requisitos y de manera arbitraria la institución no da cumplimiento a un beneficio legal.

En razón de lo anterior, se ha lesionado en grado de privación, el derecho a la igualdad ante la ley y no discriminación reconocido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política. El artículo 19 N° 2 de la Carta Fundamental prescribe como garantía fundamental para todas las personas el derecho a “La igualdad ante la ley”, añadiendo que “No hay personas ni grupos privilegiados. [...] Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias”.

El Principio de Igualdad exige conferir un trato igualitario a quienes se encuentran en una misma situación, igualdad que es tanto en el derecho y ante el derecho. Esto se ha traducido, en el deber de contemplar las mismas normas jurídicas para todas las personas que se encuentren en análogas situaciones de hecho, constituyendo tal prescripción, un principio fundamental de la seguridad jurídica respecto de todos aquellos que se hallen en las mismas condiciones, teniendo como consecuencia directa la imposibilidad de establecerse privilegios a favor de personas o grupos.

De ello deriva, que toda diferenciación del tipo arbitrario, es decir, contraria al principio de la igualdad jurídica, es de aquellas que carecen de fundamentación racional y objetiva, obedeciendo pura y exclusivamente al capricho de la autoridad que la ha dictado o dispuesto.

De este modo, el derecho a la igualdad y equidad ante la ley implica la igual protección y trato de las autoridades a los sujetos, y del mismo modo, la obligación de garantizar que no se restrinja arbitrariamente el ejercicio de algún derecho.

En el presente caso, la autoridad administrativa simplemente no paga un beneficio legal a la Sra. quien cumple con cada uno de los requisitos establecidos para ello. De este modo, la decisión impugnada carece de la más mínima motivación, racionalidad, por cumplirse cada uno de los requisitos y por decisión arbitraria de la autoridad este no es pagado.

Así las cosas, no puede sino considerarse que la Sra. ha sido sometida a un trato desigual, carente de justificación racional o razonable, basado en diferencias arbitrarias, cuestiones todas que infringen gravemente la garantía constitucional en comento.

Por otro lado, la resolución que dispone el no pago del bono institucional a la Sra. lesiona la garantía constitucional del 19 n° 24 de la Constitución, toda vez que ella, al cumplir con todos los requisitos, tiene propiedad sobre dicho derecho incorporal de acceder al bono por desempeño institucional, al no existir ningún impedimento legal que faculta a la autoridad para negar dicho pago, produciéndose así una transgresión a la

norma constitucional.

En base a lo anterior, la decisión de no pagar el bono institucional de desempeño a la Sra., lesiona la garantía de igualdad ante la ley al haber sido discriminado arbitrariamente, puesto que aun cumpliendo cada uno de los requisitos para su otorgamiento se adopta una decisión arbitraria en su contra.

## **JURISPRUDENCIA**

En el fallo rol 27.450-2019, la Corte de Santiago, con fecha 16 de octubre 2019, de fecha sostuvo:

Cuarto: Sin ánimo de reduccionismo, con el sólo propósito de centrar la divergencia, el asunto termina circunscribiendo a responder si pueden tener derecho al bono de desempeño institucional funcionarios de FONASA que, con motivo de licencias médicas, se han ausentado por más de 6 meses

en el período respectivo y que, en razón de ello, no pudieron ser sujetos de calificación en ese lapso. Expresado en otros términos, lo que se enuncia pasa por asignar algún sentido a la regla que imparte el artículo 4°, inciso 8° de la Ley 19.490 cuyo tenor se transcribe a continuación: “Con independencia de la calificación que se obtenga, la bonificación de que trata este artículo será percibida por el 100% de los funcionarios de cada planta y los funcionarios a contrata asimilados a éstas”;

Quinto: Tratándose de una acción constitucional cuya finalidad precisa es otorgar protección y cautela a ciertos derechos inherentes a la persona, cobra especial relevancia la necesidad de atribuir a la ley un significado que armonice con el principio que la sostiene, que sea coherente con los derechos comprometidos en ella y que concilie con el contexto general en que se inserta y con la normativa fundamental de la que es tributaria;

Sexto: En lo inmediato, como primer criterio a tomar en cuenta, debe ponerse en relieve que la regla legal aludida prescinde de la calificación como elemento diferenciador o discriminador para la obtención del bono de desempeño institucional (“Con independencia de la

calificación que se obtenga...). Históricamente esa decisión legislativa vino a poner coto a la exclusión de un grupo o proporción de funcionarios que quedaban al margen de la percepción de ese estipendio, por las consecuencias indeseadas a que ello condujo en su momento. Enseguida, debe destacarse también que en el caso concreto de las recurrentes no se trata que se hubieran ausentado simplemente de sus labores. Lejos de ello, no pudieron acudir a sus trabajos por más de 6 meses producto de licencias médicas, es decir, se trató de ausencias justificadas, es decir, por motivos que suelen ser del todo ajenos a la voluntad del trabajador. No puede obviarse, finalmente, el mandato contenido en el artículo 40 del Estatuto Administrativo. Efectivamente prescribe que si prestan servicios por menos de 6 meses los funcionarios no deben ser calificados. Empero, la misma ley indica que en tal caso “conservarán la calificación del año anterior”;

Séptimo: Consecuentemente, tratándose de ausencias justificadas, considerando que ha sido la misma ley la que ordenó pagar el bono de desempeño “Con independencia de la calificación que se obtenga” y

tomando en cuenta que las funcionarias recurrentes deben conservar para todos los efectos “la calificación del año anterior”, resulta posible concluir que no han podido ser razonablemente privadas de su derecho a la bonificación. Reafirma esta conclusión considerar que la tesis de la recurrida conduciría al extremo que un funcionario mal calificado, con desempeño deficiente, que hasta no ha contribuido al cumplimiento de las metas institucionales, tendría derecho al bono de desempeño, por el solo hecho de haber estado “de cuerpo presente” y por el solo hecho de haber sido calificado, aunque mal evaluado. Eso no parece aceptable;

Octavo: Por ende, se ha incurrido en una ilegalidad susceptible de ser remedida por esta vía, proceder que ha importado afectar el derecho de propiedad de las recurrentes sobre la remuneración aludida y que ha implicado también establecer a su respecto una diferencia de trato carente de justificación suficiente.



Lo mismo se ha reiterado en la causa de la Corte de Apelaciones de Santiago rol N°4141-2021, que da cuenta que estamos frente a la misma situación vivida, pues nuevamente la institución equívocamente priva del pago del bono a la Sra., en donde la Corte de Apelaciones de Santiago, determina que corresponde el pago del bono y ordena a la institución a no concurrir nuevamente en estos actos vulneratorios, situación que no se está dando cumplimiento por parte de la recurrida, aún cuando el último considerado que señala:

*Duodécimo: Que, sin perjuicio de lo discernido precedentemente, en relación a la petición de la recurrente en orden a instruir al Fondo Nacional de Salud, a no actuar del modo impugnado en lo sucesivo, evitando discriminaciones, tal requerimiento se desestimaré ya que la presente acción constitucional tiene por objeto resolver el conflicto actual y no puede disponer para el futuro, máxime que el acto administrativo por el cual se recurre, ha sido adoptado en conformidad a la interpretación emanada de la Contraloría General de la República, cuya jurisprudencia administrativa es vinculante para todos los servicios públicos, no así para los*

*tribunales de justicia, en quienes radica exclusivamente la jurisdicción acorde lo expresado en el artículo 76 de la Carta Fundamental.*

Situación que vuelve a ocurrir para este año, repitiendo así la misma ilegalidad y arbitrariedad que la vez anterior, demostrando así que la institución es reincidente en actos de este tipo.

**POR TANTO,** de acuerdo con lo señalado, y lo dispuesto por los artículos 19 número 2 y 24 y 20 de la Constitución Política de la República, en conjunto con el Auto Acordado sobre tramitación y fallo del recurso de protección de las garantías constitucionales, de la Excelentísima Corte Suprema, y en cumplimiento de cada uno de los requisitos establecidos por estos cuerpos normativos,

**SOLICITO A S.S. ILTMA.:** Tener por interpuesta la presente acción de Protección en contra de la decisión de no pagar el bono a doña, emitida por el Fondo Nacional de Salud, y de la cual tomó conocimiento el día 25 de febrero 2022, admitirla a tramitación, y acogerla en definitiva en todas sus partes, restableciendo el imperio

del derecho y ordenando:

1. El inmediato pago del bono de desempeño institucional consagrado en el artículo 4 de la Ley 19.490 a doña con los reajustes e intereses correspondientes.
2. Se condene en costas.

**PRIMER OTROSÍ:** Solicito a S.S. ILTMA, tener por acompañado los siguientes documentos:

1. Escalafón al mérito de la institución correspondiente al año 2020
2. Sentencia de la causa rol 4141-2021 de la Corte de Apelaciones de Santiago.
3. Notificación de calificación por parte de la Junta Calificadora a la señora con fecha 2 de diciembre del 2021
4. Set (13) de resoluciones aprobando licencias médicas a nombre de , del periodo de agosto de 2020 al periodo de septiembre de 2021, las cuales fueron debidamente pagadas por la Isapre COLMENA al FONASA.
5. Certificados médicos del año 2021 emitidos por

médico especialista en reumatología y médico especialista en oftalmología, de la señora Ana María Quezada Sanhueza de fecha 21 de enero, 19 de mayo, 16 de octubre respectivamente.

6. Email de fecha 17 de febrero del 2022 en donde señala que no pagarán el bono a la señora.

**SEGUNDO OTROSÍ:** Sírvase S.S. ILTMA, tener presente que en virtud de lo dispuesto en el auto acordado sobre tramitación del recurso de protección vengo en deducir la presente acción en nombre de doña, y en razón de mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, cédula de identidad N° 15.371.443-6, con domicilio en calle Huérfanos 1160, oficina 1112, comuna de Santiago, email [frossi@lexrossi.cl](mailto:frossi@lexrossi.cl), asumiré personalmente el patrocinio de la presente acción de protección.