

PROCEDIMIENTO: Tutela Laboral.

MATERIA: Denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, discriminación arbitraria, indemnidad y/o vulneración de la libertad de expresión.

DENUNCIANTE: **MARÍA MACARENA PONS PORCILE.**

R.U.N. N°: 12.628.254-0

DOMICILIO: Alberto Puelma Villa 191, San Ambrosio, Curicó

ABOG. PATROCINANTE: Francisco Javier Caroca Luengo.

R.U.N. N°: 15.838.025-0.

DOMICILIO: Calle Manuel Montt N° 357, oficina 810, comuna de Curicó, Región Del Maule.

CORREO ELECTRÓNICO: notificacion@lyabogados.cl

DENUNCIADO: **SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.**

R.U.T. N°: 62.000.890-7

REPRESENTANTE LEGAL: Luis Hernán Zenteno Parraguez

R.U.N. N°: 15.989.731-1

DOMICILIO: Calle Uno Norte N° 541, Talca.

EN LO PRINCIPAL: Denuncia por vulneración de derechos fundamentales.

PRIMER OTROSÍ: Acompaña documentos.

SEGUNDO OTROSÍ: Señala correo electrónico.

TERCER OTROSÍ: Patrocinio y poder.

S. J. L. DE LETRAS DEL TRABAJO.

MARIA MACARENA PONS PORCILE, ingeniero agrónomo, domiciliada en Alberto Puelma 191, Villa San Ambrosio, Curicó, Región del Maule, a SS. respetuosamente digo:

Encontrándome dentro del plazo legal y según lo disponen los artículos 489 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en deducir en procedimiento de tutela laboral, denuncia de vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido en contra del **SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**, persona jurídica de derecho público, representada por don **LUIS HERNÁN ZENTENO PARRAGUEZ**, ignoro profesión u oficio, o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Uno Norte 541, Talca, por haber incurrido en actos de grave vulneración de mis derechos fundamentales con ocasión del despido, según se explicará, solicitando sea acogida en todas sus partes, con expresa y ejemplar condenación en costas, en atención a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que a continuación paso a exponer:

I.- ANTECEDENTES GENERALES

Luego de finalizar mi enseñanza básica y media en el Colegio Villa Maria *Academy* en la ciudad de Santiago, el año 1999 obtuve el título de Ingeniero Agrónomo otorgado por la Universidad Mayor de Santiago. Entre mis estudios superiores puedo destacar el Diplomado en Estrategia y Comunicación Digital otorgado por la Universidad de Artes, Ciencias y Comunicación el año 2019 y el diplomado en Control de Gestión Gerencial otorgado por la Universidad de Chile el año 2003.

Asimismo, el año 2004 obtuve mi grado de postítulo en Maestría en Administración Laboral Agrícola otorgado por la Universidad de California de los Estados Unidos de Norteamérica en convenio con la Universidad de Chile.

Entre el año 2004 al año 2010 dicté el Seminario de Administración Laboral Agrícola y Acuerdo de Producción Limpia de la Araucanía a las siguientes instituciones tanto públicas como privadas:

- 1.- Alumnos Agronomía U. de Chile
- 2.- Agricultores Frutas de Chile 2020, CORFO
- 3.- Productores David del Curto Requínoa
- 4.- La Rosa de Sofruco / Afrusan
- 5.- Personal de *Packing* Greenvic
- 6.- Personal de *Packing* Copefrut S.A
- 7.- Grupo Miguel Vial R.
- 8.- Nodo Horto frutícola FEDEFRUTA región de Coquimbo
- 9.- Personal de *Packing* EmpresasDiez Escobar S.A.
- 10.- Nodo Horto frutícola FEDEFRUTA región de O'Higgins
- 11.- Jefes de Huerto y Agrónomos Solfrut S.A.
- 12.- Productores GTT Frutales y Gestión 2000
- 13.- Encargados de Huerto GTT Frutales y Gestión 2000
- 14.- Productores Copefrut S.A.
- 15.- Personal de *Packing* Solfrut S.A.

En el sector público me he desempeñado exitosamente en el Cargo de SEREMI de Hacienda en la Región del Maule durante el complejo año 2010 en el que se debieron afrontar las graves consecuencia del terremoto ocurrido en febrero de ese año y la posterior reconstrucción de la Región siendo designada por el expresidente don Sebastián Piñera E., bajo esta gestión me correspondió controlar el presupuesto para la Región del Maule del año 2010 y elaborar el presupuesto para el año 2011. Además de ello específicamente debí gestionar todos los recursos Extraordinarios para el “PROGRAMA DE RECONSTRUCCIÓN POSTERREMOTO 2010-2013” con presupuesto de más de **M\$10.000.000.**

Posteriormente me correspondió asesorar a la Subdirección del SERNAMEG, Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género en la Región Metropolitana.

Fui candidata a Senadora por la Región del Maule el año 2017, Gobernadora de la Provincia de Curicó desde marzo del año 2018 hasta septiembre de 2019 y con posterioridad y luego de participar en un proceso de selección asumí el cargo de Jefa de Unidad de Gestión y Desarrollo de personas para la Región del Maule del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

Entre al año 2018 a 2019 fui Gobernadora de la Provincia de Curicó y el año 2020 se me solicitó Coordinar el plan de desarrollo territorial de la Coordinadora Provincial del Maule de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer, Administrar su personal provincial y administrar el presupuesto para la provincia.

El año 2021 y a la par que cumplía con mis asesorías a empresas privadas, se me solicitó desde el Gobierno Central coordinar, implementar y ejecutar los Diálogos Ciudadanos Participativos a cargo de la Dirección de Organizaciones Sociales de la Secretaría General de Gobierno para la Provincia de Curicó. En tanto en el sector privado entre al año 1999 al año 2004 estuve a cargo del Desarrollo e implementación de un sistema de control de gestión para productores frutícolas de la empresa COPEFRUT S.A., proyecto cofinanciado por CORFO, en calidad de JEFA DEL PROGRAMA DESARROLLO PROVEEDORES DE GESTIÓN CORFO.

Entre el año 2005 a 2010 me correspondió Capacitar al personal de *Packing*, agrícola, administrativo y gerencial en el área de Manejo, Selección y Evaluación de desempeño de persona y entre el año 2012 a 2014 fui Gerente General del Hotel Boutique Raíces de la ciudad de Curicó, cargo que debí cesar por las Asesorías Administrativas que a contar del año 2014 comencé a realizar a importantes empresas de la Región, tales como Agrícola La Matriz, Agrícola Garcés (Hoy Garces *Fruit* y la más grande Agrícola de Chile y la mayor exportadora de Cerezas a nivel mundial) Copefrut (en ese momento la mayor exportadora de fruta del país), Surfrut, Agrícola Miguel Vial, Frutifor y San Clemente, entre otras.

1. **Exposición clara y circunstanciada de los hechos anteriores al término de la relación laboral:**

- a) **Inicio de la relación laboral:** El día 06 de junio del año 2021 ingresé a prestar servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia, bajo la modalidad jurídica de **Contrata**.
- b) **Funciones y lugar en que fueron prestados los servicios:** Presté servicios en la función de **Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas** en el **SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ**, ubicado en Uno Norte 541, Talca, con grado 8° del Estamento Profesional E.U.S. (Escala Única de Sueldo).
- c) **Naturaleza del contrato:** A la fecha del término de la relación laboral el contrato de trabajo era de naturaleza jurídica de **Contrata**.
- d) **La remuneración pactada:** La última remuneración mensual conforme a lo dispuesto en el artículo 172 inciso primero del código del Trabajo asciende a **\$3.063.776 (tres millones sesenta y tres mil setecientos setenta y seis pesos)**.
- e) **Período Laborado:** La relación laboral comenzó con fecha **06 de junio del año 2021** y finalizó con fecha **31 de diciembre del año 2022**, mediante la no

renovación de mi contrata, invocando mi ex empleador en la Resolución Exenta RA 215067/3360/2022 de fecha 28 de noviembre de 2022, una serie de antecedentes que pretenden justificar la no renovación, pero que en definitiva no son otra cosa que un disfraz del verdadero motivo para el término de mi contrato.

2. Exposición clara y circunstanciada sobre los hechos que generan la vulneración de derechos con ocasión de la no renovación de la designación a contrata.

Del relato de los hechos y de los indicios que daré cuenta a continuación, se esgrimen por mi parte dos hechos claros y precisos que motivaron a mi entender, el despido o la renovación de mi contrata para el año 2023. En primer lugar, **denuncio haber sido víctima de discriminación por motivos de salud**, pues al retorno de un largo periodo de licencia médica, se me informa que no se me renovarían mi contrata por mal desempeño laboral, lo que resulta sumamente llamativo si se tiene presente que la mayor parte del año 2022 estuve con reposo médico y que justo antes de hacer uso de licencia médica recibí felicitaciones por parte de mi jefe superior a través de una retroalimentación formal establecida en el procedimiento de evaluación del Servicio.

Denuncio luego que mi despido o no renovación de contrata obedeció a una represalia por parte de mi jefatura superior pues en el mes de julio del año 2022 activé una denuncia en su contra (en contra de don Alex Mella y doña Angela Muñoz) por malos tratos y que el 7 de noviembre de 2022, vale decir, 3 semanas antes de mi no renovación, se dispuso mediante resolución exenta N° 199 mi traslado a otras funciones en comisión de servicio. Según el Considerando 3°, esta decisión se habría adoptado por motivos de buen servicio y debido a **“encontrarse una investigación sumaria en curso, donde está involucrada doña María Macarena Pons Porcile .”** (como denunciante por cierto).

En definitiva SS., estimo fundadamente que la no renovación de mi contrata se debió o a mi extendido tiempo de reposo médico durante el año 2022 o bien, a una represalia por denunciar a mi jefatura superior. Estos hechos constituyen una discriminación arbitraria o bien, una vulneración a mi derecho a la indemnidad laboral o a mi libertad de expresión, decisión que queda entregada al Tribunal de VS., conforme al principio *Iura Novit Curia* y a los indicios de autos.

Para efectos de la presente denuncia SS. debe tener presente que los fundamentos utilizados por el Servicio para no renovar mi contrato están contenidos en la Resolución Exenta RA 215067/3360/2022 de fecha 28 de noviembre de 2022.

Esta resolución expedida durante mi reposo médico fundamentó mi no renovación de contrata pues conforme a la última calificación se habrían constatado los siguientes hechos:

- 1.- Que la suscrita no contaría con los conocimientos técnicos ni la experiencia para desarrollar las labores que se ejecutan en su Unidad, cuestión que impide que pueda desempeñar adecuadamente la coordinación de los funcionarios/as que tiene a su cargo.
- 2.- Que desconozco técnicamente los siguientes procesos para cumplir la labor de Coordinación, supervisión y/o ejecución. Proceso de tramitación de actos administrativos relacionados a la gestión de personas, de reclutamiento y selección, de contratación e inducción de personal, de evaluación de personal y del sistema de

calificaciones, de pago de remuneraciones y obligaciones previsionales, de capacitación, promoviendo la formación, de fomento del buen clima laboral y entorno de trabajo de los funcionarios/as, aplicación de las normas de prevención de riesgos y salud ocupacional y de asesoría en materias de competencia de la Unidad para la toma de decisiones institucionales.

- 3.- Que no habría presentado ninguna planificación anual o semestral del proceso que se señalan anteriormente, cuestión que ha impedido equilibrar las cargas de trabajo entre los funcionarios/as de la unidad.
- 4.- Que no contaría con las competencias específicas del cargo de jefatura o coordinadora de unidad, tales como, apoyar el trabajo en equipo, liderazgo y dirección de equipos, no contaría con una visión estratégica del proceso que desarrolla la unidad, ni contaría con la capacidad de dar soluciones técnicas a los nudos críticos del área. No sería capaz de planificación a corto, mediano y largo plazo de ningún proceso a mi cargo ni existiría interés por realizar una supervisión y/o seguimiento de ellos.
- 5.- Que todo lo anterior, demostraría una deficiente evaluación, y que no contaría con las competencias técnicas ni las aptitudes personales necesarias para el desarrollo de la función para que la fui designada.

II.- SOBRE LA GRAVEDAD DE LA CONDUCTA.

Que un Servicio Público incurra en este tipo de conductas lesivas reviste especial gravedad tanto por el principio de probidad administrativa que gobierna la función pública, como por el principio general de Buena Fe en materia laboral del artículo 430 del Código del Trabajo.

Tenga presente SS., que para los particulares que incurren en este tipo de conductas, la Ley N° 19.886 Bases Sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios, establece una sanción especial y autoriza para excluir al particular del derecho a contratar con la Administración del Estado durante el plazo de dos años, lo que claramente aumenta la gravedad de la conducta cuando quien incurre en ella es la Administración el Estado.

Adicionalmente a ello, la gravedad de esta conducta no sólo está dada por la falsedad de los hechos utilizados por la Administración, sino que además por sus consecuencias, **ya que estos hechos son de tal magnitud que razonablemente podrían servir de justificación plausible para denegarme cualquier posibilidad de reingresar al Servicio Público en el futuro pues formarían parte de mi registro en la Administración Pública.**

III.- PRIMERA CAUSAL DE VULNERACIÓN: HE SIDO DISCRIMINADA ARBITRARIAMENTE POR MOTIVOS DE SALUD.

Durante el año 2021 postulé a tres empleos todos del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez: Director Regional de Administración y Servicios, Jefe de Personal Regional y Jefe de Compras y Soporte Regional.

Ningunos de estos cargos eran transitorios.

Con posterioridad al término del proceso, por dichos telefónicos tanto de la Ex directora Nacional del Servicio doña María José Castro como de la directora Regional de ese momento, doña Ángela Muñoz, ambas confirmaron que había sido seleccionada para ejercer el cargo de Director Regional de Administración y Servicios (DAS) y sin embargo, durante la semana del 13 de diciembre del año 2021, la Ex directora Nacional me comunicó que desde la Dirección Regional habían seleccionado a otra persona y que en su lugar, se me asignaría el cargo de Jefatura de Personas.

Desde ese momento en adelante, sufrí por primera vez en mi vida profesional un verdadero hostigamiento laboral que poco a poco mermó mi salud. A modo de ejemplo, y conforme se acreditará, la Ex Directora Regional frente al resto del personal y de forma peyorativa, me instruía a “*entretente con el Comité Paritario y el Bienestar, no te metas en nada más*”; a partir del mes de diciembre de 2021 no fui invitada por ella a ninguna de las reuniones de coordinación; hablaba de manera negativa de mis capacidades, profesión y habilidades frente a otros funcionarios del Servicio; me ridiculizó en una actividad oficial de Servicio, frente a todos los funcionarios, donde a viva voz, indicó que yo no sabía nada de lo que estaba hablando, haciéndome callar delante de todos, y una serie de hechos lamentables, todos los cuales forman parte de la denuncia formal que efectué al servicio con fecha 13 de julio de 2022 y cuyo antecedentes acompaño en un otrosí de esta presentación.

Con el pasar de los días durante el año 2022 y pese a sentirme profundamente hostigada por el trato incivil de las personas antes nombradas, mi jefe directo en el proceso de Retroalimentación del mes de marzo de ese año, destacó mi trabajo y luego de detallar mis fortalezas y habilidades además de ello plasmó felicitaciones en mi favor con fecha 15 de marzo del año 2022: “***felicitaciones por la buena labor realizada***”:



SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

RETROALIMENTACIÓN DEL FUNCIONARIO(A)

Los equipos de Mejor Niñez deberán generar espacios de diálogo y aprendizaje entre sus funcionarios, funcionarias y Jefaturas con el fin de orientar a los primeros en su desempeño, reconociendo fortalezas, motivaciones y habilidades, así como también las oportunidades de mejora de aquellos aspectos más débiles que se observen presentes en quienes forman parte de nuestros equipos de trabajo. Los compromisos adquiridos en esta instancia abrirán una oportunidad de mejora y alineamiento con la misión y metas institucionales.

<p>1. RECONOCIMIENTO DE FORTALEZAS Y HABILIDADES</p> <p>Macarena Pons, se destaca por su iniciativa para generar enseñanza de ciertas materias de la unidad de gestión y desarrollo de personas. Realizar visitas a los funcionarios de CREAD entre Silos para aclarar dudas referentes a sueldos y liquidaciones, establecido en calendario programado. Orden y comunicación de procesos pertinentes a gestión de personas. Felicitaciones por la buena labor realizada.</p>
<p>2. OPORTUNIDADES DE MEJORA</p> <p>Realizar monitoreo y seguimiento de temas atinentes a la unidad de personas, efectuar estrategias para dar continuidad y retroalimentación a través de reportes/correo electrónico a su jefatura, equipo de trabajo y/o funcionarios que requieren información, con esto permitirá dar respuesta, reportar y concretar temas pendientes y relativos en materias de sueldos, contrataciones, perfiles/descriptores de cargo, selección de personal, resoluciones administrativas, clima laboral, entre otras materias propias de su unidad a cargo. Propiciar las reuniones y/o bajada de información con responsabilidades y plazos establecidos en conjunto con su personal a cargo, que puedan planificar y unificar procedimientos internos que puedan colaborar a cumplir con las normativas administrativas. Asistir de forma activa en procesos de digitación y/o realizar tramites administrativos que competen a su unidad.</p>
<p>3. COMPROMISOS Y PLAZOS</p> <p>Efectuar reuniones con responsabilidades y plazos establecidos en conjunto con su personal a cargo y/o con unidades que requieran abordar materias descritas, así fomentar la planificación y unificación de procedimientos que puedan colaborar a cumplir con las normativas administrativas y los requerimientos establecidos por el nivel central con fechas suscritas. Realizar protocolos y flujos de procedimientos internos competentes a la unidad de personas, que sean de conocimiento de todos los funcionarios. Esto será medido durante el mes de marzo 2022. Al menos una reunión por mes de carácter informativa/técnica y de educación de procesos de gestión y desarrollo de personas con funcionarios, además de flujos de procesos relevantes como el Ingreso de sueldos, perfiles de cargo, entre otros.</p>

Fecha de retroalimentación: 15/03/2022

Luis Zapatero
 NOMBRE Y FIRMA JEFATURA

Macarena Pons
 NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO(A)

División de Gestión y Desarrollo de Personas

Precisamente un mes después de dicha felicitación por el trabajo realizado a cargo de la **Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas**, mi salud se deterioró gravemente como lo demuestra el siguiente registro de licencias médicas del que es posible concluir que a contar del 26 de abril y durante los meses de mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre y los primeros días de noviembre, todos del año 2022, con la excepción de los días que más adelante indico, no concurrí a mis labores pues busqué ayuda de un médico especialista quien me indicó medicación, licencia médica y reposo laboral. (actualmente la Superintendencia de Seguridad Social se encuentra conociendo mi reclamo en contra de la Asociación Chilena de Seguridad expediente CUN 7137693 para determinar si mi reposo médico tiene origen laboral),

Licencias Medicas			
Féc. Emisión	N° Licencia	N° Dias Hábles	Tipo Licencia
15/02/2022	66168753-3	3	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
26/04/2022	10153256-9	7	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
03/05/2022	10211117-6	7	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
11/05/2022	10326715-3	3	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
19/05/2022	1006940367	30	ENFERMEDAD PROFESIONAL
19/05/2022	71853774-6	23	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
11/06/2022	71853870-K	16	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
28/06/2022	72370944-K	11	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
11/07/2022	73092757-6	21	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
01/08/2022	74100139	30	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
31/08/2022	11852427	30	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
30/09/2022	12202051	21	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN
21/10/2022	12471835	8	ENFERMEDAD O ACCIDENTE COMÚN

Con este importante indicio SS., se pude concluir sin lugar a duda que la no renovación de mi contrata tiene su verdadera causal en mi estado de salud y no en otras razones, puesto que al término de la última licencia a fines del mes de octubre de 2022 y luego de mi reincorporación al trabajo en el mes de noviembre de 2022, no alcanzó a transcurrir siquiera un mes y se dispuso la no renovación del contrato por motivos que resultan ser total y absolutamente falsos, y sin que el cargo hubiera sido cesado o eliminado.

Hago presente a SS., como antecedente que reafirma la discriminación de que fui objeto, el hecho de que luego de reincorporarme al trabajo durante la primera semana del mes de noviembre de 2022 fui designada en Comisión de Servicio para cumplir funciones en la Unidad de Gabinete de la Dirección Regional del Maule del Servicio a contar del día 07 de noviembre de 2022. Lo que permite concluir, que prácticamente no presté servicios en la Jefatura durante el año 2022 que pudiera servir de base a mis superiores para calificarme en la forma realizada en la Resolución Exenta de no renovación.

Como SS. podrá apreciar, en la Resolución Exenta citada se me reprocha y cuestiona mi desempeño laboral por no presentar ninguna planificación anual o semestral de los procesos lo que habría impedido al Servicio equilibrar las cargas de trabajo entre los funcionarios de la Unidad.

Sin embargo, mal podría haber presentado una planificación anual o semestral si recién me había reincorporado al trabajo.

Podría quizás suponerse que dicho reproche se formulaba con relación a mi trabajo **antes** de iniciar mi reposo médico, sin embargo, ello no resultaría factible pues como se dijo previamente, en el mes de marzo del año 2022, únicamente recibí felicitaciones por parte del sr. Zenteno.

La misma Resolución indica que no tengo las competencias específicas del cargo de jefatura o coordinadora de unidad, como por ejemplo que no apoyo **“el trabajo en equipo”**. Pero, en los meses previos (abril a noviembre de 2022) no me encontraba prestando servicios, sino que estaba en reposo por licencia médica, y lo curioso del caso, es que en marzo, justo antes de iniciar mi reposo médico, mi jefe superior reconoció entre mis fortalezas y habilidades, lo siguiente:

“Macarena Pons, se destaca por su iniciativa para generar enseñanza de ciertas materias de la unidad de gestión y desarrollo de personas. Realizar visitas a los funcionarios de CREAD entre Silos para aclarar dudas referentes a sueldos y liquidaciones, estableciendo en calendario

programado. Orden y Comunicación de procesos pertinentes a gestión de personas”.

Debido a lo expuesto, no se explica cómo pueden evaluar y tomar una decisión tan drástica como la de no renovación de la contrata (que equivale a un despido), sin que el trabajador a lo menos tenga un tiempo prudencial para que planifique y presente ante sus superiores un programa de trabajo.

Además, y no obstante que recién me reincorporaba al trabajo luego de varios meses con reposo por enfermedad, (cuya determinación si es de origen laboral o común se encuentra pendiente), se me acusa injustamente de no ser capaz de planificar ni a corto, mediano o largo plazo de cualquier proceso que esté a mi cargo.

Se me acusa injustamente también de que no tengo interés por realizar la supervisión y/o seguimiento de los procesos a mi cargo.

Por lo demás SS., resulta totalmente imposible que en el poco tiempo que laboré después de mi reposo por enfermedad se me haya podido calificar con el detalle que se indica en la Resolución Exenta pues al retorno de mi reposo médico, no trabajé en la unidad, pues fui trasladada a otra unidad en comisión de servicios.

Ninguna de las eventuales faltas que se mencionan en la Resolución Exenta, fueron objeto de reproche por parte de mis superiores en el tiempo que trabajé antes que me ordenaran reposo por enfermedad. En otras palabras, todo el reproche contenido en la Resolución Exenta tiene su origen en el tiempo que me encontraba bajo reposo por licencia médica, lo que resulta total y absolutamente cuestionable y carente de toda razonabilidad.

Todos estos hechos, son una muestra de que las razones para decidir la no renovación de mi contrata, que equivale a un despido, obedecen simplemente a una discriminación arbitraria e ilegal por mi estado de salud.

Cabe hacer presente que cada una de las licencias que me fueron otorgadas, se tramitaron debidamente ante la autoridad competente y no hubo reparos por parte de mi ex empleadora. Mi ex empleadora estaba en pleno conocimiento de mi estado de salud y prueba de ello es que mis licencias se tramitaron sin inconvenientes. El Servicio no inició sumario por mi desempeño ni alegó “salud incompatible con el cargo” del artículo 151 de la Ley Sobre estatuto Administrativo.

De los indicios del proceso, puede deducirse que el real motivo de mi desvinculación no es otro que mi estado de salud, que he padecido a lo menos desde abril del año 2022, toda vez que, a los pocos días siguientes al término de mi último reposo médico, mi ex empleadora no me renueva la contrata pese a que no existían sumarios en mi contra. Claramente mi jefatura no me quería en el Servicio y no precisamente por las motivaciones que da cuenta la resolución exenta de no renovación.

La no renovación o despido, no es sino un término de contrato o despido vulneratorio y discriminatorio por razones de salud, en cuanto se me discrimina respecto a mis compañeros de trabajo que gozando de un buen estado de salud, no son desvinculados. ***Se vulnera entonces el artículo 2º del Código del Trabajo y el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y la vulneración ocurre en el mismo despido.***

Indicios de vulneración.

- 1.- La ley que creó el Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez comenzó a regir el 5 de enero del año 2021.
- 2.- Ingresé al Servicio el día 06 de junio del año 2021 para servir un puesto permanente por medio de una contrata que por su naturaleza jurídica está destinada a satisfacer un cargo transitorio.
- 3.- Conforme al artículo 33 del Estatuto Administrativo, las evaluaciones de desempeño deben abarcar el periodo de 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año siguiente, sin embargo, como la denunciada se creó el año 2021, durante ese año no se hizo evaluación profesional, la que sin embargo fue sustituida por una “retroalimentación funcionaria” que en mi caso personal abarcó mi trabajo desde junio de 2021 a marzo de 2022.
- 4.- En esta evaluación de Reconocimiento de Fortalezas y Habilidades recibí expresas felicitaciones por la labor realizada hasta ese momento en el Servicio por mi Jefe Directo con fecha 15 de marzo del año 2022.
- 5.- De manera paralela, me sentí profundamente hostigada por dos jefes superiores, la exdirectora Regional del Servicio doña Ángela Muñoz y por don Alex Mella Director Subrogante de Administración y Servicios lo que comenzó a mermar mi integridad psíquica poco a poco hasta que el 26 de abril de 2022 – 31 días después de mi felicitación por la labor realizada- comencé mi reposo médico.
- 6.- Mi reposo médico se vio interrumpido solo durante 4 días, el día 16, 17, 18 y 19 de mayo de 2022 oportunidad en la que asistí a mi trabajo, en contra de la opinión médica pues temía algún tipo de represalia por ausentarme tantos días desde el 26 de abril.
- 7.- Curiosamente una semana después, el día 24 de mayo de 2022 recibí una anotación de demérito sustentada en “reiteradas situaciones de maltrato laboral” hacia dos funcionarias por hechos ocurridos el 17, 18 y 19 de ese mismo año. Aun cuando la anotación de demerito indica que se trataría de “reiteradas situaciones” en ella solo de hace referencia a hechos puntuales y no a hechos reiterados.
- 8.- Cabe destacar que en la amonestación de fecha 24 de mayo de 2022 se me hizo un cuestionamiento expreso por “posibles” futuras licencias médicas.
- 9.- A contar del 19 de mayo de 2022 volví a mi reposo médico de manera ininterrumpida hasta la primera semana de noviembre:

FECHA DE EMISION	N.º DIAS HABILES	FECHA DE EMISION	N.º DIAS HABILES
15 de febrero de 2022	3	28 de junio de 2022	11
26 de abril de 2022	7	11 de julio de 2022	21
03 de mayo de 2022	7	01 de agosto de 2022	30
11 de mayo de 2022	3	31 de agosto de 2022	30
19 de mayo de 2022	30	30 de septiembre de 2022	21
19 de mayo de 2022	23	21 de octubre de 2022	8
11 de junio de 2022	16		

- 10.- Una vez que me reincorpo a mis labores el 2 de noviembre de 2022 se me designa en comisión de servicios a contar de ese mismo día hasta el 30 de noviembre de 2022 para cumplir funciones transitorias en la Unidad de Gabinete realizando labores de apoyo a funciones de intersector.
- 11.- El día 28 de noviembre mediante resolución exenta N° 215067/3360/2022 se me informa la decisión de no renovar mi contrata bajo el argumento de un mal desempeño laboral lo que descansa en hecho falsos tanto por mi felicitación 30 días antes de mi reposo médico, como porque gran parte del año 2022 me encontraba bajo reposo médico.
- 12.- La medida adoptada está amparada en fundamentos falsos, no son proporcionales, esto es, la no renovación de la contrata no obedece a un motivo razonable.

El derecho:

La Actos de la Función Pública deben dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa.

La Constitución Política de la República en su artículo 8°, establece que el ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento **al principio de probidad en todas sus actuaciones.**

Por otra parte, el artículo 17 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado regula la probidad administrativa señalando que las autoridades de la Administración del Estado, cualquiera que sea la denominación con que las designen la Constitución y las leyes, y los funcionarios de la Administración Pública, sean de planta o a contrata, **deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa, que consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, debiendo primar el interés general por sobre el particular.**

Estas disposiciones implican que el Servicio demandado se ha alejado de la probidad pues ha utilizado fundamentos falsos para justificar mi no renovación de contrata.

Etimológicamente la palabra “falsedad” comparte sus orígenes con la palabra “engaño” que según la RAE consiste en “dar a la mentira apariencia de verdad” o “Inducir a alguien a tener por cierto lo que no es, valiéndose de palabras o de obras aparentes y fingidas”.

El personal a “contrata” se encuentra al servicio de funciones Transitorias.

Como es de conocimiento de SS., el Estatuto Administrativo regula dos tipos de vinculaciones entre el Estado y su personal:

a.- Funcionarios de Planta: definido en la Letra b) del artículo 3 del Estatuto Administrativo como “Conjunto de cargos permanentes asignado por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º”

b.- Empleo a contrata: Definido en la Letra c) del artículo 3 del Estatuto Administrativo como “Aquél de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

En este último caso, precisamente por el carácter transitorio del **cargo** de que se trate, es que se dispone que el empleo termina por el sólo ministerio de la Ley el 31 de diciembre de cada año. Sin embargo, fui contratada bajo esta precaria modalidad para servir un cargo permanente.

La Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia fue creada en la Ley N° 21.302 y conforme a su reglamento forma parte de la Organización y Estructura permanente y necesarias para lograr los fines del Servicio Público.

El servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia fue creado mediante la Ley N° 21.302 y comenzó a regir el 5 de enero del año 2021.

Es un Servicio Público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio.

Conforme al artículo 5 inc. 5º de la referida ley, un reglamento expedido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, suscrito además por el Ministerio de Hacienda, determinará la estructura interna del Servicio de conformidad con lo dispuesto en la ley N° 18.575 debiendo considerar a lo menos, una subdirección nacional y divisiones de administración y finanzas, de supervisión, evaluación y gestión, de servicios y prestaciones, y de estudios y asistencia técnica, así como áreas funcionales de auditoría interna, planificación y control de gestión.

Por su parte, mediante Decreto N° 9 del año 2021 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se aprobó el Reglamento que determina la Estructura Interna del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, y regula otras materias que se indican.

Este reglamento reviste especial importancia pues en él se establece y se define la Estructura Interna y de carácter permanente del Servicio.

Para efectos de la presente denuncia, el artículo 10 del Reglamento indica que el Servicio debe contar con una División de Gestión y Desarrollo de Personas, y a su vez, la División estaría compuesta por un Departamento de Gestión y Desarrollo de personas.- Funciones a su vez, se encuentran a cargo del Departamento de Administración y Soporte Regional como indica el artículo 14 del Reglamento.- ello permite concluir que la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas constituye un cargo de carácter permanente y que únicamente por una cuestión presupuestaria, ha debido ser servido por un trabajador a contrata, quienes como se indicó precedentemente, deben estar destinados únicamente a servir cargos transitorios.

Determinado que el cargo es Permanente y al servicio de las funciones propias del Servicio corresponde determinar la correcta causal legal de término conforme al Estatuto Administrativo.

El artículo 146 y siguientes del Estatuto Administrativo, indica que un funcionario cesará en el cargo por los siguientes motivos:

- a.- Aceptación de renuncia;
- b.- Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público; -
- c.- Salud incompatible con el cargo o pérdida sobreviniente de los requisitos para ingresar a la Administración del Estado o calificación del funcionario en lista de eliminación o condicional, entre otros.
- d.- Destitución;
- e.- Supresión del empleo; -
- f.- Término del período legal por el cual se es designado;
- g.- Fallecimiento.

En lo que interesa a la presente denuncia, la Cesación de Funciones por el término del periodo legal por el cual se es designado, se produce por el solo ministerio de la ley sin que sea necesario emitir un documento formal ni notificar al efecto el cese de sus funciones lo que resulta totalmente razonable pues el empleo a contrata persigue satisfacer una función transitoria.

Como señala el Estudio acerca de la ESTABILIDAD EN EL EMPLEO efectuado por la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de octubre de 2017, la ley ha establecido una modalidad de empleo que se caracteriza por la INESTABILIDAD, atendido a que ha sido prevista como una forma de desarrollar funciones TRANSITORIAS dentro de la Administración del Estado que en teoría no puede exceder el 20% del total de cargos de planta.

El problema surge, como asevera el estudio, que en la práctica se ha realizado una incorrecta aplicación de la figura del “empleo a contrata” quienes en la mayoría de los casos deben servir empleos permanentes y propios de la respectiva institución, pero sin gozar de estabilidad laboral.

Esta situación permite que los funcionarios a contrata que sirven cargos permanentes se encuentren en una situación inestable e incongruente, ***“pues por una parte están conscientes de que su contrata está sujeta a plazo, pero por otra saben que las***

funciones que realizan son permanentes y necesarias para lograr los fines del Servicio Público, de modo tal que la causal de cesación de funciones por término del periodo legal por el que se es designado, resulta ser aplicable desde el punto de vista formal, pero si las funciones que desarrolla el funcionario a contrata no son de carácter transitorio, la aplicación de la causal ‘término del periodo legal por el cual se es designado’ carece de fundamento fáctico para el que fue establecido.”

En esta línea debe considerarse lo preceptuado en el artículo 55 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, precepto normativo que constituye una de las bases para la aplicación del principio de razonabilidad en el contexto del control de la discrecionalidad administrativa:

“El interés general exige el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones; en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos que se gestionan; en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales, y en el acceso ciudadano a la información administrativa, en conformidad a la ley.”¹

En otras palabras SS., el empleo a contrata destinado a servir funciones permanentes y propios para los fines del Servicio es la fórmula perfecta para la arbitrariedad y discrecionalidad del Jefe Superior pues permite eludir de manera magistral el principio de Estabilidad en el Empleo facilitando el despido o no renovación de un trabajador sin atender a motivaciones objetivas, como Vgr. un mal desempeño del trabajador o una salud incompatible con el cargo, causales de terminación cuya aplicación debe ser cuidadosamente precedida de una serie de actos administrativos que respeten el debido proceso del funcionario y **el recto y correcto ejercicio del poder público.**

La no renovación de la contrata constituye un acto discriminatorio por motivos de salud.

Como lo señala nuestra doctrina, tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador.

Respecto de la tutela de derechos fundamentales del trabajador, debemos hacer una primera distinción, entre aquellos que protegen la actividad organizativa del trabajador, derechos fundamentales específicos, de aquellos que protegen al trabajador en su calidad de ciudadano inserto en una sociedad democrática, derechos fundamentales inespecíficos².

¹ El subrayado y destacado es nuestro.

² Como lo afirma UGARTE: “(...) Los denominados inespecíficos-, en cambio, no buscan confrontar al poder empresarial, sino ponerle límites, reconociendo espacios inmunes a ese poder, que protejan ciertos intereses individuales directamente vinculados a la dignidad moral del

En efecto, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales se encuentra consagrada expresamente en el artículo 6 inciso 2º, de la Constitución Política de la República, al señalar que *“los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”*.

A nivel legal, se encuentra contenido en el artículo 5 inciso 1º del Código del Trabajo, el que señala que: *“el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de estos”*. Respecto de este reconocimiento legal, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.856/162 de 30 de agosto del año 2002 señaló que: *“(…) dicha norma esta revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Como se señaló, esta norma está llamada en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema laboral (...) Los derechos fundamentales se alzan como verdaderos límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo esta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo –función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre estos”*.

Actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales -como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral-, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia que adolecía la normativa laboral en esta materia por falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas de referencia³. En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6º Del Procedimiento de Tutela Laboral, pero que en la práctica es el de aplicación general, con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos.

En el caso concreto indudablemente que el Derecho Fundamental agredido está contenido en el 489 del Código del Trabajo en relación artículo 2 del mismo cuerpo legal.

La denunciada ha dado un trato arbitrario, discriminatorio e injusto, carente de fundamento, atentando contra la legítima confianza existente en esta parte, de seguir ejerciendo mis funciones ya que mi cargo es de carácter permanente. Merece preguntarse entonces, cuál es el verdadero motivo de la separación de la denunciante. Claramente, la situación de salud de la actora o sencillamente la ausencia de fundamento objetivo en la decisión de no permitirle mantener su trabajo, nos hace concluir que la no renovación constituye un acto arbitrario y por ende discriminatorio basado en el mero capricho del ex empleador, haciendo un uso abusivo de sus facultades, discriminándolo por su solo mal estado de salud.

Nuestra doctrina ha señalado que los despidos lesivos de derechos fundamentales, pueden presentarse en dos situaciones: (1) que el empleador haya tenido una causal legal para poner término al contrato de trabajo y justifique ello en el juicio respectivo, de acuerdo a las normas sobre tramitación del contrato de trabajo, pero a su vez, que dicha

trabajador, o dicho en la terminología dominante, derechos asociados a la condición de ciudadano”. UGARTE C. José Luis. *“Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”*. Ed. Thomson Reuters. Santiago-Chile. 1º edición septiembre 2018. Pág. 03.

³ UGARTE C. José Luis. *“El Nuevo Derecho Del Trabajo”*. Lexis Nexis. 2007. Pág. 124.

conducta – el despido- sea lesiva de derechos fundamentales, caso en el cual nos encontraremos frente al despido pluricausal y, (2) Que el empleador no haya invocado causal que justifique el despido, o no haya señalado los hechos que la fundan, o habiendo detallado la causal y hechos que la fundan, no esté en condiciones de acreditarla, caso en el cual estaríamos frente a un despido lesivo de derechos fundamentales, lo que en doctrina se conoce como despido de causalidad única y lesiva de derechos fundamentales.

Respecto al efectivo ejercicio de los derechos laborales GAMONAL nos señala “*que el legislador protege al trabajador en el entendido de que la consagración de derechos mínimos e irrenunciables no es suficiente para lograr una tutela adecuada del trabajador, ya que su posición de subordinación y su falta de poder frente al empleador, impiden que pueda exigir sus derechos sin quedar sujeto a represalias posteriores, garantizándose con ello que los trabajadores afectados en sus derechos puedan recurrir a las instancias competentes a fin de lograr su debida protección sin verse expuestos a eventuales represalias por parte de sus empleadores*”⁴.

En cuanto a la prueba vulneración de derechos fundamentales y a los indicios y a la prueba de indicios:

Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de prueba material.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, una vulneración a la garantía de indemnidad, esto es, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

En este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala UGARTE, por “suficiente”, debe entenderse *más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: “deben permitir la sospecha razonable para que el juez declare que la vulneración se ha producido. Así, el hecho de que el empleador despida a los trabajadores al otro día de terminarse el fuero laboral posterior a la negociación colectiva, lesionando la libertad sindical del afectado, o al día siguiente de ser notificado de una denuncia ante la Inspección del Trabajo o una demanda judicial, lesionando su garantía de indemnidad, es sólo un indicio, pero suficiente de que razonablemente se ha producido la conducta denunciada*”⁵.

Jurisprudencia:

PARILLI con HOSPITAL CLÍNICO DR. FELIX BULNES CERDA.

En los autos RIT T-303-2021 del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, doña Alejandra Marina Parilli Perera demanda al Hospital por haberse vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido, específicamente las garantías establecidas en el artículo 19 N°1 y 16 de la Constitución Política de la República de Chile.

⁴ GAMONAL C., Sergio. “La acción de protección y las facultades de la Dirección del Trabajo”, en Reforma Procesal Laboral. Homenaje al Profesor Héctor Humeres M. Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 21, SCHDTSS, Santiago, Chile, 2001. Pág. 72.

⁵ UGARTE C., José Luis. “Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”. Op. Cit. Pág. 76.

Indicó que el 1 de noviembre de 2019 comenzó a prestar servicios en el Hospital bajo la modalidad jurídica de contrata.

A las pocas semanas comienza a tener desencuentros con algunos compañeros de trabajo lo que comenzó a provocarle angustia y preocupación. Señala que el 4 de febrero de 2020 dos de sus superiores en una reunión formal se le informó que tenía 7 reclamos en contra de ella y que la reunión tenía por finalidad solicitar la no renovación de su contrata pese a que llevaba 3 meses trabajando, no existían sumarios administrativos en su contra, no tenía eventos adversos o complejos con pacientes, no había sido notificada de ningún reclamo en su contra.

Luego de una serie de sumarios y licencias médicas, el 27 de noviembre de 2020 fue notificada de la decisión en orden a no renovar su contrata para el año 2021.

Mediante sentencia definitiva de fecha 16 de marzo de 2022 el Tribunal estableció en lo pertinente, lo siguiente:

- a.- Que la resolución de no renovación es un acto susceptible de control judicial en relación con el artículo 493 del código del trabajo para efectos de determinar la justificación de la medida adoptada por el empleador y su justificación.
- b.- Que el vencimiento del plazo como causal legal de término de la relación de empleo público, no exime a los jueces del deber de examinar si la decisión de no renovar una contrata es lesiva de algún derecho fundamental (CITA ADEMÁS FALLO DE CORTE SUPREMA 7 DE MARZO DE 2017 N° 28.427-2016).
- c.- Que procede aplicar el principio pro operario en favor de los funcionarios públicos.
- d.- que la Administración Vulneró los derechos fundamentales ocurridos con ocasión del despido, declarando que la decisión en orden a no renovar su empleo a contrata es un acto arbitrario que afecta el derecho de la denunciante a no ser discriminada en el ámbito laboral.

MONARDES con UNIVERSIDAD DE ANTOFAGASTA.

En causa RIT T-324-2019 tramitada ante el Juzgado de Letras de Antofagasta se interpuso una denuncia en procedimiento de Tutela Laboral por discriminación por salud del trabajador, en cuya sentencia dictada con fecha 22 de enero del año 2020 señala expresamente en su Considerando Noveno: *“Que, conforme a la confesión espontánea de la demandada en el libelo correspondiente, se puede establecer que el término de la relación laboral acaecida en el mes de julio de 2019, corresponde a la materialización y ejecución del despido decidido y efectuado en el mes de enero del mismo año, el cual, por el fuero del trabajador, debió ser dejado sin efecto, debiendo en consecuencia, establecerse la intención y la efectividad de los motivos tenidos por el empleador para poner término a la relación laboral, a dicha época, esto es, al mes de enero de 2019, ya que toda decisión posterior, se funda única y exclusivamente en circunstancias anexas, esto es, **la existencia de fuero y licencias médicas, las cuales concluidas lleva al empleador a ejecutar la decisión de poner término a la relación laboral, misma que adoptada con bastante antelación**”* (lo ennegrecido es mío).

Tal causa es de relevancia, pues en el considerando citado se expresa claramente, que la existencia de licencias médicas fueron determinantes para que el

trabajador fuera despedido, lo cual ocurrió terminada la última licencia médica, idéntico al caso de marras.

Así también en su Considerando Décimo Cuarto los Ministros de Corte señalan que: *“Que, en relación a la existencia de discriminación con actos relacionados al despido, cuyo indicio se construye conforme a la prueba documental rendida en autos, y, hechos que también han resultado pacíficos, a saber, **la existencia de licencia médica del actor por un periodo cercano a los dos años, luego de lo cual, vencidas éstas, al momento de reintegró del trabajador, se pone término a su contrato de trabajo con fecha 22 de enero de 2019, el empleador, conforme a la prueba rendida, y el análisis de la misma efectuado en los considerandos NOVENO a DUODÉCIMO, no entrega elemento alguno que permita explicar la medida adoptada, en este caso, la separación del trabajador**”.* (lo ennegrecido es mío).

TRANAMIL LARENAS Y OTROS con MUNICIPALIDAD DE ALTO BIOBIO

En este reciente fallo de unificación dictado por la Excma. Corte Suprema de fecha 15 de febrero de 2023 ROL 91.870-2021, el máximo tribunal destacó dos dictámenes de la Contraloría General de la República por medio de los cuales se estableció que a partir de esa fecha, año 2018, **NO RESULTA PROCEDENTE INVOCAR UNA MALA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, PARTICULAR, ESPECIAL O AD HOC, PARA FUNDAR UNA NO RENOVACIÓN DE UNA CONTRATA O PARA DISPONER SU TÉRMINO ANTICIPADO.** Dictamen N° 85.700-2016 y N° 6.400-2018.

IV.-SEGUNDA CAUSAL DE VULNERACIÓN: DESPIDO O NO RENOVACIÓN DE CONTRATA COMO REPRESALIA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Relacionado con lo anterior, y de manera subsidiaria, para los efectos de esta segunda causal de vulneración de derechos fundamentales del artículo 495 del C. del Trabajo, doy por reproducidos todos los antecedentes relatados en el punto anterior, como aspectos generales.

Como antecedente particular hago presente a SS., que con fecha 13 de julio de 2022 presente ante doña Gabriela Muñoz, en su calidad de Directora del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, una denuncia por acoso laboral en contra de mis superiores, la ex Directora Regional doña Angela Muñoz Venegas y el DAS subrogante Regional don Alex Mella, cuyos fundamentos son los que se señalan en la denuncia citada que se acompañará al proceso y que se traduce en síntesis en arbitrariedades y hostigamientos de los denunciados en contra de mi persona, trato peyorativo, exclusión de reuniones, referencias negativas hacia mis capacidades y ridiculización frente a los demás funcionarios, llamados de atención sin justificación, etc.

Esta denuncia en contra de mis superiores podría constituir una clara represalia o violación a mi indemnidad que tuvo como consecuencia no sólo el destino a una Comisión de Servicio en otra Unidad, sino que además y principalmente la no renovación de mi contrata, es decir, es perfectamente factible presumir que la pérdida de mi fuente de ingresos obedeció a una represalia por haber denunciado a mis superiores. Cabe destacar que producto de mi denuncia se inició un sumario que, hasta la fecha de la presentación de esta demanda, aun no tiene respuesta o resolución.

Como indica la Inspección del Trabajo, el legislador protegió a través de la acción de tutela, el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

Por ende, el derecho de indemnidad corresponde a la garantía del trabajador a no ser objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales cualquiera sea su naturaleza, esto es, fundamentales específicos o inespecíficos, legales o contractuales, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos en la materia, tanto judiciales como administrativos y su reconocimiento legal está en el artículo 485 inc. 3 del Código del Trabajo

Indicios:

Al respecto y por motivos de economía procesal y para no incurrir en reiteraciones innecesarias, doy por reproducidos todos y cada uno de los indicios expresados precedentemente. No obstante, a ellos agrego los siguientes:

- 1.- Que con fecha 13 de julio de 2022 presenté ante doña Gabriela Muñoz, en su calidad de Directora del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, una denuncia por acoso laboral en contra de mis superiores, la ex Directora Regional doña Angela Muñoz Venegas y el DAS subrogante- Regional don Alex Mella cuyos fundamentos son los que se señalan en la denuncia citada que se acompañará al proceso.
- 2.- El destino a una Comisión de Servicio en otra Unidad una vez que retorné de mi reposo médico.
- 3.- La resolución exenta de no renovación de contrata ya citada.

En subsidio y para el caso de que SS. estimara que no se cumplen los requisitos para configurar la causal de indemnidad, y conforme al principio general IURA NOVIT CURIA que inspira el Derecho, los hechos antes señalados constituyen de todas formas, un atentado en contra de la libertad de emitir opinión del N° 12 del art. 19 de la Constitución Política de la República en relación con el inciso 4° del art. 485 del Código del Trabajo.

Estimo que en este caso, el Servicio de alguna manera ha castigado mi conducta amedrentándome por haber ejercido un deber ético de informar actos que en mi opinión son contrarios a un trato digno como indica el artículo 2 del Código del Trabajo.

La libertad de expresión comprende, en términos generales, no solo la facultad de expresar juicios de valor sino también la realización de la crítica, que es lo que se produce en el presente caso, en el que expuse mi sentir mediante una denuncia formal, amparada en el derecho a expresar libremente mi opinión sin que ello implique un menoscabo, **todo lo cual resultó en un grave error ya que por dicha conducta lícita, ética, reconocida, promovida y amparada por la legislación nacional e internacional, perdí mi única fuente estable de ingresos y hoy me encuentra desempleada**

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** reconoce expresamente en su artículo 19 que ***“Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión: este derecho incluye el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión”.***

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Nueva York indica en su artículo 19 que ***“Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones”*** ***“ Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión, este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa, o por cualquier otro procedimiento de su elección”***.

La Constitución Política de la República, indica al respecto en su artículo 19 N° 12: La constitución asegura a todas las personas: ***“la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quorum calificado.”***

El Código del Trabajo señala en su artículo 2° inc. 2° que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

V. DAÑO MORAL:

Debemos precisar a este respecto que, en general, los autores que aceptan que deba indemnizarse el daño moral derivado de las relaciones de trabajo, en este caso la no renovación de la contrata, reconocen que tal reparación debe ser excepcional, esto es, en determinados casos en que se cumplan ciertos requisitos.

En efecto, los autores señalan que es indemnizable el daño moral por ruptura arbitraria del contrato de trabajo, lo cual a la luz de los hechos relatados está expresamente determinado. Así lo entiende también SERGIO GAMONAL:

“Como la reparación adicional sólo puede admitirse en situaciones excepcionales y no en cualquier despido, MANGARELLI y CASTELLO señalan los siguientes criterios a fin de determinar si la entidad del daño moral amerita su indemnización: a) Si existen motivaciones antijurídicas, espurias o persecutorias, b) Si hay una especial intención de lesionar al trabajador, c) Si el comportamiento del empleador es particularmente antijurídico y vulnera intereses cautelados por el ordenamiento laboral. Agrega este autor que “para que proceda la indemnización en el daño moral, éste debe ser de cierta entidad. BARBAGELATA sostiene que para que sea indemnizable el daño moral por término de contrato de trabajo, debe tratarse de un daño moral distinto del “normal” que produce la ruptura abusiva del contrato. Las sensaciones de disgusto, ira, contrariedad, indignación, etc. del trabajador, no dan lugar por sí solas a la obligación de reparación. MARTORELL señala como límite para la procedencia de la indemnización por daño moral por despido, el denominado “principio de la extraordinariedad”, esto es que la reparación del daño moral por ruptura abusiva del contrato de trabajo sea una situación excepcional, aplicable en limitadas ocasiones”.

Los argumentos que se invocan para aceptar la reparación del daño moral como consecuencia del despido abusivo los podemos resumir de la siguiente forma: Si bien es cierto que nuestra legislación laboral no consagra expresamente la procedencia de una indemnización del daño moral, como si establece la reparación de este tipo de daño en materia de accidentes del trabajo, no es menos cierto que indudablemente tienen cabida

supletoria en el ámbito laboral las normas del Derecho Civil, que constituye el derecho común aplicable, más aún si consideramos, desde una perspectiva histórica, la cercanía existente entre ambas disciplinas. Así se desprende de los artículos 4 y 13 del Código Civil.

Si bien la ley laboral regula la terminación del contrato de trabajo, en verdad, ella no se refiere a la posibilidad de una indemnización del daño moral, pero tampoco la prohíbe, como algunos han pretendido. Estamos entonces frente a una situación no regulada por la ley laboral especial, recibiendo aplicación, en consecuencia, los principios del Derecho Civil general y común, entre los cuales se cuenta el de reparación integral del daño.

La indemnización laboral tarifada no cubre todos los perjuicios que puedan producirse con motivo o con ocasión de un despido abusivo, sino que comprende sólo los daños que razonablemente debe generar. Ella se determina sobre la base de parámetros objetivos que no dicen relación con el daño real que pueda experimentar el trabajador. Esos parámetros son, básicamente la antigüedad del trabajador y la remuneración percibida. Por lo mismo, no es posible considerarla compensatoria del daño ocasionado al trabajador, porque en su determinación se ha prescindido absolutamente de la consideración del daño real que pueda haber sufrido el trabajador.

En la materia que nos atañe se ha de aplicar el régimen de responsabilidad contractual porque, según es generalmente admitido, para que proceda la responsabilidad contractual es necesario: La existencia de un contrato; que el daño se cause por una de las partes en perjuicio de la otra y que el daño provenga del incumplimiento de dicho contrato u obligación. A modo ilustrativo, en este sentido se expresa LESLIE TOMASELLO, quien señala que el daño moral ocasionado por un despido injustificado “es contractual y la indemnización debería fijarse por las reglas de la responsabilidad contractual, pues no cabe duda que el daño moral ha sido ocasionado por una infracción a las reglas que rigen el contrato de trabajo en lo que se refiere a la terminación”. (TOMASELLO HART LESLIE, “El Daño moral en la responsabilidad Contractual”, Santiago, 1969, Pág. 291)

Para GAMONAL en cambio, la infracción al contrato de trabajo está dado por la trasgresión del contenido ético – jurídico que va envuelto en éste. De esta forma señala que “Una norma fundamental para determinar el alcance de los contratos de trabajo es el artículo 1546 del Código Civil, que dispone que los "contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

Por lo tanto, la ejecución de buena fe de los contratos no se limita a su tenor literal, sino a todas aquellas obligaciones derivadas de su naturaleza, de la ley o la costumbre. Lo anterior es de gran importancia si se considera la naturaleza del contrato de trabajo, la subordinación que su ejecución implica respecto del trabajador y el carácter personal de los servicios, lo que determina que el empleado se encuentre en desventaja respecto del empleador. Ante esta situación, el legislador ha optado por establecer una serie de derechos mínimos e irrenunciables en favor del primero, sólo modificables para aumentar sus beneficios, lo que otorga al orden público laboral su carácter "unilateral". La amplitud de las obligaciones laborales nos lleva a la consecuencia lógica de que existen múltiples posibilidades de que las infracciones al contrato generen un daño moral para una de las partes”.

Hay situaciones en las cuales el empleador puede haber actuado de mala fe, con la finalidad de poner fin al contrato por motivaciones ilícitas o espurias, infringiendo un daño moral al trabajador que en nuestra opinión deberá ser indemnizado en forma específica por constituir un despido lesivo de derechos fundamentales.

Podemos dar muchos ejemplos de lo anterior: Cuando el empleador despide a un trabajador por motivos sindicales, por haber hecho un reclamo a la Dirección del Trabajo, por haberse negado a trabajar horas extraordinarias, por sus ideas políticas, por acoso sexual, por motivos discriminatorios basados en la raza, color, sexo, religión, nacionalidad u origen social, etc.”

La reparación del daño moral contractual y extracontractual se encuentra fundamentada en nuestra Constitución Política, lo cual no excluye al derecho laboral. Como señalamos anteriormente, la Carta Fundamental comprende el daño moral en sus artículos 19 N°7° letra i) y 38. Además, nuestra Ley Fundamental en su artículo 19 Números 1° y 4° refuerza el reconocimiento del daño moral al consagrar como garantías constitucionales el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (N°1°), y el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia (N°4°) Asimismo, dichos preceptos consagran a nivel constitucional el "principio de reparación integral del daño".

Por otra parte, la Constitución en su artículo 5° inciso segundo establece el deber de los órganos del Estado de respetar y promover los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, garantizados por la Constitución así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes. En este contexto, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho a la vida en su artículo 6 y dispone en el artículo 17 que "1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación".

Asimismo, el Pacto de San José de Costa Rica en sus artículos 4 y 5 reconoce el derecho a la vida y el derecho de todas las personas a la integridad física, psíquica y moral, y en el artículo 11 establece que toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.

La doctrina civil concluye a partir de nuestra Carta Fundamental que la reparación de los perjuicios extrapatrimoniales contemplados en la Constitución debe aceptarse en cualquier ámbito de la responsabilidad civil: precontractual, contractual y extracontractual, procediendo, además, la acción de protección establecida en el artículo 20 de la Ley Fundamental. Tanto el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona (N°1°), como el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia, son deberes especialmente contemplados y reforzados por el derecho laboral, integrantes del denominado contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, deducibles de diversas disposiciones del Código del ramo.

Ahora bien, no existe un criterio objetivo que permita determinar un monto determinado a título de daño moral ya que esta indemnización no es compensatoria sino en cierta medida reparatoria.

Sin embargo, a causa de la no renovación de mi contrata o de mi despido, ya por discriminación, por vulneración de mi indemnidad o por violación de mi libertad de expresión, la indemnización por daño moral debe estar destinada a morigerar, disminuir o

atenuar las consecuencias del mal sufrido, del que he sido objeto; daños que en el caso de autos lo estimo razonable y prudentemente en **\$8.000.000** (ocho millones de pesos) o la cifra que en equidad S.S., determine. Lo anteriormente expuesto, derivado de lo ya latamente descrito en el cuerpo de esta presentación. - No obstante ello, hago presente que este monto lo he determinado de un promedio en el que diversos fallos laborales han condenado al demandado al pago de perjuicio morales a causa de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto por los artículos 19 N°1, 12 de la Constitución Política de la República de Chile; art, 2, 423 inc. 3° 430, 485, 489, 490, 491, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo, y demás normas legales y reglamentarias pertinentes al caso;

RUEGO A SS., se sirva tener por interpuesta **DENUNCIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CONSAGRADOS EN EL ARTÍCULO 2° INCISO 2° DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y EN EL ARTÍCULO 19 N°1 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE, CON OCASIÓN LA NO RENOVACIÓN DE LA DESIGNACIÓN A CONTRATA, EN SUBSIDIO, DE LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN EL 485 N°3 O ARTÍCULO 19 N°12 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE** en contra de mi ex empleadora **SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**, ya individualizada, admitirla a tramitación, acogiéndola en todas sus partes, declarando y condenando, según corresponda lo siguiente:

- 1.- **Declaración de vulneración de derechos fundamentales:** **RUEGO A SS.**, se sirva declarar que con ocasión de la no renovación de mi contrata del cual he sido objeto por parte de mi ex empleadora, se han vulnerado mis derechos fundamentales, en particular se me ha discriminado por razones de salud al tenor de lo dispuesto en el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, en relación a los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, y se ha afectado la garantía del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.
- 2.- En subsidio, se sirva declarar que la no renovación de mi contrata del cual he sido objeto por parte de mi ex empleadora, obedeció a una represalia y como consecuencia de ellos, se ha vulnerado mi derecho a la indemnidad del artículo 485 inc. 3° del Código del Trabajo, o bien se ha vulnerado mi libertad de expresión del artículo 12 inc. 1° de la Constitución Política de la República de Chile.
- 3.- Que se ordene que la denunciada sea condenada a pagar la indemnización especial que contemplada el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, solicitando que, atendido el mérito de los evidentes indicios y la **especial gravedad** del derecho lesionado y sus consecuencias, esta indemnización se fije en un monto equivalente a 11 meses de remuneración, esto es, la cantidad de **\$33.701.536**, o en el monto que SS. determine o bien, que se disponga mi reintegro por infracción del inciso 4° del artículo 2 del Código del Trabajo, opción que se adoptará en el plazo de tercero día de ejecutoriada la sentencia o en el plazo o bajo la modalidad que SS., determine conforme a la ley N°21.280.
- 4.- Que copia de la Sentencia Definitiva que acoja la acción de tutela, sea puesta en conocimiento de todos los funcionarios de planta del Servicio Nacional de Protección Especializada de la Niñez.

- 5.- Que copia de la Sentencia Definitiva sea remitida a la Dirección del Trabajo para su registro.
- 6.- Que la Dirección Regional del Servicio de Protección Especializada de la Niñez deberá capacitar a todos los funcionarios de planta, personalmente o por vía remota, en materias relacionadas con la no discriminación y/o indemnidad y/o libertad de expresión en el contexto de las relaciones laborales, organizando una conferencia abierta a cargo de un abogado especialista en derecho laboral que acredite poseer grado de Magister o Doctor, con una duración no menor de dos horas, en el plazo de tres meses desde que la Sentencia se encuentre ejecutoriada.
- 7.- Que se condena a la denunciada a indemnizar a la denunciante al pago de la suma de **\$8.000.000.-** (o la cantidad mayor o menor que SS. determine) por concepto de daño moral.
- 8.- Que todos los conceptos sean pagados con reajustes e intereses de acuerdo al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.
- 9.- Que la denunciada deberá pagar las costas de la causa.
- 10.- Lo que SS. estime pertinente conforme a los hechos expuestos de acuerdo al principio IURA NOVIT CURIA.

PRIMER OTROSÍ: Para efectos del artículo 490 del Código del Trabajo, **SÍRVASE SS.**, tener por acompañados los siguientes documentos:

- 1.- Resolución Exenta RA N° 2150673/3360/2022 Decisión de no prorrogar de fecha 28 de noviembre de 2022 emitida por el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.
- 2.- Acta de notificación personal de fecha 29 de noviembre de 2022 de resolución de no renovación de contrata para el año 2023.
- 3.- Resolución Exenta N° 199 designa en Comisión de Servicio a funcionaria María Macarena Pons Porcile, de fecha 7 de noviembre de 2022.
- 4.- Evaluación de Desempeño, Calificación 2021 de la funcionaria doña María Macarena Pons Porcile.
- 5.- Documento denominado “Histórico de Licencias” emitido por Isapre Consalud con respecto a doña María Macarena Pons Porcile, de fecha 21 de febrero de 2023.
- 6.- Set de correos electrónicos en lo que doña María Macarena Pons Porcile solicita información acerca del procedimiento de denuncia y sanción de acoso laboral y sexual del Servicio de fechas 23 de noviembre y 22 de diciembre de 2022.
- 7.- Formulario de denuncia deducida por doña María Macarena Pons Porcile en contra de Ángela Ginette Muñoz Venegas y don Alex Mella con fecha 13 de junio de 2022.
- 8.- Denuncia deducida por doña María Macarena Pons Porcile en contra de Ángela Ginette Muñoz Venegas y don Alex Mella con fecha 13 de junio de 2022.
- 9.- Retroalimentación del funcionario(a) de doña María Macarena Pons Porcile de fecha 15 de marzo de 2022.
- 10.- Set de correos electrónicos, compuesto de tres páginas que contiene propuesta y aceptación de cargo Jefatura Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

- 11.- Resolución exenta 023 de fecha 10 de enero de 2023 que Resuelve Recurso de Reposición interpuesto por doña María Macarena Pons Porcile en contra de la resolución exenta RA. N° 215067/3360/2022 del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia.

En referencia con el estado de salud de la denunciante:

- 12.- Formulario de constancia información al Paciente GES emitido por el Médico Psiquiatra Dr. Rafael Torres de fecha 20 de julio de 2022.
- 13.- Certificado Médico de fecha 17 de junio de 2022 emitido por la profesional psicóloga doña Marta Osorio Pavez.

Antecedente que acreditan experiencia profesional:

- 14.- Certificado de título de 6 de marzo de 2002; diploma de Administración de Personal agrícola; Diploma licenciatura en Agronomía; Diploma de título de Ingeniero Agrónomo; Diploma Gestión y Actualidad en el Sector Agropecuario Nacional ciclo 2002;
- 15.- Certificado Gestión Laboral; Certificado Desarrollo de Competencias para la efectividad organizacional; Diploma Economía y Gestión para grupos asociativos en el sector agropecuario; Certificado Diseño y Aplicaciones de estrategias en Predios Agrícolas”.
- 16.- Certificado Corretaje y Tasación de Bienes Agrícolas forestales y urbanos”; Diploma Control de Gestión Gerencial; Certificado Desarrollo de la capacidad emprendedora en los Centros de Gestión; Certificado Administración para la productividad;
- 17.- Certificado Administración Laboral Agrícola otorgado por la Universidad de California de EEUU en convenio con la Universidad de Chile.

SEGUNDO OTROSÍ: SOLICITO A VS., se sirva tener presente que señalo el siguiente correo electrónico para efecto de las notificaciones: notificacion@lycabogados.cl

TERCER OTROSÍ: SÍRVASE SS. tener presente que en éstos autos me patrocinan los abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, don **ENRIQUE LABRA MUÑOZ**, cédula de identidad N° 9.573.853-2, don **PATRICIO YAÑEZ LEON**, cédula de identidad N° 8.791.724-k y don **FRANCISCO JAVIER CAROCA LUENGO**, cédula de identidad N° 15.838.025-0, domiciliados en calle Manuel Montt N° 357 oficina 810, Curicó, a quienes confiero poder con las facultades de ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, especialmente percibir incluso a su propio nombre.