

que no renovarí­a el contrato de 36 funcionarios debido a problemas financieros, comprometiéndose a brindar apoyo a los afectados, lo cual no se ha cumplido.

4. Mi representado no recibió ninguna carta ni informaci3n sobre su situaci3n laboral el d­a 29 de noviembre, lo que gener3 una gran confusi3n e incertidumbre.
5. Reci3n el **2 de diciembre de 2024**, su jefe directo, Gonzalo Uribe Vidal, quien tampoco estaba informado **sobre la situaci3n contractual de mi representado**, logr3 comunicarse telef3nicamente con Daniela Pinto lvarez, jefa de la Unidad de gesti3n de **Personas. Fue ella quien inform3 a su jefe que el contrato de mi representado no ser­a renovado.**
6. Al d­a siguiente, 3 de diciembre de 2024, mi representado fue citado junto con su jefe a una reuni3n presencial en la Direcci3n de gesti3n y Desarrollo de Personas. En esta reuni3n, Daniela Pinto lvarez le comunic3 verbalmente la no renovaci3n de su contrato, decisi3n tomada a partir de un criterio temporal, seg3n el cual quienes tuvieran menos de cinco renovaciones de contrata ser­an desvinculados. Aclar3, adem3s, que su desempe­o hab­a sido excelente y que esa no era la causa de la decisi3n.
7. La demora en la notificaci3n, la falta de informaci3n clara y oportuna, y la forma en que se le comunic3 la decisi3n provocaron en mi representado angustia, estr3s e incertidumbre innecesaria, afectando directamente su bienestar emocional.
8. Pese al criterio comunicado sobre la duraci3n del v­nculo contractual, existen otros funcionarios con menos antig3edad que él s­ fueron renovados, lo que contradice uno de los argumentos utilizados para justificar su desvinculaci3n.
9. Adem3s, la gesti3n de los cambios de personal por parte de la Universidad fue deficiente y careci3 de claridad y transparencia. La instituci3n no cumpli3 con el compromiso de apoyar a los trabajadores afectados por las desvinculaciones, lo que agrava a3n m3s la arbitrariedad del acto impugnado.
10. En este sentido, no le fue entregada informaci3n espec­fica respecto al contenido de su no renovaci3n y sus fundamentos, aludiendo de forma gen3rica a razones econ3micas, ni tampoco dando cuenta de los criterios para seleccionar en particular a mi representado. Adem3s, esta fundamentaci3n debe ser comunicada al interesado en los t3rminos que la jurisprudencia ha establecido, los cuales hacen referencia entre otros a la forma de notificar la resoluci3n y la exigencia de indicaci3n del r3gimen

recursivo en el acto que decide no prorrogar o renovar la contrata. De lo anterior, se puede concluir que esta forma imprecisa e informal de entrega de información, no puede ser comprendido como un acto administrativo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. **Falta de acto administrativo y ausencia de fundamentación del Acto Administrativo:** Conforme al artículo 11 de la Ley N°18.575 (Ley de Bases Generales de la Administración del Estado), todo acto administrativo debe estar debidamente fundamentado, indicando las razones de hecho y de derecho que lo sustentan. En este caso no existe un acto administrativo que contenga la decisión de no renovación de mi contrata, por lo que además este necesariamente carece de motivación, vulnerando este principio esencial del derecho administrativo.
2. Contravención al **Oficio Circular N°17 de fecha de 13 de noviembre, del ministerio de hacienda, que imparte orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicio sobre el proceso de renovación del personal a contrata para el año 2025 y establece comisión para su monitoreo.** Este oficio establece orientaciones claras para la renovación del personal a contrata, disponiendo que cualquier decisión de no renovación debe cumplir con dos condiciones: (1) Emitirse mediante un acto administrativo fundado y (2) contemplar una etapa de reconsideración, en la que el funcionario pueda aportar nuevos antecedentes.

En mi caso, no se cumplieron estas directrices, dejando en evidencia la arbitrariedad de la actuación administrativa.

LEY N°21.094 “SOBRE UNIVERSIDADES ESTATALES Y AUTONOMÍA UNIVERSITARIA”

El inciso primero del artículo 1° de la ley N°21.094 “Sobre Universidades Estatales” prescribe que las universidades del Estado son instituciones de educación superior de carácter estatal. Agrega su inciso segundo, en lo que interesa, que son organismos autónomos, dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio, que forman parte de la Administración del Estado.

En su inciso segundo, establece la naturaleza jurídica de estas instituciones, en cuanto ellas *son organismos autónomos dotados de personalidad jurídica de derecho público y patrimonio propio, que forman parte de la Administración del*

Estado y se relacionan con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. A continuación, especifica el contenido de su autonomía, estableciendo que Las universidades del Estado gozan de autonomía académica, administrativa y económica.

Es en virtud de esta autonomía, que la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la administración del Estado, en adelante LOCBGAE, establece en su artículo 40 inciso tercero que *Los jefes superiores de servicio, con excepción de los rectores de las instituciones de Educación Superior de carácter estatal, serán de exclusiva confianza del Presidente de la República.*

Sin embargo, la autonomía reconocida en cualquier de estas tres dimensiones no es absoluta. En su artículo tercero, establece respecto esta, que *tiene como única limitación las disposiciones de esta ley y las demás normas legales que les resulten aplicables.*

Es en virtud de esta autonomía académica, que el artículo 42 distingue el régimen aplicable a empleados públicos académicos y no académicos. Respecto los primeros, establece un criterio de especialidad y supletoriedad, en virtud del cual rige solo supletoriamente el estatuto administrativo en lo no previsto por los reglamentos propios de las universidades. Por el contrario, los empleados públicos no académicos se registrarán por el Decreto con Fuerza de Ley 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°18.834, sobre estatuto administrativo del Ministerio de Hacienda y por las demás disposiciones legales que les resulten aplicables.

Estatuto de la universidad de Magallanes, adecuado al título II de la ley N°21.094, sobre universidades estatales

El estatuto de la Universidad de Magallanes, en su artículo primero señala respecto la naturaleza jurídica de la institución y el régimen aplicable, que

La Universidad de Magallanes es una institución de educación superior, creada por ley, de carácter estatal, autónoma, pluralista, laica, con personalidad jurídica, patrimonio propio y regida por el derecho público. Su domicilio legal es la ciudad de Punta Arenas, región de Magallanes y de la Antártica Chilena. Su ámbito prioritario de acción es la Patagonia, la región Subantártica y la Antártica Chilena. La Universidad forma parte de la Administración del Estado, y se relaciona con el Presidente o la Presidenta de la República a través del Ministerio de Educación. En todo lo no previsto en el presente estatuto se aplicará la ley N°21.094, sobre Universidades Estatales

El mismo Estatuto, en su artículo 70, enumera a los funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria y sus funciones. Respecto estos, replica en el artículo 72 el contenido del ya citado artículo 42 de la ley 21.094, señalando que los/as funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria se regirán por las normas del Estatuto Administrativo y por las demás disposiciones legales que les resulten aplicables

Estatuto administrativo en relación al empleo a contrata

El Estatuto Administrativo, en su artículo 83, reconoce el derecho de todo funcionario a gozar de estabilidad en su empleo, prerrogativa que incluye tanto a los funcionarios de planta como a quienes detentan la condición "a contrata". Por su parte, el artículo 10 del mismo cuerpo legal dispone que los empleos a contrata *"durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos"*.

El trato recibido por la administración resulta arbitrario también en este sentido, toda vez que pretende fundamentar la no renovación en la terminación natural de la contrata por el solo ministerio de ley, sin embargo, solo extiende este criterio a los 36 empleados no renovados, pues es de conocimiento público, que existen diversos funcionarios, con igual o menor trayectoria en la universidad, cuyas respectivas contratas fueron renovadas una vez finalizado el plazo de 30 días establecido en la ley.

En el mismo sentido, la Ley N°18.575 en el artículo 46, y en virtud de lo dispuesto por el artículo 43 respecto a la situación de los estatutos especiales en relación con el párrafo 2° del título II, prescribe que este personal gozará de estabilidad en el empleo y sólo podrá cesar en él por los motivos que expone y por cualquier otra causal legal basada en su desempeño deficiente o en el incumplimiento de sus obligaciones, entre otras. Añade, el desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo.

El Oficio Circular N°17 de fecha 13 de noviembre, del ministerio de hacienda.

Fijado así el contenido normativo y marco legal de los empleados públicos no académicos, se concluye que respecto estos resulta aplicable el oficio circular N° 17/13, emitido por el Ministerio de Hacienda, que imparte orientaciones destinadas a garantizar un proceso de renovación del personal a contrata en conformidad con los principios generales del derecho administrativo, en especial

respecto el deber de fundamentación de los actos administrativos. Este documento tiene como propósito central asegurar la objetividad y transparencia en la adopción de decisiones que afectan los derechos e intereses de los funcionarios públicos. En él se dispone que toda decisión de no renovación debe estar formalizada mediante un acto administrativo debidamente motivado, de modo que se expliquen las razones de hecho y de derecho que llevaron a dicha conclusión. Además, establece una etapa de reconsideración, permitiendo que los funcionarios afectados presenten antecedentes adicionales que puedan ser ponderados por la autoridad.

En este sentido, la administración contempla un plazo adicional para la reconsideración, estableciendo que esta etapa *“finalice, a más tardar, la primera quincena del mes de diciembre, debiendo considerar la participación de las asociaciones de funcionarios formalmente constituidas conforme a la ley N°19.296, estableciendo los mecanismos para recibir los antecedentes correspondientes.”*

Sobre el deber de fundamentación de los actos administrativos

De este modo, el deber de fundamentación del acto administrativo no deriva únicamente de la normativa general contenida en el artículo 11 de la Ley N°18.575, sino también responde a los principios de probidad, legalidad y confianza legítima que rigen la administración pública. La carencia de motivación en los actos administrativos, como ocurre en el presente caso, no solo vulnera la seguridad jurídica del funcionario afectado, sino que también menoscaba la legitimidad y credibilidad del servicio público, al generar decisiones opacas y potencialmente arbitrarias.

La exigencia de fundamentar los actos administrativos está estrechamente vinculada con la rendición de cuentas de la administración y, debido a su importancia para el Estado de Derecho, cuenta con reconocimiento constitucional y legal. Así, la Constitución dispone en su artículo 8° que son “públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen”. Por su parte, el artículo 11 de la ley N°19.880 establece que "Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio". El artículo 41, inciso cuarto, del mismo cuerpo legal respalda esta disposición.

Además, esta fundamentación debe ser comunicada al interesado en los términos que la jurisprudencia ha establecido, los cuales hacen referencia entre otros a la forma de notificar la resolución y la exigencia de indicación del régimen

recursivo en el acto que decide no prorrogar o renovar la contrata.

Que, inmerso en el concierto normativo y doctrinario descrito, el que rige el ejercicio de las facultades que tiene la Administración frente a los vínculos estatutarios a contrata, en este caso el de no renovar una contrata anual, la ausencia del acto administrativo impugnado y su respectiva fundamentación, resulta en el fondo en una forma de discriminación que resulta particularmente nociva, respecto el rol específico de el recurrente en tanto funcionario de apoyo a la actividad universitaria, categoría de empleados cuya regulación queda entregada a la normativa común establecida en el estatuto administrativo, pues la autonomía universitaria, en particular la autonomía académica, no permite extender a estos funcionarios la regulación especial a la que si puede sujetarse a los empleados académicos.

Doctrina de la de inderogabilidad singular

En virtud del principio de inderogabilidad singular, la autoridad administrativa está obligada a respetar el contenido de un reglamento o circular vigente, sin posibilidad de derogarlo o dispensar su observancia en casos particulares. Según la doctrina, los actos administrativos de contenido particular no pueden vulnerar lo dispuesto en un reglamento ni en actos de contenido general, como una circular interna o una instrucción. Esto se fundamenta en el respeto a la jerarquía normativa, ya que permitir la derogación singular implicaría subordinar una norma reglamentaria a actos de menor rango, lo que contraviene los principios de juridicidad y legalidad. Tal como señala Jorge Bermúdez Soto, “La derogación para un caso singular vulnera el principio de igualdad ante la ley¹. Por lo tanto, la autoridad debe garantizar la aplicación general y uniforme de estas normas para asegurar la coherencia del ordenamiento jurídico y el respeto a los derechos de los administrados. Este efecto normativo se justifica en la máxima tu patere legem quam ipse fecisti (padece la ley que tú mismo hiciste)².”

B. DERECHOS VULNERADOS

1. El acto vulnera la igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 19 número 2 de la Constitución Política de la República.

Que, al haberme desempeñado en la Universidad de Magallanes como funcionario de apoyo a la actividad universitaria, a contrata, en el marco de una relación estatutaria desarrollada sin solución de continuidad, la autoridad debió haber dictado un acto administrativo que diese cuenta de la decisión de no renovar

¹ Bermúdez Soto, J. (2011). Derecho Administrativo General (2ª ed., p. 58). Editorial Jurídica de Chile.

² Valdivia, J. M. (2018). Manual de Derecho Administrativo (p. 180). Tirant lo Blanch.

la contrata y de la fundamentación de esta, en razón del deber de fundamentación de los actos administrativos, reforzado por el oficio circular N°17 de fecha de 13 de noviembre, del Ministerio de Hacienda, que imparte orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicio sobre el proceso de renovación del personal a contrata para el año 2025, que resulta aplicable al caso particular por estar este tipo de funcionarios regulados por el estatuto administrativo, a diferencia de los funcionarios académicos, quienes están sujetos a regulación especial en virtud de la autonomía académica reconocida a las universidades estatales.

Por consiguiente y teniendo presente el deber de la Administración de fundamentar adecuadamente sus actos, al no existir acto administrativo, y consecuentemente por no haberse fundado adecuadamente el acto impugnado, éste deviene en ilegal y arbitrario, vulnerando de este modo la garantía del artículo 19 N° 2 de la Constitución, en tanto no se me ha otorgado el trato provisto por la propia administración, en el marco de sus atribuciones y potestad de mando, a todos los demás empleados públicos regidos por el estatuto administrativo, en virtud del deber general de fundamentación de los actos administrativos y en particular por el deber de fundamentación establecido por la circular en comento, el cual va aunado a la posibilidad de acceder a una etapa de reconsideración, permitiendo que los funcionarios afectados presenten antecedentes adicionales que puedan ser ponderados por la autoridad

Ausencia de acto administrativo y su debida fundamentación.

Sin embargo, en el caso no existió tal acto administrativo ni la fundamentación correspondiente, circunstancias que tuvieron como efecto que el recurrente solo tuviese conocimiento de la no renovación de forma tardía y mediante actos de terceros. De este modo, la administración no puede dar cuenta de forma fehaciente de la notificación de esta determinación a sus funcionarios más allá de la existencia del comunicado de fecha 29 de noviembre del 2024, que señala en términos genéricos, la no renovación de 36 funcionarios no académicos.

Fundamento legal del deber de fundamentación respecto la no renovación de empleados no académicos.

Que, como se ha expuesto, el acto impugnado carece de acto administrativo y por consecuencia, también del estándar de fundamentación establecido en el artículo 11 y 41 de la Ley N° 19.880. Este estándar es reafirmado en particular, para los efectos de determinar la no renovación de un funcionario, por el Oficio Circular N°17 de fecha de 13 de noviembre, del ministerio de hacienda, que dispone que toda decisión de no renovación debe estar formalizada mediante un acto administrativo debidamente motivado, de modo que se expliquen las razones de

hecho y de derecho que llevaron a dicha conclusión. Además, establece una etapa de reconsideración, permitiendo que los funcionarios afectados presenten antecedentes adicionales que puedan ser ponderados por la autoridad.

En este sentido, como hemos sostenido, los empleados no académicos quedan bajo el amparo de la citada circular, tanto en virtud de la normativa interna de la Universidad, la cual excluye de su competencia normativa a los funcionarios/as de apoyo a la actividad universitaria, en consonancia con lo establecido por el artículo 42 de la Ley N°21.094 “Sobre Universidades Estatales y autonomía universitaria” la cual establece que estos se regirán por las normas del Estatuto Administrativo, quedando la normativa aplicable a este tipo de funcionarios fuera de la esfera de autonomía conferida a las universidades, tanto por la legislación vigente como sus propias reglas estatutarias.

Muy por el contrario, en el presente caso, la decisión de la autoridad se basó únicamente en una presunta facultad ilimitada de no renovación que radicaría en el Rector de la Universidad, la que lo eximiría de cumplir con el estándar requerido para todo acto administrativo, y en particular para la no renovación de un empleado público regido por el estatuto administrativo, como es el caso de los funcionarios no académicos, categoría establecida en la Ley N°21.094 “Sobre Universidades Estatales y autonomía universitaria” y en el estatuto de la universidad de Magallanes.

Por otro lado, la administración pretende fundamentar la no renovación de los académicos en la terminación natural de las contrata establecida en el artículo 10 del estatuto administrativo, que establece la terminación natural de este vínculo con fecha 31 de diciembre, exceptuando aquellos casos en que se realice la renovación dentro de 30 días anteriores al término. Sin embargo, es de conocimiento público que existen funcionarios cuyas contrata la universidad no ha dado por terminadas según esta legislación, habiéndolas renovado con posterioridad al vencimiento del plazo legal establecido para ello.

Consecuencias particulares y generales de la omisión del acto administrativo y su fundamentación

Siguiendo esta falsa premisa, la administración fundamenta no solo la determinación de no renovar a determinados empleados públicos no académicos, sino también la ausencia de siquiera un acto administrativo que de cuenta de esta determinación y la notificación formal de esta determinación a los afectados. Lo anterior, dio lugar a una práctica vulneratoria de la integridad moral y psíquica de los recurrentes, quienes tuvieron conocimiento de su propia no renovación mediante terceros y/o por medio de comunicaciones informales e imprecisas. En

conclusión, la causa del perjuicio infligido en los funcionarios no renovados no se encuentra únicamente en la determinación de su desvinculación de la universidad, si no de la ausencia de explicación, motivos y notificación correspondiente, elementos que dan cuenta de un trato displicente respecto de la dignidad de los funcionarios, en su calidad de persona, trabajador y empleado público.

De esta forma, la autoridad busca evadir el deber de fundamentación de todo acto administrativo y en particular de la determinación de no renovar, pretendiendo sostener sus decisiones solo en enunciados incontrastables respecto la existencia de una crisis económica interna y eventuales medidas de mitigación asociadas.

De no exigir a la administración que fundamente sus decisiones particulares, todos los funcionarios quedan expuestos a ser víctima de discriminación y vulneraciones en el marco de la relación laboral, como lo ha sido la recurrente, en virtud de supuestos que no permiten confirmación. A modo de ejemplo, podemos analizar el comunicado de fecha 29 de noviembre que sostiene que *"debido al actual estado financiero que enfrenta nuestra institución y, en ejercicio de las atribuciones que me otorga la normativa vigente, he tomado la decisión de no renovar el contrato a 36 funcionarias y funcionarios de apoyo a la actividad universitaria"* para así *"enfrentar las dificultades financieras con responsabilidad y visión de futuro, para proteger la viabilidad de nuestra universidad a largo plazo"*³. Como es evidente, a partir de la escueta información oficial respecto esta crisis, la administración no da cuenta de al menos los siguientes elementos: la existencia de una crisis financiera y sus alcances; la conexión entre el despido de 36 empleados públicos no académicos y la solución de esta crisis; las razones detrás de la selección de estos 36 funcionarios en particular. Si bien, la universidad está exenta dentro de cierto margen de justificar sus decisiones generales, eximirla de todo estándar de fundamentación en la determinación de sus decisiones particulares, genera espacio para actos arbitrarios y discriminatorios como el presente.

Vulneración en concreto y abstracto de la garantía del numeral 2 del artículo 19 de la Constitución derivada del acto ilegal y arbitrario.

Por consiguiente y teniendo presente el deber de la Administración de fundamentar adecuadamente sus actos, al no existir acto administrativo, y consecuentemente por no haberse fundado adecuadamente el acto impugnado, éste deviene en ilegal, arbitrario y vulneratorio de la garantía del artículo 19 N° 2 de la Constitución, en tanto no se me ha otorgado el trato provisto por la propia administración, en el marco de sus atribuciones y potestad de mando, a todos los demás empleados públicos, en virtud del deber general de fundamentación de los actos administrativos y en

³ Comunicado oficial rector Jose Maripani Maripani, de fecha 29 de noviembre del presente año.

particular por el deber de fundamentación establecido por la circular en comento, el cual va aunado a la posibilidad de acceder a una etapa de reconsideración, permitiendo que los funcionarios afectados presenten antecedentes adicionales que puedan ser ponderados por la autoridad

Como hemos venido sosteniendo, tanto en virtud de la normativa interna de la Universidad como de la aplicación del Oficio Circular N°17 de fecha de 13 de noviembre, del ministerio de hacienda, el acto impugnado de no renovación sólo pudo ser el resultado de un acto administrativo debidamente fundamentado, lo cual no se presenta en el caso, debido a la inexistencia de todo tipo de comunicación formal o escrita en el que se de cuenta de la decisión de no renovar mi contrata.

De esta forma, el trato se vuelve discriminatorio en dos sentidos. En primer lugar, resulta en abstracto en un trato discriminatorio pues se me priva del trato provisto a cualquier otro empleado público, en tanto los empleados públicos no académicos están sujetos al estatuto administrativo y la demás normativa aplicable, al igual que otros empleados públicos no pertenecientes a instituciones públicas de educación superior.

Por otro lado, la decisión de no renovar mi contrata implica un trato discriminatorio en relación con otros funcionarios de la universidad, en situaciones equivalentes en lo relevante, es decir, con igual, mayor o menor tiempo en la institución e iguales calificaciones. Sin embargo, es de conocimiento de los funcionarios no renovados, que a cada uno de estos se les fueron comunicadas razones divergentes en cuanto a los motivos de su desvinculación, en circunstancias diversas, pero todas en el contexto de comunicaciones informales o en reuniones cuya naturaleza no fue comunicada a las partes y de las cuales no quedo constancia de su contenido.

En el mismo sentido, el trato es arbitrario toda vez que existen diversos empleados no académicos que fueron renovados fuera del plazo establecido en el artículo 10 de la ley 18.834 sobre estatuto administrativo, lo que da cuenta de la arbitrariedad de la autoridad respectiva, pues en el caso del subconjunto de empleados no renovados del que formo parte, se pretende fundamentar la no renovación en la terminación natural de la contrata por el solo ministerio de la ley.

De este modo, la Universidad en su actuar pareciera seleccionar arbitrariamente a un subconjunto del total de empleados públicos no académicos de quienes prescindir, mientras todos los demás miembros no son considerados siquiera en este supuesto proceso de reorganización por supuestas razones financieras.

En efecto, lo que parecen sugerir las autoridades de la Universidad, en particular el rector de la Universidad de Magallanes don Jose Maripani Maripani, es que la decisión de no renovar a los funcionarios se debe, según explica en su comunicado de fecha 29 de noviembre que *"debido al actual estado financiero que enfrenta nuestra institución y, en ejercicio de las atribuciones que me otorga la normativa vigente, he tomado la decisión de no renovar el contrato a 36 funcionarias y funcionarios de apoyo a la actividad universitaria"* para así *"enfrentar las dificultades financieras con responsabilidad y visión de futuro, para proteger la viabilidad de nuestra universidad a largo plazo."*⁴

Es necesario destacar, que si efectivamente existiera la necesidad financiera de reducir las contrataciones, existe la obligación de la administración de dar cuenta de los criterios seleccionados para la determinación del conjunto de empleados que no serán renovados, solo en cuanto, en el caso particular de los empleados no académicos, estos quedan bajo el amparo de la referida circular, toda vez que en virtud de la Ley N°21.094 sobre Universidades Estatales y autonomía universitaria, estos no están sujetos a los reglamentos universitarios sino al estatuto administrativo, lo que es ratificado por el estatuto de la Universidad de Magallanes en su artículo 70 y 72.

Sin embargo la decisión de no renovar mi contrata implica un trato discriminatorio en relación a otros funcionarios en situaciones equivalentes, con mayor o menor tiempo en la institución que mi representada, que fueron renovados sin dar cuenta de las razones tras ello.

POR TANTO: De acuerdo con lo expuesto, disposiciones citadas de la ley 19.880, 18.834, Oficio Circular N°17 de fecha de 13 de noviembre, del ministerio de hacienda, Ley N°21.094 "Sobre Universidades Estatales y autonomía universitaria", Estatuto de la universidad de Magallanes adecuado al título II de la ley N°21.094 sobre universidades estatales, artículos 6°, 19° y 20° de la Constitución Política de la República, más lo contemplado en el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema del 17 de julio de 2015.

RUEGO A SS. ILUSTRÍSIMA. se sirva tener por deducido Recurso de Protección en contra de la UNIVERSIDAD DE MAGALLANES, ya individualizada, por la no renovación de mi contrata, determinación informada con fecha 03 de diciembre del presente año, declararlo admisible, y en definitiva acogerlo íntegramente, declarando que la no renovación de mi contrata me ha privado o perturbado el legítimo ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 19 N°2, de la Constitución Política de la República, adoptando todas las medidas necesarias para

⁴ Comunicado oficial rector Jose Maripani Maripani, de fecha 29 de noviembre del presente año.

restablecer el imperio del Derecho, entre ellas, dejar sin efecto la no renovación de mi contrata, informado con fecha 03 de diciembre de 2023 y las actuaciones administrativas que de él se deriven; y en consecuencia, disponer el reintegro a mis funciones, en pleno ejercicio de mis derechos, deberes y obligaciones; ordenar a la Institución recurrida el pago de todas las remuneraciones y estipendios que me corresponden, debidamente reajustados, desde la fecha en que he estado privado del ejercicio de la función pública, cualesquiera otras medidas que SSA. ILTMA. estime pertinentes en la especie, a fin de restablecer el Imperio del Derecho y asegurar mi debida protección; condenar en costas al recurrido.

PRIMER OTROSÍ: Con el propósito de cautelar de inmediato los derechos fundamentales invocados en el cuerpo de este libelo y con fin de evitar los efectos perniciosos para mi parte que conlleva el cumplimiento del acto arbitrario e ilegal, específicamente, el acto que dispone la no renovación de mi contrata, hasta que se resuelva el presente recurso, RUEGO A S.S. ILTMA. decretar ORDEN DE NO INNOVAR, y se suspenda, de inmediato, el acto administrativo recurrido, mientras se resuelve la presente acción, instruyendo al efecto a la Universidad de Magallanes, o del modo que S.S. Ilتما. estime en derecho y en justicia procedente. Acorde con lo anterior, y por economía procesal, solicito se den por reproducidos íntegramente los argumentos de hecho y de derecho expresados en el cuerpo principal de esta acción cautelar, para efecto de su mejor resolución.

SEGUNDO OTROSÍ: Acompaño los siguientes documentos

1. RESERVADO N° 275 que Comunica Prórroga de contrato año 2024, PUNTA ARENAS, 27 de noviembre de 2023. DE: RECTOR UNIVERSIDAD DE MAGALLANES A: SR(A) [REDACTED]
2. Calificación [REDACTED] E Grado 16 Escalafón Profesionales A Contrata, Puntaje final obtenido 100.
3. Correo de Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, asunto Citación a reunión, que se cita a reunión en oficinas de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, martes a 03 de diciembre a las 15:30 horas.
4. Decreto Exento RA N° 339/1352/2023, DESIGNA A CONTRATA, Asume sus funciones el 8 de mayo de 2023, registrado con fecha 26 de mayo de 2023.
5. Certificado de la Jefa de unidad de gestión de personas, que acredita que

don [REDACTED] es funcionario del estamento administrativo de la UMAG desde el 08 de mayo de 2023 hasta el 31 de diciembre del 2024.

TERCER OTROSÍ: Sírvase S.S. tener presente que designo abogado patrocinante y confiero poder al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión a don PABLO MOLINA MAKUC, de mi mismo domicilio, quien firman con firma electrónica avanzada en señal de aceptación.

CUARTO OTROSÍ: Ruego a US, se sirva tener presente que para efectos de que se me notifiquen las resoluciones de la presente causa, vengo en señalar mi correo electrónico: molinamakuc.pablo@gmail.com.



CVE: 2B87E438

Puede validar este documento en <https://validador.firmaya.cl>

www.bpo-advisors.net