

PROCEDIMIENTO : Aplicación general
MATERIA : Tutela por vulneración a derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y cobro de prestaciones.
DEMANDANTE : **JOSE GABRIEL UNDURRAGA MARTINEZ**
RUT : [REDACTED]
ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO : **JOSE GABRIEL UNDURRAGA MARTINEZ**
RUT : [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
APODERADO : **ROCÍO MACARENA GARCÍA DE LA PASTORA ZAVALA**
RUT : [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
APODERADO : [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
DENUNCIADO : **SENADO DE LA REPÚBLICA DE CHILE**
RUT : 60.201.000-7
REPRESENTANTE LEGAL : **RAÚL GUZMÁN URIBE**
RUT : [REDACTED]
DOMICILIO : Morandé 441, Santiago

EN LO PRINCIPAL: Denuncia vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral. **PRIMER OTROSÍ:** Acompaña documentos. **SEGUNDO OTROSÍ:** Notificación electrónica. **TERCER OTROSÍ:** Acredita representación y asume Patrocinio y Poder.

S. J. L. de Santiago

JOSE GABRIEL UNDURRAGA MARTINEZ, abogado, en representación, según se acredita en el tercer otrosí de esta presentación, de doña María Magdalena Palumbo Ossa, cédula nacional de identidad N° [REDACTED]; doña Ingrid Milena Karelovic Rios, cédula nacional de identidad [REDACTED]; doña Ximena Belmar Stegmann, cédula nacional de identidad [REDACTED]; don Pedro Javier Fadic Ruiz, cédula nacional de identidad N° [REDACTED]; don Jorge Andrés Jenschke Smith, cédula nacional de identidad [REDACTED] doña María del Pilar Silva García de Cortázar, cédula nacional de identidad [REDACTED]; doña María Soledad Aravena Cifuentes, cédula nacional de identidad N° [REDACTED]; don Rodrigo Javier Pineda Garfias, cédula nacional de identidad [REDACTED]; don Juan Pablo Duran González, cédula nacional de identidad N° [REDACTED]; don Francisco Javier Vives Dibarrart, cédula nacional de

identidad [REDACTED]; don Luis Alberto Sepúlveda Vargas, cédula nacional de identidad N° [REDACTED] 6; don Juan Ignacio Vásquez Caces, cédula nacional de identidad [REDACTED] don Carlos Fernando Luis Soffia Contreras, cédula nacional de identidad [REDACTED], Abogados y Secretarios de Comisión del Senado, todos domiciliados para estos efectos en [REDACTED] a US., respetuosamente digo:

Que, en la representación que invisto y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 2, 5, 446, 485 y siguientes, 490, 491 y siguientes del Código del Trabajo, Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos, Convenios o Tratados Internacionales sobre Derechos Laborales y/o del Trabajo, ratificados por nuestro país, vengo en interponer denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra del **SENADO DE LA REPÚBLICA DE CHILE**, Rol Único Tributario N° 60.201.000-7 representada legalmente, conforme el inciso primero del artículo 4 del Código del Trabajo, por don **RAÚL GUZMÁN URIBE**, o quien actualmente sus derechos represente, ambos domiciliados en calle Morandé N° 441, Santiago, Región Metropolitana, a fin de que S.S. la admita a tramitación y, conforme los antecedentes que expondré más adelante más los que se aportarán en la oportunidad procesal pertinente, declare en definitiva que la denunciada ha vulnerado, durante la vigencia de la relación laboral, el derecho a la no discriminación de mis representados, garantía establecida en el artículos 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y 2 del Código del Trabajo, además de su derecho a las prestaciones que se detallarán, condenando, en definitiva, a las declaraciones, sanciones prestaciones e indemnizaciones que se solicitarán, todo esto de acuerdo a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que paso a exponer:

Para una adecuada comprensión, ordenaremos esta demanda en los siguientes acápite:

INDICE

I.	LOS HECHOS	3
1.	Antecedentes preliminares	3
1.1	El trabajo en el Senado y su regulación.	3
1.2.	Estructura remuneratoria	4
2.	Definición de la “Asignación de complemento de jornada” como concepto remuneratorio. Forma de cálculo.....	5
3.	Modificaciones al sistema de pago de la Asignación de Complemento de Jornada. .	6
4.	Antecedentes de la Vulneración	
4.1.	Esto se trata de una represalia.....	6
4.2.	Contradicciones.	8
4.3.	Arbitrariedad en la medida	8
4.4.	La denunciada estaba en conocimiento del rechazo de mis representados a la medida arbitraria.....	9

5.	Antecedentes laborales particulares	11
II.	EL DERECHO	13
1.	Sobre la aplicación del procedimiento de Tutela	13
2.	En cuanto a la no discriminación	14
3.	En cuanto a la integridad de las remuneraciones	18
4.	En cuanto a la garantía de indemnidad	18
5.	En cuanto al derecho a la libertad de trabajo, enfocado desde la perspectiva de la justa retribución	20
6.	En cuanto a los indicios	21
7.	CONCEPTOS DEMANDADOS Y PETICIONES CONCRETAS	22

I. LOS HECHOS

1. Antecedentes preliminares

A fin de ilustrar adecuadamente el escenario en el que se produce la discriminación, es necesario ahondar en la especial regulación que presenta el sistema de trabajo en el Congreso Nacional, específicamente, respecto de los trabajadores que ejercen el cargo de Secretarios de Comisión, tanto del Senado como de la Cámara de Diputados.

A diferencia de otros órganos del Estado, la Constitución no establece norma que regule el régimen de los trabajadores de las cámaras parlamentarias. Sin embargo, conforme lo que se entiende por remuneración, debemos entender que se trata de un monto bruto pactado con un trabajador, al que se le aplican los descuentos legales.

Analizaremos los criterios remuneratorios definidos por el Congreso Nacional, que escapan a la legalidad y buenas prácticas, resultando abusivos, al determinar remuneraciones líquidas en vez de brutas, quitando a los trabajadores, su derecho a percibir su remuneración conforme a la ley.

1.1 El trabajo en el Senado y su regulación.

La Constitución no determina, específicamente, una Ley que regule el trabajo en las cámaras. Es por esto que la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional (“LOCCN”) estableció, en su texto original, que las plantas y rentas del personal debían

establecerse por ley. Previene al efecto:

Artículo 2° inciso 2º.- “La ley fijará las plantas y las rentas del personal del Congreso Nacional. El nombramiento, las funciones y la promoción de dicho personal se regularán por los reglamentos internos de las Cámaras, aplicándose respecto de la remoción, y supletoriamente en lo demás, las normas laborales relativas al personal de la Administración Pública.”.

Con fecha 9 de marzo de 1994 se publicó una modificación a la LOCCN referida, a través de la Ley N° 19.297, que se mantiene vigente. Específicamente, en lo que nos importa para esta acción, se modificó el artículo 2 ya citado, quedando, en lo pertinente, de la manera que sigue:

*Artículo 2°: Las disposiciones sobre nombramiento, promoción, deberes, derechos, responsabilidad, cesación de funciones y, en general, **todas las normas estatutarias relativas al personal del Senado** y de la Cámara de Diputados, incluidos los requisitos para servir los cargos, **se establecerán en un reglamento interno de cada Cámara, a proposición de la Comisión de Régimen Interior del Senado** y de Régimen Interno de la Cámara de Diputados, respectivamente, **aprobado con las formalidades que rigen**, dentro de cada Corporación, **para la tramitación de un proyecto de ley**. En el caso de la Biblioteca del Congreso Nacional y de los servicios comunes, dichos reglamentos serán aprobados con las formalidades que rigen la tramitación de un proyecto de ley, **a propuesta de la Comisión de Biblioteca o de la Comisión Bicameral** en su caso. En todos estos reglamentos se dispondrá que el ingreso al servicio se efectúe siempre previo concurso público.*

Cualquier materia no tratada específicamente en los reglamentos internos indicados en el inciso anterior, se regirá supletoriamente por las disposiciones aplicables al personal de la Administración Pública”.

En este escenario, se adoptó el Acuerdo Complementario de la Ley N° 19.297 el 31 de agosto de 1994, que aprobó los escalafones para las plantas del personal, la escala de sueldos para los funcionarios en razón de su categoría y varios beneficios remuneratorios, entre ellos, la **asignación de complemento de jornada**.

1.2. Estructura remuneratoria

La Ley N° 19.297 ya referida, estableció, en el inciso 11 del artículo 2, el principio de trato igualitario en el régimen de pagos del personal de ambas cámaras, señalando:

“En los sistemas de remuneraciones se establecerá un trato igualitario entre el personal de ambas Cámaras, de modo que, a funciones análogas, que importen responsabilidades semejantes y se ejerzan en condiciones similares, les sean asignadas iguales retribuciones económicas”.

En consecuencia, en lo que respecta a los secretarios de comisiones de ambas cámaras, no pueden existir tratamientos distintos. Además, la Ley N° 19.297 contiene una disposición primera transitoria que citamos a continuación y que será del todo relevante para nuestro análisis:

“Una Comisión Bicameral especial determinará por una sola vez, los escalafones, la escala de remuneraciones y todos los demás beneficios remuneratorios que correspondan a los funcionarios del Congreso Nacional, así como los aportes a los Servicios de Bienestar”

2. Definición de la “Asignación de complemento de jornada” como concepto remuneratorio. Forma de cálculo

Como ya se indicó, el Acuerdo Complementario de 31 de agosto de 1994, estableció escala de sueldos y remuneraciones, entre éstas, la Asignación de Complemento de Jornada (“ACJ”), que, originalmente, se pagaba 3 veces al año (marzo, septiembre y diciembre) al personal del Senado y de la Cámara de Diputados.

El monto de la asignación equivalía al total de una remuneración bruta. En otras palabras, recibían una remuneración adicional tres veces en el año. El mismo acuerdo complementario establece, en su artículo 3º, que la remuneración bruta comprende el sueldo base más las respectivas asignaciones, todo conforme al respectivo escalafón.

Ahora bien, con posterioridad al acuerdo citado, se modificó la oportunidad de pago, realizándose, el pago total, en 4 partes en vez de 3. Así, se continúa pagando en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Estos pagos se liquidaban separadamente y se pagaban como ingreso líquido, por lo que, a fin de ordenar esta situación y de respetar el principio de integridad de las remuneraciones, a partir del año 2005, se comenzaron a pagar dentro de las liquidaciones de remuneraciones. En otras palabras, la asignación total, equivalente a 3 remuneraciones brutas, se dividió en doceavos para efecto de su registro en la liquidación, y siguió pagándose en cuatro cuotas, una en marzo y la suma de las correspondiente a septiembre y diciembre divididas en 3 cuotas, pagándose en junio, septiembre y diciembre.

Al establecerse esta modalidad de pago, la Comisión de Régimen Interior determinó que

el pago que se mensualizaría no se vería afectado por impuestos ni cotizaciones, ya que sería pagado sin realizar esos descuentos, **por lo que se incrementó el mismo**, incorporándose la diferencia que recibe un haber “bruto” y que, básicamente, se traduce en imposiciones e impuestos.

Lo anterior resulta de toda lógica, pues el pago percibido por el trabajador no puede verse mermado por la decisión del empleador de regularizar su forma de entregarlo. Así se pagó, desde 2005, sin problema alguno, hasta que, a partir de abril del año 2020 la denunciada comenzó a descontar al trabajador parte de esta remuneración, arbitrariamente, como se expondrá.

3. Modificaciones al sistema de pago de la Asignación de Complemento de Jornada.

Tras haberse pagado las remuneraciones de mis representados íntegramente, a partir del mes de abril de 2020, el empleador comenzó a descontar de la remuneración la diferencia que, producto de una ley publicada en 2017, se había generado en materia de descuento y pago de impuestos.

La Ley N° 20.780, de Reforma Tributaria, modificó el sistema de tributación de la renta. Dicha ley fue publicada el 29 de septiembre de 2014 y produjo, a partir del año 2017, un cambio en los tramos en la renta imponible mensual, ya que eliminó el tramo 8 para ingresos mensuales sobre las 150 UTM. Con esto, sobre 150 UTM, las rentas que tributaban sobre una tasa del 40%, pasaron a tributar sobre una tasa del 35%, que es la que establece el tramo 7 (aplicable tras eliminar el tramo 8).

Luego, el impuesto a pagar por mis representados es menor y, consecuentemente, el pago de su remuneración líquida se incrementa. Así se hizo y se pagó, hasta que, en una decisión arbitraria, en el mes de abril de 2020, el empleador decide comenzar a descontar esta diferencia, señalando que esa era plata del senado, porque lo pactado con los trabajadores siempre fue un ingreso líquido, no bruto.

Como se podrá ver, es un argumento insostenible, pues las remuneraciones son brutas y de propiedad de los trabajadores. Es él quien paga impuestos y cotizaciones, siendo de cargo del empleador solo el proceso de descuento y pago en la institución que corresponde. En caso alguno el empleador es dueño de la parte imponible y tributable de la remuneración de un trabajador.

Así, se comenzó a descontar mensualmente esta diferencia, lo que generó reclamos, peticiones y, finalmente, al no haber respuesta ni acogida, provocó la interposición, el día 30 de abril de 2021, de una denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales

ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo el Rit T-585-2021.

4. Antecedentes de la Vulneración

4.1. Esto se trata de una represalia.

Con fecha 03 de mayo 2021 se comunicó al empleador la interposición de la denuncia, a través de un correo electrónico, pues pareció correcto que lo supiera directamente, antes de la presencia de un notificador judicial.

Sin embargo, dicha comunicación no hizo más que provocar represalias por parte del empleador quien, no solo ha continuado con los descuentos mensuales, sino que, además, ha procedido al descuento, los meses de junio y julio, de los montos, según él, pagados en exceso entre 2017 y marzo de 2020.

Así, la acción judicial provocó que, en ambos meses, además del descuento que viene haciendo desde abril de 2020, realizara un segundo descuento, que alcanza incluso, el 50 % de las remuneraciones de los trabajadores, en cada mes.

Fundan, este descuento en una resolución que fuera notificada a mis representados con fecha 6 de mayo de 2020, producto de un sumario que se inició hace más de un año y que terminó sin sanciones de ninguna especie. Dicho sumario habla de un supuesto error en el pago de remuneraciones, , que habilitaría, según el empleador, a descontar las mismas a los trabajadores, sin solicitar su consentimiento.

De más está decir que, aun cuando así fuera (tesis que no compartimos, porque acá se produjo una regularización de remuneraciones que implicó incorporar el concepto bruto a las mismas, como ya se refirió), el pago por 3 años de una remuneración, claramente, configura una cláusula tácita y un derecho adquirido que no se puede modificar por la sola voluntad del empleador.

Como SS. podrá comprender, el actuar es abusivo y el porcentaje descontado resulta tajantemente ilegal, escapando a todo parámetro de regulación del artículo 58 del Código del Trabajo.

Hacemos presente que, aquellos trabajadores que no se atrevieron a demandar (porque están con sistemas de contratación más frágiles), se les está descontando este monto en pequeñas cuotas mensuales, sin punto de comparación con el abuso que se ha cometido con mis representados.

Así, el descuento resulta arbitrario, al no contar con justificación plausible, genera una vulneración de derechos fundamentales, específicamente, al derecho a la no discriminación, a la libertad de trabajo en cuanto a una justa retribución y, por cierto, a la garantía de indemnidad.

4.2. Contradicciones.

Con fecha 25 de junio de 2020, el señor Raul Guzman instruyó, a través de la Resolución Interna Nº P-85-2020, la apertura de un sumario, para determinar la existencia de *“un eventual pago de diferencias de remuneraciones en exceso”* por concepto de asignación de complemento de jornada. Dicha resolución especificó, como antecedente a considerar para abrir el sumario, un correo electrónico de fecha 4 de junio de 2020, por el que se le informaba sobre un análisis efectuado a una incidencia en el cálculo de la referida asignación. Luego, la misma resolución tomó como antecedente un informe de fecha 19 de junio de 2020, que confirma la incidencia.

Acá se demuestra un primer acto arbitrario, pues los descuentos comenzaron a realizarse a los demandantes en abril de 2020, antes de que llegase a manos de don Raúl Guzmán, esta información. Esto, si bien es información de contexto, permite comprender que el comportamiento hacia mis representados no tiene objetividad ni razonabilidad.

4.3. Arbitrariedad en la medida

Ahora bien, analizado el sumario referido, queda en evidencia que el propio Senado está consciente de la ilegalidad de su medida.

El determinar remuneraciones líquidas atenta abiertamente contra el concepto mismo de la remuneración, pues esta es, por naturaleza, bruta. Los montos líquidos con el resultado de los descuentos legales que se aplican a los montos brutos, por lo que el punto de partida, siempre, debe ser un monto bruto.

En este caso, sin embargo, el Senado pretende pagar montos líquidos y hacerse de cualquier diferencia que pudiera generar el descuento previsional o impositivo. Esto es ilegal y ha sido cuestionado por sus propias jefaturas internas.

El Sr. Salas declarará en el sumario, a fojas 292, que es la empresa Browse la que es responsable de mantener este sistema operativo y parametrizado, sin embargo, afirma que *“la definición y forma de cálculo es responsabilidad del Senado”*

Esto último es relevante, pues la denunciada pretende justificar sus descuentos en tratarse de montos mal pagados por una empresa externa, Browse, lo que solo fue detectado en 2020, pese a que la supuesta “incidencia” en el pago de remuneraciones se estaría produciendo desde 2017.

Acá resulta relevante resaltar la declaración prestada por doña Shirley Illanes, ejecutiva de cuentas de la empresa Browse, quien declara en el sumario referido, especificando, a fojas 543, que *“Si hay un cambio en la tabla de impuestos se tiene que validar, porque nosotros no tenemos como saber si esta bien calculado, porque no tenemos conocimiento de los procesos que son propios del Senado”*. Agrega que cuando ocurren hechos importantes, como cambios de impuestos, el cliente, en este caso el Senado, debe validarlo.

Al ser preguntada sobre las validaciones de 2017 (cuando se produce el cambio en el impuesto), la Sra. Illanes señala que *“Para el hecho que ocurrió específicamente el 2017 no reportaron nada hasta marzo de 2020”*. Esto no quiere decir que no haya estado en conocimiento del Senado, pues la Sra. Illanes declara que *“En ese año recuerdo que hicieron los cambios, validaron, pero no nos reportaron nada de complemento de jornada, nos reportaron casos de asesores de senadores que estaban erróneos, pero no del complemento de jornada. Entonces se asume que, si no hay ningún reporte de que haya estado malo, está bien, no tenemos como darnos cuenta, si se pidió validar y solo reportaron senador y no funcionario.”* Por último, concluye que *“lo único que reportaron de diferencia fue lo de asesores y no lo del Complemento de Jornada”*.

Doña Shirley Illanes precisa que en 2017 se puso en conocimiento del Senado la estructura y sistema remuneratorio, sin recibir ninguna incidencia ni comentario sobre la asignación de complemento de jornada. Indica que sí recibió comentarios del Senado, pero ninguno referido a esta asignación. De esta declaración solo se puede concluir que el empleador, en 2017, estuvo en conocimiento del pago remuneratorio de los trabajadores y que ningún cuestionamiento realizó, lo que valida claramente su pago y torna impresentable que, 3 años después, alegue no haber conocido la forma de cálculo y, lo que es peor, atribuirse la facultad de descontar unilateralmente remuneraciones, en la forma como lo está haciendo.

4.4. La denunciada estaba en conocimiento del rechazo de mis representados a la medida arbitraria

La denunciada entregó a mis representados una minuta explicativa en donde se indicaba que se habría producido un error en el cálculo de la asignación de complemento de jornada, pues el motor de cálculo utilizado por la empresa a cargo habría dado lugar a un haber bruto superior al que correspondía, pues se utilizó una tasa de 40%, siendo que debía aplicarse una menor del 35%. Según explicó la denunciada, si bien este error se había constatado el año 2020, aquél se venía produciendo desde enero de 2017.

O sea, el empleador pagó por más de 3 años la remuneración, sin fijarse, según él, en que lo estaba haciendo “mal”. Claramente no es un argumento sostenible, pues es el empleador quien tiene la responsabilidad del pago y no puede pretender, después de años, argumentar un error para descontar remuneraciones unilateralmente. Acá jamás hubo un acuerdo. Solo se empezó a descontar, unilateralmente y contra la voluntad de los denunciantes.

En esta lógica, los denunciantes insistieron en que ellos tenían derecho a percibir la remuneración pagada por los últimos 15 años, solicitando incluso un informe en Derecho, que concluye que *“no ha existido un error en el cálculo con la implementación de la reforma tributaria en el año 2017, como tampoco se han pagado montos en exceso respecto de la ACJ que deban ser restituidos”*.

Es por esto que se presenta la primera denuncia judicial y, tras ello, la represalia es inmediata y tremenda, pues descuenta cerca del 50% de la remuneración a cada trabajador que no estuvo de acuerdo en firmar un acuerdo de pago y que participó en la denuncia judicial ya señalada.

Respecto de los trabajadores que accedieron a firmar el “acuerdo”, el empleador les descuenta en numerosas cuotas (hemos recibido información de que hasta 36 cuotas han pactado). Esta diferenciación, además de resultar abusiva, es claramente discriminatoria, pues, en una forma de amedrentamiento arbitrario, se realizan descuentos diferenciados y notoriamente gravosos respecto de los denunciantes que no ceden a la presión del empleador. Claramente se despliega por parte de la denunciada una conducta activa que tiene por efecto e intención generar distinciones, exclusiones y preferencias alterando la igualdad de trato, especialmente de remuneraciones. No hay fundamento alguno para la diferenciada señalada, más que una animosidad materializada en una represalia por haber ejercido el derecho a denunciar la vulneración de sus derechos fundamentales.

Por su parte, los descuentos deben considerarse como arbitrarios adicionalmente por dos motivos independientes: (i) Contradice el obrar pretérito del mismo órgano; y, (ii) No fundamenta la existencia de mala fe o justa causa de error en quienes percibieron los montos ordenados restituir¹. Esto queda demostrado en la resolución de termino dl sumario, donde no se acredita responsabilidad a ninguno de los secretario de comisiones.

¹ Criterio reconocido en un caso similar por el Ministro Sergio Muñoz en la causa Rol 125.631-2020 de la Excelentísima Corte Suprema.

En consecuencia, con el objeto de restablecer el imperio del derecho y de salvaguardar el derecho a la no discriminación en el pago de las remuneraciones, en la representación que invoco, ejerzo esta acción de tutela, con el objeto de que la denunciada cese su comportamiento vulnerador y corrija, conforme el petitorio que se señalará, las consecuencias de su actuar.

5. Antecedentes laborales particulares

A continuación, se describen los antecedentes laborales de cada uno de mis representados:

Nombre	Inicio relación laboral	Monto descontado junio 2021	Monto descontado julio 2021	Total a descontar de acuerdo a resolución
Carlos Fernando Luis Soffia Contreras	01/08/1967	4.528.581	4.528.581	9.536.190
Francisco Javier Vives Dibarrart	01/04/1991	4.295.716	3.606.498	7.902.213
Ingrid Milena Karelovic Rios	01/04/1991	4.419.505	3.713.899	8.133.404
Jorge Andrés Jenschke Smith	01/09/1993	4.086.342	2.644.591	6.730.933
Juan Pablo Duran Gonzalez	01/04/1991	4.282.296	3.679.647	7.961.943
Luis Alberto Sepúlveda Vargas	01/05/2001	3.776.671	0	3.776.671
Maria Soledad Aravena Cifuentes	01/09/1993	4.136.681	881.463	5.018.144
Pedro	01/04/1991	4.414.802	3.777.890	8.192.692

Javier Fadic Ruiz				
María del Pilar Silva García de Cortázar	01/09/1993	4.226.837	2.985.736	7.212.572
Rodrigo Javier Pineda Garfias	01/09/1993	4.212.031	3.577.492	7.789.523
Ximena Belmar Stegmann	16/12/1980	4.482.978	4.482.978	9.063.705
Maria Magdalena Palumbo Ossa	01/04/1991	4.086.342	3.832.008	8.159.258
Ignacio Vasquez	01/09/1993	4.052.726	3.151.157	7.203.883

II. EL DERECHO

1. Sobre la aplicación del procedimiento de Tutela

Los requisitos de procedencia de la acción de tutela que denuncio y reclamo, se encuentran regulados en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 486 inciso 1º del mismo cuerpo legal. Señalan en lo pertinente, las normas citadas

Artículo 485. *El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Artículo 486 inc. 1º: *Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.*

En armonía con estas normas, el 9 de noviembre de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.280. Dicho cuerpo normativo, por una parte, interpretó el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, relativo al procedimiento de tutela laboral y, por otra, introduce modificaciones al señalado Código. Esta nueva ley determina el sentido y alcance del artículo 485 del Código del Trabajo **haciendo**

aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, esto es, a aquellos **funcionarios** de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del **Congreso Nacional** y del Poder Judicial, así como a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación. Añade la norma que estas reglas también serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en el Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral, Contraloría y Banco Central, así como también a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.

Además, por mandato imperativo del artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, se interpone conjuntamente a la acción de tutela, la de cobro de prestaciones, específicamente, las remuneraciones ilegalmente descontadas desde abril de 2020. Establece, la norma citada:

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.

Hacemos presente que, respecto de esta materia, no existe regulación legal específica para los trabajadores del Senado, por lo que, conforme el artículo 1 del código citado, SS. es competente para conocer de la materia, por tratarse de una de naturaleza laboral.

2. En cuanto a la no discriminación

El Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”) del año 1958, define discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; y cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

Asimismo, artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en virtud del cual *“cada hombre goza de los derechos y libertades establecidos en esta Declaración, sin tener en cuenta diferencia de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo”*.

A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 establece en su artículo 26 una prohibición amplia de no discriminación. De igual forma, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece en su artículo 2.2. que *“los Estados que son parte de él se obligan a garantizar el ejercicio de los derechos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra naturaleza, nacionalidad y origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo”*.

En la misma línea, debe hacerse referencia al artículo 1º de la Constitución, con el que comienza el capítulo de las Bases de la Institucionalidad, el cual dispone *“las personas libres e iguales en dignidad y derechos.”* El mismo artículo 1º en su inciso final establece el deber del Estado de *“promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”*. En segundo lugar, corresponde citar el artículo 19 N° 2 de la Constitución, el cual, dentro del capítulo referido a los derechos y deberes constitucionales, asegura a todas las personas: *“La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley (inciso 1). Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias (inciso 2)”*.

Luego, nuestra Constitución contiene una disposición específica sobre la materia, que señala que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. Con ello, desde ya podemos descartar el establecimiento de un sistema estrictamente cerrado de discriminación, toda vez que la norma constitucional establece un sistema cierta amplitud en relación con la discriminación que será, en definitiva, en ese sentido inconstitucional.

Asimismo, nuestro sistema normativo también contiene otra regla que regula la materia, a saber, el artículo 2º del Código del Trabajo, que preceptúa en lo relevante que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, definiendo los actos de discriminación como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en alguno de los motivos que enumera, y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Luego, destaca la amplitud de nuestra norma constitucional, para fundamentar su tesis de que cualquier distinción que no se base en capacidad o idoneidad es discriminatoria. Se reconoce el derecho a la no discriminación como un derecho fundamental y como tal en una expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana y en “una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona”. De esta manera, el derecho a la no discriminación se constituye en un verdadero derecho subjetivo “en tanto ampara y tutela los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero “status jurídico” para los mismos, irrenunciable e irreductible” (Ord. 2856/162, 30.08.2002).

Por su parte, en el plano infra-constitucional, el legislador ha desarrollado con mayor amplitud el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2º del Código del Trabajo, donde *“reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan”*. Señala asimismo que *“son contrarios a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opción política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias”*. Finalmente dispone que *“Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios”*.

De este modo, la norma que fija el modelo antidiscriminatorio en el ámbito laboral en Chile es, por su jerarquía, el artículo 19 número 16 inciso tercero de la Constitución, debiendo entenderse el artículo 2º del Código del Trabajo como una especificación hecha por el legislador al principio de Constitucionalidad.

La Excelentísima Corte Suprema, en sentencia que acoge unificación de jurisprudencia, Rol de Ingreso N° 23.808 año 2014, de fecha 5 de agosto de 2015, reconoce lo anterior en los considerandos 9º y 10º que paso a exponer:

9º Que, finalmente, se debe tener presente la regla de hermenéutica establecida en el artículo 22 del Código Civil, que señala: “El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.”. Su aplicación conduce a la necesidad de interpretar la norma tutelar antes citada de un modo que resulte armónico, no sólo con el tenor literal del artículo 2º del Código del Trabajo, sino que también con la norma fundamental y con aquellos tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por nuestro país, de los que surgen obligaciones que no pueden ser limitadas por una norma de rango

inferior, menos aún en atención al principio protector que inspira la legislación laboral, y que no sólo debe guiar la actuación del legislador, sino también la del intérprete.

10° Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo-, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958, razón por la que corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada para, acto continuo y en forma separada, dictar la correspondiente de reemplazo.

Así las cosas, en el ámbito laboral no cabe duda de que **cualquier distinción de trato** que se base en un criterio que no corresponda a la capacidad o idoneidad personal debe ser considerada discriminación, aún cuando no sea alguno de los señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo.

Vista la normativa señalada, a nuestro entender es claro que en este caso concreto existe una vulneración al derecho a la no discriminación. Cabe recordar que no se actualizó el cálculo de las remuneraciones, específicamente la asignación de complemento de jornada, en conformidad con la nueva legislación tributaria. De haberse ajustado como correspondía, al existir un impuesto menor, **el haber líquido debe ser mayor, produciéndose una diferencia remuneracional absolutamente injustificada.**

Así las cosas, con esta diferencia remuneracional **se genera funcionarios de primera y segunda categoría**, toda vez que habrá funcionarios que desarrollen una labor similar o idéntica a la de su compañero, pero recibirá una remuneración líquida menor, lo cual no tiene asidero alguno más allá de la culpa grave del órgano responsable del pago de las remuneraciones.

En ese derrotero, no cabe duda de que en este caso existen **distinciones**, exclusiones y preferencias que, de hecho, alteran la igualdad de trato en el empleo y ocupación,

configurándose de tal suerte los requisitos esenciales de la conculcación del derecho a la no discriminación.

3. En cuanto a la integridad de las remuneraciones

Como se sabe, uno de los objetivos fundamentales perseguidos por nuestro legislador laboral corresponde al principio de integridad de las remuneraciones, que *“se traduce en el hecho de que el trabajador es el titular del derecho a recibir como remuneración por sus servicios el monto de ingresos que corresponda según los parámetros que estuvo en condiciones de conocer y aceptar al momento de contratar sus servicios en un régimen de subordinación, de manera tal, que salvo su mérito o esfuerzo personal, debidamente sopesados y acordados con el empleador en el contrato de trabajo respectivo, no debe existir ninguna otra circunstancia, incluida una reforma legal de la jornada de trabajo, que afecte el monto total de sus remuneraciones, ya sea porque rebaja directamente el monto acordado o ya sea porque altera los parámetros de cálculo conocido y aceptados por el trabajador.”*

De este modo, resulta fundamental entender que altera gravemente la integridad de las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea su sistema o modalidad remuneracional, el hecho de que una reforma legal dirigida a mejorar sus condiciones de trabajo termine afectando negativamente el monto de sus ingresos que son objeto del derecho fundamental del trabajador a recibir una contraprestación por sus servicios laborales. En ese sentido, cualquier otra interpretación llevaría a vulnerar el ya citado principio de integridad de las remuneraciones” (Dirección del Trabajo, ORD N^o. 4415/171 de 08 de octubre de 2004).

En este caso, claramente se afecta el principio de integridad de las remuneraciones descrito, toda vez que estas disminuyeron, y que la conducta uniforme y reiterada de pago del impuesto único por parte del Senado, por varios años, en aplicación del principio de primacía de la realidad y de protección de los derechos de los trabajadores, ha implicado la existencia de una cláusula tácita que ha modificado el esquema remuneratorio de los funcionarios y que es intangible e inmutable, no pudiendo modificarse en perjuicio de los mismos, toda vez que no es aplicable en materia de remuneraciones el ius variandi de que goza el empleador. Así las cosas, una vez otorgado un derecho, en este caso las remuneraciones, asignaciones, bonos e impuestos pagados, este no puede ser revocado o dejado sin efecto unilateralmente por el empleador.

4. En cuanto a la garantía de indemnidad

En el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo se reconoce la protección a la garantía de indemnidad, estableciendo que es uno de los derechos protegidos por el procedimiento de tutela:

“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”

A partir de ella, tanto la doctrina como la jurisprudencia, han concluido que la indemnidad es una garantía al derecho a tutela efectiva en nuestro ordenamiento jurídico: *“la necesidad de materializar en el ámbito laboral el derecho a la tutela judicial efectiva, que supone no sólo el acceso a la jurisdicción sino también que la justicia proporcionada sea eficaz y oportuna”*²

Por tanto, podríamos definir la garantía de indemnidad como: *“prohibición de cualquier género de represalia empresarial contra el trabajador, que traiga su causa de forma directa por el ejercicio por parte de este de su legítimo derecho a la tutela judicial efectiva, incluyendo determinados actos previos al propio proceso.”*³

Esta garantía tiene por finalidad proteger a los trabajadores de las posibles represalias que puede adoptar el empleador en el ámbito laboral, por el ejercicio legítimo de sus derechos ante las instancias, administrativas o judiciales. En este sentido, de acuerdo con lo señalado por la doctrina, la garantía de indemnidad encuentra su fundamento en la relación de subordinación que se encuentra el trabajador frente al empleador.

Lo importante respecto de esta garantía y su vulneración es determinar claramente los límites de ésta y sus características. Para que se produzca esta vulneración es necesario, a lo menos:

- a) Una denuncia ante la Inspección del Trabajo y/o tribunales.
- b) Una represalia del empleador.
- c) Conexión causal o vínculo de causalidad.

² Gamonal 2020, “La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo” p 123.

³ Gartua Miró 2008 “La Garantía de Indemnidad en la Doctrina Social del Tribunal Constitucional” p. 71.

Respecto a la denuncia, primer elemento, es evidente la ocurrencia de la misma en estos autos. Esta parte presentó una acción judicial ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago el 30 de abril de 2021, bajo el Rit T-585-2021. Una vez presentada la denuncia por la plataforma del poder judicial, esta parte envió un correo electrónico informando que se había interpuesto la misma al empleador, para que tuviera conocimiento incluso antes de la notificación realizada el 11 de mayo del mismo año. Sin embargo, frente a dicha información, el empleador tomó la decisión en el mes de junio de hacer descuentos por alrededor del 50% de las remuneraciones (\$4.000.000 aproximadamente según cada caso) a los actores. Concretando así la represalia contra los denunciados que habían ejercido su legítimo derecho de acudir a una instancia judicial, para reclamar justamente sobre sus remuneraciones.

Respecto del nexo causal, la proximidad temporal hace evidente el vínculo entre la denuncia presentada por esta parte y la reacción o actuar del denunciado. Adicionalmente, hay que considerar que los afectados fueron aquellos que se negaron a firmar un acuerdo de pago y que participaron en la denuncia judicial ya señalada.

5. En cuanto al derecho a la libertad de trabajo, enfocado desde la perspectiva de la justa retribución

La remuneración es un derecho fundamental de las personas, consagrado en la Constitución Política de la República. Esta consiste en la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto su capacidad de trabajo a disposición del empleador, en los términos y condiciones del contrato de trabajo celebrado. Además, de acuerdo con la propia constitución esta remuneración debe ser justa, es decir, que sea proporcionada a los servicios prestados y que esta sea digna, permitiendo el libre desarrollo de la personalidad del trabajador y su familia.

El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador además de proporcionar el trabajo convenido. La remuneración en nuestra legislación reviste especial importancia, por lo cual el legislador se ha preocupado de dictar una serie de normas que tienden a su adecuada protección.

Además del Código del Trabajo, la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°16 inciso primero señala: *“Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución”*.

Dicha redacción no es baladí, el constituyente ha garantizado expresamente el derecho a una justa remuneración. Así las cosas, el legislador en atención al mandato constitucional, regula una serie de instituciones que protegen la remuneración y aseguran que la misma cumpla con los estándares de justicia. Dentro de ellas, el ingreso mínimo mensual y la

integridad de las remuneraciones.

Esta última institución es fundamental y se traduce en el derecho de todo trabajador a recibir como remuneración, el monto de ingresos que corresponda según los parámetros que estuvo en condiciones de conocer y aceptar al momento de contratar sus servicios en un régimen de subordinación. El supuesto es que las partes habrán tenido a la vista, al momento de la contratación, las condiciones del mercado, las características del puesto de trabajo y cualidades del trabajador para determinar una remuneración, la justa remuneración en el caso concreto. A mayor abundamiento, la doctrina ha señalado que el derecho a la justa retribución tiene por objeto asegurar a todas las personas una retribución equitativa a la naturaleza del trabajo en cuanto objeto de un contrato: el contrato de trabajo.⁴

Así también lo ha interpretado el Tribunal Constitucional: “La garantía culmina con el derecho de elegir trabajo con entera libertad y con acceso a una justa retribución. El contenido esencial de esta garantía asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador; que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución” (STC 1413 c. 21°; en el mismo sentido, STC 3330 c. 12°, STC 3391 c. 12°, STC 7217 c. 11°).

De este modo, resulta evidente que los hechos denunciados en este libelo afectan la garantía constitucional. Afectando la justa remuneración en el caso concreto, es decir, aquella que las partes en los hechos habían pactado en su relación laboral, en este caso, desde el 2017 hasta el 2020.

6. En cuanto a los indicios

Previene, el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Dichos indicios dicen relación con *“Hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospechafundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”*. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva (Martínez R., L. *Decisiones empresariales y principio de igualdad*, CEDECS, Barcelona, 1998, p. 174).

⁴ Cfr. Gamonal 2013, “El principio de protección del trabajador en la constitución chilena” p 435.

En este caso, existen indicios suficientes e inequívocos de que en la especie se ha vulnerado su derecho a la no discriminación de mis representados, haciendo procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo. A saber, y entre otros:

- a) El hecho de haberse pagado la remuneración de la misma forma desde 2005 y hasta marzo de 2020.
- b) El hecho de no haberse generado ninguna diferencia de pago entre 2017 -al entrar en vigor la Reforma tributaria- y marzo de 2020.
- c) El hecho de existir una denuncia presentada en contra de la denunciada de estos autos.
- d) El hecho de haberse comunicado la presentación de la denuncia el día 03 de mayo de 2021.
- e) El hecho de haberse notificado el descuento de remuneraciones retroactivas el día 06 de mayo de 2021.
- f) El hecho de existir tratamiento distinto de descuentos respecto de aquellos trabajadores que cedieron a la petición del empleador.

7. CONCEPTOS DEMANDADOS Y PETICIONES CONCRETAS

Respecto de cada denunciante, se solicita lo siguiente:

- A)** Que se declare que el denunciado ha incurrido en conductas vulneratorias de derechos fundamentales, específicamente conductas discriminatorias que afectan el principio de no discriminación y de igualdad, en conformidad a lo establecido en los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo y N° 16 del artículo 19 de la Constitución Política.
- B)** Que se condene a la denunciada a:
 - i. Cesar inmediatamente la conducta lesiva, pagando las remuneraciones íntegramente, sin descuento alguno.
 - ii. Restituir los montos descontados.
 - iii. Pagar las multas derivadas de la vulneración, conforme el N° 4 del artículo 495 del Código del Trabajo.
 - iv. Pagar las diferencias remuneracionales adeudadas desde mayo de 2021 y hasta que cese tal conducta.
 - v. Pagar las diferencias remuneratorias con reajustes e intereses, de conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
 - vi. Pagar las costas de la causa.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto en el artículo 446, 485 y siguientes y demás pertinentes, 41 y siguientes, 510, 162, 173 del Código del Trabajo, 19 de la Constitución Política de la República, disposiciones citadas y demás aplicable en la especie,

RUEGO A US.: Tener por interpuesta denuncia en procedimiento de aplicación general por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral, en contra de **SENADO DE LA REPÚBLICA DE CHILE**, representado conforme el inciso 1º del artículo 4 del Código del Trabajo, por don **RAÚL GUZMÁN URIBE**, ambos ya individualizados, admitirla a tramitación y, en definitiva, acogerla en todas sus partes, declarando:

Primero: Que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales a la no discriminación, libertad de trabajo y garantía de indemnidad, que ampara a cada uno de mis representados y que se contienen en el Nº 16 del artículo 19 de la Constitución Política y en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Segundo: Que se ordena a la denunciada a las declaraciones y conceptos contenidos en el acápite III de este libelo, que en este acto doy por íntegramente reproducidos.

PRIMER OTROSÍ: Sírvase S.S. tener por acompañados los siguientes documentos:

1. Liquidaciones de remuneraciones por el periodo enero 2017 a abril de 2021, ambos meses inclusive, respecto de cada uno de los denunciados
2. Resoluciones dictadas con fecha 06 de mayo de 2021, que ordena instruir un sumario por haberse detectado un eventual pago en exceso de remuneraciones
3. Resolución Interna P-85-2020, de 25 de junio de 2020, por la cual Raul Guzman Uribe Instruye sumario administrativo
4. Declaración de doña Shirley Illanes, Ejecutiva de cuentas de la empresa que procesa y paga las remuneraciones del Senado, prestada con fecha 14 de diciembre de 2020, en la investigación sumaria realizada, y que rola a fojas 539 y siguientes
5. Correo por el que se notifica la interposición de la denuncia T-585-2021
6. Texto de demanda T-585-2021 del 1º Juzgado del Trabajo de Santiago
7. Mandatos judiciales para representar a los denunciados.

TERCER OTROSÍ: Sírvase S.S. tener presente que la representación que invisto se acredita con el mandato judicial acompañado en otrosí. Asimismo, en mi calidad de abogado, asumiré personalmente el patrocinio y poder en la presente causa, confiriendo poder además en los abogados **ROCIO MACARENA GARCIA DE LA PASTORA ZAVALA, SERGIO EDGARDO FUICA**

GUTIÉRREZ y JOSE LUIS CASTRO FUENTES, de mi mismo domicilio, con idénticas facultades, y con quien podré actuar conjunta o separadamente, de forma indistinta.