

**PROCEDIMIENTO :** Tutela Laboral

**MATERIA:** Vulneración De Derechos Fundamentales, Daño Moral

**DENUNCIANTE :** Lissett Alejandra Tapia Milla

**RUT :** 16.552.204-4

**DOMICILIO :** Calle Atacama 443, segundo piso , Copiapó

**ABOGADO PATROCINANTE:** Marisol Delgado Luna.

**RUT :** 14.310.950-K

**DOMICILIO :** Las Encinas 385, Ciudad y comuna de Copiapó

**DEMANDADO :** Dirección del Trabajo - Dirección del Trabajo de Atacama

**RUT :** 61.502.000-1

**DOMICILIO :** Portales N° 767, Copiapó.-

**REPRESENTANTE LEGAL :** Gloria Alejandra Marín Sepúlveda

**RUT:** 17.143.419-k

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia tutela laboral, conjuntamente con indemnización por daño moral; **PRIMER OTROSI:** Forma de Notificación; **SEGUNDO OTROSI:** Acompaña documentos; **TERCER OTROSI:** Patrocinio y poder.

### **JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE COPIAPO**

**LISSETT ALEJANDRA TAPIA MILLA**, chilena, Cédula Nacional de Identidad N° 16.552.204-4, Inspector Provincial del Trabajo de la Región de Atacama, domiciliada para estos efectos en calle Atacama N° 443, segundo piso, Copiapó, a US., respetuosamente digo:

Que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 420, 446 y 485 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, vengo en interponer denuncia en procedimiento especial por tutela de derechos fundamentales, en contra de la **Dirección del Trabajo- Dirección del Trabajo de Atacama**, representada legalmente por doña **Gloria Alejandra Marín Sepúlveda** o de quien lo subrogue o reemplace en conformidad al artículo 4 del Código del

Trabajo, en base a los siguientes argumentos de hecho y de derecho que a continuación expongo:

## I.- ANTECEDENTES LABORALES

Ingresé a prestar servicios para la Dirección del Trabajo- Dirección del Trabajo de Atacama desde el 2 de noviembre de 2017. Desde el 01 de julio de 2023, asumo el cargo de Inspectora Provincial del Trabajo de Copiapó.

La jornada de trabajo, es de 44 horas semanales distribuidas en 5 días de la semana no pudiendo exceder de 9 horas diarias.

Conforme se acreditará, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo mi remuneración asciende a la suma de \$3.551.731.- que se desprende del promedio de las remuneraciones obtenidas en los meses de febrero, marzo y abril del año 2024, y que se desglosan de la siguiente forma.

- Febrero: \$3.612.335.-
- Marzo: \$3.582.033.-
- Abril: \$3.460.827.-

Respecto de mis funciones, estas se encontraban previamente delimitadas al momento de efectuarse la convocatoria para proveer los cargos asociados a las funciones de jefaturas de oficinas y coordinadores para las distintas regiones del país, el cual se individualiza en el punto N°1 denominado Jefaturas de oficina (Inspector/a jefe/a) región de Atacama código del cargo 301/INS fiscalizador o profesional, las cuales se detallan en el anexo N°1, a saber:

*“1. Gestionar el funcionamiento de la oficina, en coordinación con el equipo regional y los/as jefes/as de Unidad/es Operativa/s de la Inspección, según corresponda, impartiendo en dicho ámbito las Instrucciones, directrices y orientaciones emanadas por la autoridad del*

*Servicio o el/la Director/a Regional del Trabajo, necesarias para su adecuado y eficiente funcionamiento.*

- 2. Supervisar, orientar y controlar los procesos que se llevan en la oficina, procurando que éstos se realicen de acuerdo con las instrucciones vigentes y, especialmente, en atención a los plazos de tramitación de los mismos. 3. Velar por el clima laboral de la oficina, anticipando dificultades y promoviendo la colaboración de los funcionarios.*
- 3. Asegurar el cumplimiento de los compromisos de gestión asumidos por la oficina, realizando un seguimiento permanente de indicadores e implementando las adecuaciones correspondientes para disminuir las desviaciones.*
- 4. Administrar apropiadamente la dotación ya asignada a la oficina**, de acuerdo con las necesidades institucionales, considerando las habilidades y capacidades de los/as funcionarios/as, y en atención a los lineamientos de la Dirección Regional, con el objeto de brindar una adecuada y eficiente atención a las demandas y requerimientos de los/as usuarios/as de su Jurisdicción.
- 5. Supervisar las actuaciones funcionarias en su Inspección, en los diversos ámbitos del quehacer del Servicio, vigilando que se adecuen a los estándares de probidad y calidad requeridos por la Institución.*
- 6. Velar y administrar el cuidado y correcto uso de los bienes institucionales e infraestructura, así como los recursos presupuestarios asignados a la oficina.*
- 7. Solicitar la capacitación pertinente y necesaria para los/as funcionarios/as bajo su cargo en materias afines a las labores realizadas, conforme con las directrices impartidas por el Servicio*
- 8. Representar a su oficina en su jurisdicción, coordinadamente con los lineamientos de la Dirección Regional correspondiente, socializando apropiadamente la labor del Servicio y coordinando alianzas estratégicas con otros organismos públicos para promover el correcto cumplimiento de los objetivos de la Dirección del Trabajo*
- 9. Realizar la programación y efectuar la evaluación cuatrimestral a los funcionarios/as a cargo, realizando entrevista de retroalimentación a cada uno de ellos.*

*10. Velar por las condiciones de seguridad y bienestar de los/as funcionarios/as de la inspección, gestionando la adquisición o renovación de los elementos de protección personal, monitoreando su correcto uso, y la implementación de la capacitación pertinente”.*

Asimismo, el objetivo de mi cargo, conforme se desprende de la misma convocatoria era Liderar al conjunto de los/as funcionarios/as de la Inspección a mi cargo, responsabilizándome de la gestión, organización, control y eficiencia de los procedimientos de la oficina, de acuerdo con el marco legal y las instrucciones institucionales vigentes, con la finalidad de entregar a los/las Usuarios/as un servicio de calidad.

## **II.- VULNERACIÓN DE DERECHOS OCURRIDOS DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.**

Desde que asumí como Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó se han suscitado una serie de situaciones que dan cuenta de actos constitutivos de acoso laboral y que en definitiva tienen por única finalidad hostigar a la suscrita en el desarrollo de sus funciones, considerando los malos tratos recibidos y comentarios mal intencionados que dañan la figura de autoridad que represento ante los funcionarios a mi cargo, lo que ha producido una afectación a mi integridad psíquica y física.

Con fecha 1 de julio del 2023, asumo el cargo de Inspector Provincial del Trabajo de Copiapó, por lo cual, comencé a relacionarme y recibir información respecto del cargo que ostento. Con fecha 17 de julio de 2023, los coordinadores regionales y los IPT de la región sostuvimos reunión TEAMS con el Subdirector Nacional del Trabajo, Don Cristian Umaña Bustamante, donde se realiza la presentación de doña Gloria Marín Sepúlveda, quién asume como Directora Regional del Trabajo (S) de la Región de Atacama. Es del caso destacar, que la Sra. Marín con antelación a esta designación fue abogada de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, época en la que la suscrita se desempeñaba en la misma oficina como fiscalizadora.

Desde el nombramiento de la Directora (S), sostuvimos una serie de reuniones, en las que se entregaron las directrices para el funcionamiento de las oficinas de su dependencia, en la que se instruye el cambio de funciones de quién hasta ese momento se desempeñaba como Jefe de la Unidad de Inspección, además de ordenar el traslado del jefe de la Unidad de Conciliación a la DRT Atacama, para desempeñarse como su asesor personal. En ese contexto, y estando en conocimiento de los cambios que se pretendían implementar para mejorar el funcionamiento de la oficina, designó a doña Katheryn Pinto, en calidad de Jefa de la Unidad de Inspección. Después de a lo menos tres semanas de haberse adoptado esta decisión la DRT(S) me indica que debo enviarle un correo electrónico para formalizar este nombramiento y que desde el nivel central efectuarán las respectivas resoluciones. Sin perjuicio de lo anterior, la Sra. Marín me informa que desde Santiago no habían aprobado el cambio, sin entregar mayores fundamentos por lo que fue necesario retrotraer la decisión y conjuntamente con aquello, se me informa que ese tipo de decisiones quedará radicada en la DRT (S). Este hecho, marca el inicio de una serie de acciones tendientes a impedir el adecuado funcionamiento de la Inspección obviando los objetivos de eficiencia y eficacia, cercenando mis facultades de poder administrar el personal a mi cargo, invisibilizando permanentemente mi calidad de jefatura. Es así como comienza a solicitar con cierta regularidad el acompañamiento de los funcionarios de la Inspección a distintas actividades, sin consultarla conmigo, por ejemplo, la única abogada de la oficina de Copiapó (considerando la alta demanda laboral y la resolución de reconsideraciones administrativas que tenían un retraso considerable), para el acompañamiento a los CTRU (Consejos Tripartitos Regionales de Usuarios), sin importar la continuidad del servicio frente a los usuarios e indicadores de la oficina, destinación de funcionarios en apoyo a otras oficinas, llamar directamente a los jefes de unidad o funcionarios, para solicitar gestiones o labores, sin que esto sea informado a mí y que en muchas situaciones me he enterado por casualidad, cuando el personal a mi cargo me comenta o reenvía los correos recibidos por parte de la Sra. Marín, cambio de un funcionario por otro para asistir a una capacitación, obstaculizando constantemente las labores básicas de programación, gestión y administración correspondientes al cargo que ostento.

Dentro de mis atribuciones se me faculta a administrar la dotación ya asignada a la oficina, facultad que no he podido ejercer ya que ese tipo de decisiones son frecuentemente adoptadas por la Directora (S), quién a pesar de haberle indicado que al menos se me hiciera partícipe de las decisiones, me envía como respuesta el descriptor de cargo, transformándome así en una Jefatura de papel, debiendo acatar las decisiones adoptadas desde la Dirección Regional, lo que no había ocurrido con el Inspector que me antecedió, cuestión de la que tengo conocimiento por desempeñarme desde el año 2017 en la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó.

En el mes de agosto de 2023, se solicita al coordinador de gestión global y soporte una serie de materiales indispensables para el funcionamiento de la oficina, con fecha 2 de agosto del 2023, la Directora Regional Subrogante me indica que el coordinador **“no es un estafeta”**, respuesta que me llamó poderosamente la atención, puesto que esta parte en ningún momento había solicitado que los materiales fueran trasladados por el Coordinador, lo que pone en evidencia la disposición que mantiene la Directora (S) con la suscrita.

En el mismo mes se me informó telefónicamente que la funcionaria Brenda Fuentes asumiría las funciones de jefa de unidad de fiscalización, a pesar de que en su momento como ya señalé se había propuesto como persona más idónea para el cargo a doña Katherine Pinto. Es en este punto donde se puede observar que esta decisión fue adoptada por la Directora Regional (S), sin que se haya efectuado coordinación alguna con la suscrita, quien trabaja día a día con los funcionarios de su dependencia y conoce sus capacidades, competencias. Aunado a lo anterior y por petición de la Directora (S), al momento de informarle a la Sra. Fuentes la decisión de la Sra. Marín me percate que está ya estaba en conocimiento de su nombramiento, lo que da cuenta que fui la última en enterarme.

Sin duda este hecho desencadena que la Sra. Fuentes mientras ejerció el cargo constantemente se negaba a seguir mis instrucciones argumentando que su única jefa era la Directora Regional(S), hacía morisquetas se burlaba de esta jefatura, no realizaba sus funciones.

Con fecha 19 de octubre de 2023, en consideración a que la Sra. Marin había designado a la Sra. Lina Arnello como mediadora respecto de negociación colectiva correspondiente a la Inspección Provincial de Chañaral, es que me hago cargo del ingreso de documentos físicos depositados en nuestra oficina en la aplicación de Gestión documental, para lo cual utilice mis credenciales personales como funcionaria de la Dirección del Trabajo. El día 20 de octubre del 2023, en la mañana me percate que la Sra. Brenda Fuentes había ocupado mis credenciales para hacer ingresos al gestor documental sin mi autorización, aprovechando que el computador se encontraba prendido con mis credenciales y sin mantener el debido resguardo de los documentos dejándolos sobre un mesón, los que fueron encontrados por mí. Producto de lo anterior envió un correo señalando la situación dirigida a todos los jefes de unidad y notificado de ese hecho a la Directora Subrogante, pero a pesar de ello, en lo inmediato no se arbitraron las medidas del caso.

Con fecha 23 de octubre de 2023, se me cita a una reunión presencial en la Dirección Regional para tratar el tema de la funcionaria Brenda Fuentes. Una vez que comienza la reunión la Directora (s) me dice ***“supongo que no me estás grabando”***, frente a su comentario quedó completamente descolocada, y antes de seguir con la conversación hizo que le mostrara mi teléfono para verificar si estaba efectuando alguna grabación. Hago presente, que jamás un superior me había pedido revisar mi celular, antes de sostener una reunión. Sin perjuicio del trato vulnerador, comenzó además a difundir el rumor dentro de los funcionarios de su confianza que se desempeñan en la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó y en la Dirección del Trabajo de Atacama, que tuvieran mucho cuidado conmigo, que yo los grababa a todos, rumor que se masificó y que en definitiva tensionó la relación de esta jefatura con sus subordinados y coordinadores. Una vez efectuada la revisión de mi teléfono personal, me indica que esta situación de Brenda la había comentado a nivel central y que desde allá no permitían realizar el cambio producto que ella llevaba muy poco tiempo en el cargo, frente a esto me indica que Alejandro Layseca Jefe de departamento (s) de Gestión y Desarrollo de personas de la Dirección Nacional, le indicó que la única forma de realizar el cambio es que presentará denuncia de manera formal, por lo anterior, la Sra. Marin, me envió a la ACHS indicando que sería mi testigo, para luego retractarse.

Con fecha 23 de octubre interpuse la respectiva denuncia, sin embargo, al otro día la Directora (S) cita a la funcionaria Fuentes, para informarle del contenido de mi denuncia, promoviendo que la misma funcionaria interponga en mi contra una denuncia por supuesto acoso laboral, en la que posteriormente la Directora (S) designa como testigo en representación del servicio al funcionario Victoriano Romero quién tuvo un proceso disciplinario en el resulta sancionado por las denuncias efectuadas en su contra por la suscrita en el año 2018.

Quiero agregar a todo lo anterior, que durante este período la Directora (S) no sólo ha difundido falsamente que yo me dedico a grabar a los funcionarios, sino que también algunos funcionarios me han indicado que deben tener cuidado conmigo porque me dedico a la brujería y además, sabiendo que me encuentro casada ha afirmado que sostengo una relación extramarital con una autoridad regional conocida por todos, dañando mi honra.

En el mes de agosto del 2023, fui citada en calidad de testigo por parte de la Institución por denuncia interpuesta por el funcionario Héctor Rojas Olguín, en contra de nuestro servicio. En esa instancia fue la Directora (S), quien me ofreció sin consultarme previamente para tal entrevista y además me contactó para indicarme lo que debía decir frente a la ACHS, a lo cual me negué. Después de realizada la entrevista en la ACHS me contacto para exigir en su calidad de Directora que le indicará mis respuestas a sabiendas que se trata de un procedimiento de carácter reservado a lo cual nuevamente me negué.

Con fecha 16 y 17 noviembre del 2023 asistió a nuestra región el Director Nacional del Trabajo, Don Pablo Zenteno, a la inauguración de la primera escuela sindical María Ester Fredes. En el itinerario compartido por la Directora (s), señalaba una visita y saludo a la SEREMI del Trabajo subrogante Doña Dissa Castellani en oficina del IPS, edificio en el cual se encuentra ubicada nuestra oficina de la IPT Copiapó, para lo cual, le señale que citaría a todos los funcionarios para que pudieran recibir su saludo, ella me señaló en varias ocasiones que el director no quería ir a saludar y que yo debía irme a la UDA, lugar donde se realizaría dicha escuela, finalmente el Director sí asistió a saludar a los funcionarios sin yo encontrarme

en la oficina por órdenes de la misma. En dicha escuela, la Directora (s) no quiso presentarme al Director Nacional, a pesar de que la convocatoria y gestión de aquella escuela en cuanto a la logística correspondía a nuestra oficina. Sin perjuicio de anterior, tuve la oportunidad de conocer al Director Nacional, quien me invitó el mismo día a almorzar junto al equipo regional y su equipo y a una reunión que se realizaría al día siguiente en la DRT Atacama antes de la concurrencia a la inauguración de la ICT Caldera.

Al otro día me dirigí a la Dirección Regional para participar de dicha reunión, una vez terminada la misma, salí al patio a fumarme un cigarro, acercándose la Sra. Marín furiosa, increpándome porque había participado yo de la reunión, a lo cual le señalé que había recibido invitación, pero a pesar de ello a gritos me trato de mentirosa, que me atrevía a hacerlo en su cara y a pesar de solicitarle que lo conversara con el Director Nacional, me dijo que era a él quien le molestaba mi presencia.

Con fecha 22 de noviembre del 2023, solicité a la directora (s), se realice una mesa de trabajo respecto de trabajadores de empresa fundación 4 esquinas, empresa encargada del ELEAM en nuestra ciudad, a quienes le pusieron término anticipado a la licitación con el SENAMA, producto de varias faltas, entre esas condiciones y derechos laborales, lo que afectaría a un aproximado de 80 trabajadores, poniendo a disposición de la Directora (s), el contacto con el SENAMA, empresa aludida y nueva empresa que se haría cargo del Eleam, junto con el de los representantes de los trabajadores.

Con fecha 27 de noviembre del 2023, fue celebrada la mesa de trabajo, desde la cual se desprendió un acta de acuerdo redactado por la Directora (s). Con fecha 30 de noviembre del 2023, a las 12:00 horas aproximadamente, mientras nos encontrábamos con la sala llena de usuarios en espera de atención, llegaron los representantes de la empresa junto a unos 60 trabajadores aproximadamente a ratificar los finiquitos, de conformidad al acta de acuerdo, ya que la Directora (s), los había citado para esta ratificación sin informar de esa situación a la suscrita. De acuerdo a lo anterior fui a hablar con la Directora (s), quien se encontraba donde el SEREMI del trabajo, revise los finiquitos, los cuales estaban completamente fuera de normativa laboral en desmedro de los trabajadores, le indique a la Directora (s), que la

oficina estaba llena de usuarios en espera de atención, que por la cantidad de finiquitos y con tal de no entorpecer el normal funcionamiento del Servicio la empresa debía solicitar con anticipación hora para la ratificación, debiendo entregar los finiquitos con una semana de antelación a la fecha que se fije para su revisión y que nos encontrábamos en la imposibilidad de ratificar finiquitos en los cuales se difiere el pago para después de 10 días hábiles. La Directora (s), a pesar de lo informado citó a las funcionarias Mila Montti e Hilda Brizuela para que ratificaran los finiquitos, sacándolas de sus funciones diarias. Al retirarse la Directora y ante la negativa de las funcionarias de ratificar los finiquitos siguiendo las instrucciones de la Sra. Marín, ingresé a la oficina del SEREMI a conversar con los representantes de la empresa para indicarles que para ratificar los finiquitos debemos revisarlos y que los citaremos para la jornada de la tarde, con la finalidad de dar cobertura a la atención de usuarios en la mañana y por la tarde disponer de más funcionarios para ratificar los casi 80 finiquitos. Una vez que llegamos a acuerdo de lo anterior con el representante de la empresa, salgo de la oficina y llega la Directora (s), quien mantiene la decisión de que Mila e Hilda ratifiquen los finiquitos, le vuelvo a señalar que no es posible porque estaban malos y que además las chicas no quieren ratificarlos, frente a esto, la Directora (s) me gritó frente a los funcionarios de la SEREMI y frente al SEREMI, con los trabajadores afuera y con los representantes de la empresa detrás de la puerta, “que ella ya lo fue a conversar con el abogado de la oficina y que también llamó a Felipe Lopez (IPT Huasco Subrogante), y que perfectamente los trabajadores, después pueden irse a tribunales, que yo no soy abogada y ella si”. Como podrá apreciar SS., debo incluso soportar los malos tratos de la Directora (S) frente a nuestros usuarios lo que sin duda atenta contra mi dignidad.

Que, una de las formas más constantes de acoso por parte de la Directora (S) es desautorizarme en mis decisiones, de las que está debidamente informada e incluso cuento con su anuencia, para luego de haber comunicado estas a los trabajadores obligarme a retractarme, usando como pretexto que la administración del personal de acuerdo a su interpretación del descriptor de cargo, no está dentro de mis facultades, lo que no es así conforme lo señalado precedentemente. Para ilustrar a SS., uno de estos acontecimientos se

suscita cuando la funcionaria Hilda Brizuela me solicita una oportunidad para desarrollar otras funciones dentro del servicio y considerando sus capacitaciones conversó con la Directora (s) para asignarle la labor de fiscalizador en terreno y otorgarle la oportunidad al funcionario Nicolás Santander a atención de usuarios, para en los sucesivo tener la oportunidad de capacitarlo, cuestión en la que estuvo de acuerdo. Con fecha 11 de diciembre del 2023, se concreta esta acción por mi parte, acercándose los dos funcionarios a agradecerme, sin embargo, con fecha 13 de diciembre la misma Directora (S), me remite correo electrónico en el que adjunta descriptor de cargo y retrotrae toda la decisión, lo que sin duda da cuenta que se me impide constantemente administrar al personal a mi cargo, a pesar que esto se realiza en coordinación con ella.

A pesar que de conformidad a la Circular N° 4, disponía que la resolución de los recursos administrativos correspondía a los abogados, cuando así lo dispusiera cada oficina, se instruye que esta función quedaría radicada en el Inspector, lo que sin duda complejizaba la labor para el cumplimiento de metas, atendido el considerable retraso existente debido a la rotación y destinación constante de los abogados a otras funciones. Considerando todo lo anterior con fecha 3 de enero del 2024, recibo un correo en el que se me indica que no hemos realizado ninguna acción para la resolución de los recursos de reconsideración, desconociendo el hecho que atendida la sobrecarga laboral he debido realizar dichas funciones fuera del horario de trabajo, en desmedro de mi vida familiar, sin que se me haya autorizado para realizar teletrabajo a pesar que tengo dos hijos menores de edad y uno ellos discapacitado, autorizando a otros Inspectores a desarrollar teletrabajo, sin que se cumplan los presupuestos legales.

Con fecha 12 de enero de 2024, fui citada a la Dirección Regional para realizar mi evaluación de desempeño, la que sin duda no fue de las mejores dada los problemas relatados precedentemente y que contiene varias inconsistencias que son posibles evidenciar en las plataformas del servicio, por ejemplo en cuanto al factor cumplimiento de programas, relativos a la meta que se enmarca en la siguiente descripción “CUMPLIR CON EL 100 % DE LAS METAS OPERATIVAS (INDICADORES DE LÍNEAS) DURANTE EL

CUATRIMESTRE, SUSCRITAS EN EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN 2023 RESPECTO A LA OFICINA QUE DIRIGE, DE ACUERDO A LA PLANIFICACIÓN REGIONAL. TAMBIÉN MONITOREAR Y CONTROLAR EL 100 % DEL CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ASUMIDOS EN EL MARCO DEL SISTEMA INTEGRAL DE ATENCIÓN USUARIOS,

TANTO EN SOLICITUDES CIUDADANAS COMO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, SEGÚN LAS INSTRUCCIONES VIGENTES SOBRE LA MATERIA.”. A pesar de haber dado cumplimiento íntegro a todos los compromisos asumidos entre 1 de septiembre del 2023 y enero del 2024, dentro de los plazos establecidos, se me evalúa con nota 3.69, lo que denota la subjetividad con la que se realiza la evaluación.

De acuerdo a todo lo expuesto quisiera agregar que en entrevista de “retroalimentación” la Directora (s), me paso la evaluación impresa señalando que al ser jefatura sabía leer y entender la nota, le precise que no existían fundamentos para lo evaluado. Me señaló en un trato no muy cordial, que no importaba nada de lo que le dijera a mi favor porque no iba a cambiar ninguna de sus decisiones, que mi gestión era paupérrima, que no cumplía con sus instrucciones y que era imperdonable y deleznable que el funcionario Herman Mery, quien era un simple funcionario de RRLL laborales le hiciera preguntas a ella como Directora (s) (situación que yo desconocía en ese momento), que ella era la Directora (s) y que no era posible que los funcionarios se dirigieran a ella, que ella no estaba para eso, que esa labor debía realizarla yo. Luego de terminada mi evaluación, la Sra. Marín sale al patio de la oficina burlándose y comentando a viva voz que me había evaluado pésimo

Con fecha 22 de enero del 2024, la Sra. Marín solicita remita información requerida desde nivel central, por lo anterior el mismo día son remitidos todos los antecedentes mediante Gesdoc a las 13:53 PM. A pesar de haber dado cumplimiento las instrucciones con la premura que ello requiere, me remite correo electrónico cerca de las 21:00 horas, señalando que no he dado cumplimiento a sus instrucciones, respondiendo que la información ya fue entregada, ante lo cual me indica que debo enviarla además por correo electrónico, en contradicción a

lo que me ha instruido en otras ocasiones y a las instrucciones del servicio sobre la creación de expedientes y derivación de los mismos por Gesdoc(Gestión Documental).

Con fecha 24 de enero del 2024, la directora (s), cita reunión CENTENARIO a distintos funcionarios que ella eligió a su discreción, y me copia particularmente en este correo como señala la misma, solo para que esté en conocimiento sobre los funcionarios de mi dependencia que asistirán el día 25 de enero a las 15:30 en la DRT Atacama.

Con fecha 27 de febrero del 2024, la DRT (S) cita a seminario sobre derechos fundamentales el cual se realizaría el día 12 de marzo del presente, seminario realizado en la comuna de Copiapó y del cual convocamos como oficina, sin embargo, y a pesar de ser parte de este servicio, la Sra. Marín, solicitó expresamente al coordinador de relaciones laborales que yo no asistiera al seminario, sin justificación alguna.

Con fecha 29 de febrero del 2024, la Sra. Marin, envía citación por correo electrónico para el día 04 de marzo de 2024, a fin de dar paso a las instrucciones estratégicas para la celebración del Centenario de nuestra institución. En dicha reunión se establecen los plazos para la entrega de la información del hito complementario que se le ha encomendado a la Comuna de Caldera, fijando este plazo para el día 21 de marzo de 2024, a las 10:30 horas. Luego esta reunión es reprogramada con fecha 15 de marzo de 2024 y comunicada esta reprogramación vía correo electrónico que es del siguiente tenor “Estimados, Junto con saludar, por el presente informo que se reagendará reunión, para el día **27 de marzo** del año en curso, en el mismo horario. La reunión es inexcusable y deben indicarnos avances de sus respectivos hitos comunales”.

Con fecha 01 de marzo de 2024, recibo correo por parte de la Clínica Atacama donde se me informa que para el día 27 de marzo de 2024 se ha programado la intervención quirúrgica de uno de mis hijos, por lo que con fecha 15 de marzo de 2023, efectúe por sistema una solicitud de permiso sin goce de remuneraciones, ello con la finalidad de acompañarlo en la intervención, en su pre operatorio, y en su post operatorio.

Así las cosas, el día 18 de marzo del presente año, la DRT (S) rechaza la solicitud de permiso sin goce de remuneraciones por los días 27 y 28 de marzo. Mediante correo electrónico y a pesar de estar rechazada la solicitud, se condiciona el permiso a la entrega de información respecto de la cual había un plazo pendiente de 9 días, informando en dicha oportunidad que asistirá a la reunión para la entrega de la información requerida don Oscar Guirox Zuluaga, encargado de relaciones laborales y además ostenta el cargo de Inspector (S) Provincial del Trabajo de Copiapó. En las comunicaciones electrónicas de ese día se puede advertir 2 cosas, la primera es que no se otorga un plazo concreto para la entrega de la información, entendiendo que el plazo es el ya establecido (27 de marzo) y la segunda es que se anuncia de plano el incumplimiento de mis obligaciones, deslizando que mi solicitud será aprobada (a pesar de encontrarse rechazada por sistema), sin perjuicio de la responsabilidad que recae en mí, respecto del hito encomendado, ya que sostiene que en su concepto que no existe ningún avance, lo que en definitiva deviene en la imposición de una anotación de demérito, que es notificada con fecha 21 de marzo.

Este último acontecimiento ocurrido el 18 de marzo, sumado a los demás hechos relatados en esta presentación desestabilizan mi salud, sufriendo una descompensación al momento de dirigirme a la Dirección Regional a la reunión que me había citado la Directora (S) para el mismo día 18 de marzo a las 12:00 horas, sufriendo de fuertes dolores de cabeza, sensación de ahogo, desvanecimiento, por lo que me vi en la necesidad de asistir a la ACHS, donde se me otorga reposo absoluto ya que me encontraba con la presión alta sin ser hipertensa lo que me llevó a buscar ayuda con un profesional de la psiquiatría, manteniendo hasta el día de hoy con tratamiento psiquiátrico.

El mismo día envío al Director Nacional Don Pablo Zenteno formulario de denuncia por maltrato, acoso laboral y acoso sexual, solicitando la activación de procedimiento en materia de maltrato, acoso laboral y sexual de la dirección del trabajo Resolución Exenta N°2000-2021/2023, del 18 de diciembre del 2023. Hasta la fecha de presentación de esta demanda,

no han tomado medidas para resguardarme a pesar que aquella denuncia incluye 473 páginas de correos electrónicos y documentos de respaldo.

Con fecha 24 de abril envió correo electrónico a la DRT (s), solicitando se tomen medidas administrativas respecto del incumplimiento periódico de labores de un funcionario, respondiéndome que para resguardo del funcionario y que para que mi denuncia no fuera arbitraria, debía realizar informe de todos los funcionarios, sacándome de mis funciones habituales y carga laboral y además endosándome la responsabilidad a mi sobre lo informado.

Como se pasará a exponer, conforme lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, que dispone: “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.....”; la Dirección del Trabajo-Dirección del Trabajo de Atacama ha vulnerado mis derechos fundamentales, consagrados en las siguientes disposiciones:

a) Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República que dispone: “*La Constitución asegura a todas las personas: 1.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona*”, lo que se relaciona a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo. En este sentido la Constitución recoge el derecho humano a la vida en sentido amplio e inespecífico, incorporando, no sólo la protección de la vida misma, sino también la protección del derecho a una vida digna, asumiendo así la doctrina de los Derechos Humanos plasmada en la Carta de San José de Costa Rica y en la Convención Interamericana de Derechos Humanos. Esta garantía constitucional incorpora también la protección de la dignidad humana y a estar protegido en contra de actos u omisiones que pueden dañar la salud física o mental de la persona.

En materia laboral, la doctrina especializada ha sido conteste en señalar como uno de los valores más sensibles de la persona humana, el derecho a que se respete su integridad, tanto física como psíquica, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, teniendo como

referencia la doctrina de la “Horizontalidad de los Derechos”. Conjuntamente con lo anterior es necesario precisar que la doctrina ha acuñado el término “mobbing” o “acoso laboral” para referirse a los atentados en contra de la integridad psíquica de las personas en el seno de la relación laboral. Podemos apreciar que sus elementos fundamentales son: a- Una acción u omisión que reviste características de hostigamiento, discriminación, acoso moral, humillación de la víctima o cualquier otro ataque contra su dignidad. Así las cosas, en todo el cuerpo del presente escrito queda claro que fui víctima de acciones de vulneración que se han mantenido en el tiempo por una serie de actos positivos y omisiones, tendientes a anular mí rol de jefatura, lo que en definitiva se traduce en hostigamiento, menoscabo y humillaciones constantes.

b- Tiene un propósito ilícito: atacar la dignidad de la víctima, lo que acarrea lesiones o enfermedades físicas o psíquicas. En este punto debo indicar que todas estas situaciones han repercutido severamente en mi salud mental, ya que actualmente me encuentro en tratamiento psiquiátrico teniendo constantes ataques de ansiedad, imposibilidad de conciliar el sueño, labilidad emocional, constantes dolores de cabeza,

c- El acosador siempre actúa sobre seguro, sea por el número de atacante o por el poder que detenta (superioridad del cargo que ocupa al interior de la empresa o faena). En este caso, se trata de la Directora Regional de Atacama (S) quién es la máxima autoridad del servicio y que supuestamente tiene como misión proteger los derechos de los trabajadores, pero no sucede lo mismo con sus subalternos, ya que no sólo la suscrita ha sido víctima de los malos tratos de la Sra. Marín.

Nuestra jurisprudencia es clara en señalar, que un ambiente laboral hostil e ingrato, mantenido a través del tiempo, efectivamente resulta lesivo de las garantías constitucionales y procede por tanto su protección. Todo este trato humillante y vejatorio del cual fui objeto por parte de la denunciada, actuaciones que atentan, no sólo en contra de lo preceptuado en el artículo 19 número 1 inciso 1 de la Constitución Política de La República, sino que también, lo hace en contra de los artículos 3º de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 6º número 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 22 número 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 5º número 1 de

la Convención Americana de Derechos Humanos que, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 5 de nuestra carta fundamental de la República de Chile, se ha obligado a reconocer y promover.

b) El artículo 19 Nº 4 de La Constitución Política, que establece: El respeto a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, asimismo, la protección de sus datos personales. El derecho a la honra se encuentra reconocido en tratados internacionales y en la mayoría de las constituciones políticas. Pero al no existir un concepto claro y preciso que indique cuál es su contenido, la doctrina y jurisprudencia se han encargado desarrollarlo progresivamente a través del tiempo. La Corte Suprema de Chile entiende que es el derecho a la honra tiene dos alcances, uno objetivo, referido a apreciación de terceros, y otro subjetivo, que dice relación a la estimación propia o interna. Pero que para el derecho sólo tiene relevancia desde el primer punto de vista. Efectivamente se ha lesionado este derecho constitucional, al momento de ventilarse ante sus funcionarios una serie comentarios falsos, como grabar las conversaciones con los funcionarios, el hecho de sostener que practicó brujería y lo que es peor aún que mantengo una relación extramarital, situaciones que no sólo afectan mi honra si no que afectan notoriamente mi vida privada.

### **III.- INDICIOS DE LA VULNERACIÓN.**

Es en este sentido, es que el artículo 493 del Código del Trabajo, ante la compleja situación probatoria en la que se encuentra el trabajador, y con la finalidad de alivianar la posición desmejorada en la que lo ha dejado su empleador, exige al trabajador acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, presupuestos que según se acreditará en la etapa correspondiente, han provocado una grave lesión de derechos fundamentales.

En la especie S.S, constituyen indicios de vulneración de las garantías aludidas, los siguientes:

- 1.- Realizar cambios entre los funcionarios de mi dependencia, sin que se haya efectuado coordinación o comunicación previa con la suscrita, siendo esta función propia de mi cargo.
- 2.- Impedirme constantemente realizar cambios administrativos en la oficina, y en aquellas ocasiones en las que previamente se coordinó y autorizo con la directora (para mantener el ambiente laboral) me obliga en reiteradas oportunidades a retrotraer la decisión, aun cuando se le había informado a los funcionarios, ya sea verbalmente o por medios escritos.
- 2.- Exigirme antes de una reunión revisar mi teléfono celular personal, para verificar que no estuviera grabando. Además de difundir entre los funcionarios que es una práctica habitual en mí grabar las conversaciones con los funcionarios, lo que es absolutamente falso.
- 3.- Burlarse de mí, jactándose que me había evaluado de mala manera, y al efectuar la retroalimentación indicar que mi gestión era pésima y que no me tenía que explicar el contenido de la evaluación puesto que yo sabía leer, además de burlarse de mí por haberme evaluado mal.
- 4.- Tratarme despectivamente ante autoridades y usuarios.
- 5.- Difundir rumores que practicó la brujería y que mantengo una relación extramarital con una autoridad de la región.
- 6.- Condicionar un permiso sin goce de remuneraciones (el cual se requería para una intervención quirúrgica de mi hijo), a la entrega de una información respecto de la cual existía plazo pendiente y se había arbitrado las medidas para el reemplazo de la suscrita en la reunión de entrega de los avances del Comité Centenario.

#### **IV.- DAÑO MORAL**

Conjuntamente con la Demanda de Tutela se viene en interponer demanda por indemnización de perjuicios por daño moral.

A este respecto resulta útil citar algunos pasajes de la sentencia dictada por la Excelentísima Corte Suprema, que conociendo del recurso de unificación causa Rol N° 9298-2019, ha sostenido que de “*acuerdo a la actual normativa laboral, no cabe duda que el trabajador es*

*titular de derechos laborales en el lugar donde se desempeña, v. gr., a la libertad sindical, a la protección de la maternidad, y también de aquellos civiles y políticos relacionados con el cumplimiento del contrato, que en el evento que sean amagados durante la vigencia de la relación contractual o con ocasión del despido, deben ser amparados a través del procedimiento de tutela que se contiene en los artículos 485 a 495 del Código del Trabajo.*

*Puntualiza enseguida que el procedimiento tutelar se debe utilizar para dirimir cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas que la reglan, cuando se afecta el derecho consagrado en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos durante su vigencia. También para conocer actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del Código del Trabajo, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, verificados en igual período. Agrega que el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo no señala qué medidas deben adoptarse para restablecer el imperio del derecho, tampoco las indemnizaciones que deben regularse en favor del trabajador afectado. Por su parte, el artículo 495 del mismo estatuto, señala los requisitos que debe cumplir la parte resolutiva de la sentencia, de tal modo que si se declara la existencia de la lesión a los derechos básicos del trabajador se debe disponer a) el cese inmediato del comportamiento antijurídico, bajo apercibimiento de multa, la que puede repetirse hasta dar cumplimiento de la medida decretada; b) las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión, bajo el mismo apercibimiento, incluidas las indemnizaciones que procedan; y, c) la aplicación de multas. Asimismo, ordena al juez velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada, debiendo abstenerse de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva. Como se ve, consagró una tutela completa que comprende tres tipos de protección: inhibitoria, restitutoria y resarcitoria, en la medida que el juez debe hacer cesar de inmediato la o las conductas lesivas; velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada; y, por último, adoptar las medidas a que el infractor quedará obligado para reparar las consecuencias derivadas de su conducta, incluidas las indemnizaciones que procedan.*

*Es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia, agrega el fallo, que la reparación del daño debe ser integral, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora lo que determinará si debe comprender el daño moral. Corrobora dicha interpretación, la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica “las indemnizaciones que procedan”, por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente.*

*Añade la sentencia que si un empleador infringe el contenido protector contenido en los incisos primero y segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, con ocasión del despido, el inciso tercero de su artículo 489 contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, de carácter punitivo, que debe determinar el tribunal conforme a las circunstancias del caso, compatible, por tanto, con una que persiga la reparación de los perjuicios morales ocasionados, concluyéndose, de esta forma, que aquélla no es exclusiva ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral si el daño que amerita su procedencia se acredita.*

*Profundizando las razones que hacen procedente el daño moral, el fallo señala que en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, cuyo fundamento descansa en lo dispuesto en los artículos 1556, 1558 y 2329 del Código Civil, debe tenerse presente la directriz del legislador tendiente a restablecer el equilibrio roto por la conculcación de garantías esenciales del trabajador, por lo que la indemnización permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos de los que fue objeto, que afectaron su integridad física y síquica.*

*Por todo lo anterior, la sentencia concluye que si un empleador conculta uno de los derechos a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocándole una lesión de carácter extrapatrimonial, puede resarcirse, puesto que la reparación del daño moral es*

*compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, ya que ésta tiene carácter punitivo o sancionatorio, objetivo que es distinto a la que se analiza, que es compensatoria; de modo que el juez laboral está habilitado para otorgar dicha reparación en la sede resuelta.*

El daño moral debe entenderse como toda lesión, menoscabo, detrimento, molestia o perturbación del que sea titular una persona, como lo. Por ello, teniendo presente los antecedentes expuestos, se demanda por concepto de daño moral la suma de \$ 15.000.000 pesos.

#### **V.- INDEMNIZACIONES SOLICITADAS Y MEDIDAS A ADOPTAR**

Atendidos los hechos descritos, es que se solicita a este Tribunal hacer lugar a la demanda por vulneración de derechos fundamentales, los cuales de conformidad al Art. 489 del Código del Trabajo han sido efectuados durante la vigencia de la relación laboral

Es por todo lo anterior que, en definitiva, lo que el empleador deberá pagarme las siguientes sumas de dinero:

- 1.-Indemnización por daño moral por la suma de \$15.000.000.-
- 2.- Que dichas cantidades deberán ser pagadas con reajustes intereses y costas.

Además, se solicita se adopten las siguientes medidas:

- 1.-Ordenar el cese inmediato de las conductas, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
2. Ofrecer disculpas públicas a la denunciante y afectada, procurando que dicho acto de reconocimiento y disculpas sea conocido por la mayor cantidad de funcionarios de la

Inspección Provincial y Dirección del Trabajo, mediante su publicación en la página web de la Institución por a lo menos tres meses, contados desde la fecha de dictación del fallo.

3.-Que la denunciada realice una capacitación, de libre asistencia para todos los funcionarios que manifiesten interés en la misma, y de carácter obligatorio para la DRT (S). Dicha capacitación deberá ser realizada por algún docente o catedrático reconocido de derecho laboral, que no tenga relación de ningún tipo con la denunciada, la cual deberá costearla y ser impartida dentro de la jornada diurna, con una duración aproximada de 3 horas lectivas, permitiendo la asistencia de todo aquel funcionario que exprese, en cualquier forma, su intención de asistir a la misma, otorgándoles todas las facilidades para ello. La convocatoria a la misma, deberá publicarse en la página Web y dirigida mediante correo electrónico, a todas las personas que prestan servicios, en la calidad que sea, para la Dirección del Trabajo. Esta comunicación, así como la realización y asistencia a la capacitación respectiva, deberá ser acreditada al Tribunal, en los siguientes términos: i) El envío de la invitación o convocatoria a la capacitación deberá acreditarse al tribunal, dentro de los 30 días siguientes a la dictación del fallo respectivo; y, ii) La realización y asistencia a la misma, dentro de la semana a su materialización.

4.- Que las obligaciones de hacer, antes señaladas, se cumplan bajo apercibimiento de multa, conforme a lo dispuesto en el artículo 495, número 2, del Código del Trabajo, pudiendo repetirse mensualmente, hasta obtener el íntegro cumplimiento de las medidas ordenadas.

5.-Que se condene a la denunciada al pago de la multa máxima que diere lugar de conformidad a las Normas del Código del Trabajo.

6.- Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación una vez que se encuentre ejecutoriada.

7.- Que se condene a la denunciada al pago de las costas de la causa.

**POR TANTO;** atendido lo dispuesto en los Art. 485 y siguientes del Código del Trabajo  
**RUEGO A US.,** tener por interpuesta demanda por tutela de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral en contra de la Dirección del Trabajo- Dirección del Trabajo de Atacama, representada legalmente por doña Gloria Alejandra Marín Sepúlveda, acogerla a tramitación, y en definitiva hacer lugar en todas sus partes a la demanda, acogiendo las

peticiones indicadas en el título III de esta demanda, ordenando al demandado pagar la suma de \$15.000.000.- o la suma que estime de justicia fijar, todo ello con costas.

**EN EL PRIMER OTROSI:** Ruego a S.S. Ruego a S.S. que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 442 y artículo 443 del Código del Trabajo, autorice a esta parte, a efectuar las actuaciones procesales que sean necesarias en autos como también realizar salvo la primera notificación de autos, la totalidad de las resoluciones que se pronuncien en el curso del presente juicio, sean notificadas al correo electrónico: mdelgadocppo@gmail.com.

**EN EL SEGUNDO OTROSI:** Sírvase US., Tener por acompañados los siguientes documentos, sin perjuicio de su incorporación en forma legal:

- 1.. Correos electrónicos de fecha 17 de julio de 2023, entre la suscrita y la directora regional Subrogante.
- 2.-Cadena de correos electrónicos de fechas 2 de agosto de 2023, 01 de agosto de 2023, 25, 24 y 20 de julio 2023, entre la suscrita, doña Gloria Marín y don Gerardo Ríos.
- 3.-Cadena de correos electrónicos entre la suscrita, doña Gloria Marín y don Alejandro Layseca y otros de fecha 04 de agosto de 2023.
- 4.- Correo electrónico de fecha 17 de agosto de 2023, entre doña Gloria Marín y la suscrita.
- 5.- Correo electrónico de fecha 16 de octubre de 2023, entre doña Gloría Marín y la suscrita que informa situación de apoyo a la oficina Vallenar.
- 6.- Correo electrónico de fecha 20 de octubre de 2023, entre la suscrita y los funcionarios de su dependencia.
- 7.- Cadena de correos electrónicos de fecha 23 y 24 de octubre entre la suscrita y doña Gloria Marín.
8. Cadena de Correos electrónicos entre doña Gloria Marín y la suscrita de fecha 13 y 20 de noviembre de 2023.
- 9.- Cadena de Correos electrónicos de fecha 11, 12 y 13 de diciembre y correos de arrastre entre la suscrita y doña Gloria Marín.
- 10.- Formulario de evaluación cuatrimestral de doña Lisset Tapia Milla.

- 11.- Documento donde se remite a la Asociación de funcionarios apelación de evaluación cuatrimestral.
- 12.-Cadena de correos electrónicos de fechas 22 y 9 de enero entre la suscrita y doña Gloria Marín.
- 13.- Correos electrónicos de fecha 19 de febrero de 2024 entre doña Gloria Marín y la Suscrita, con sus respectivos correos de arrastre.
- 14.- Correo electrónico de fecha 29 de febrero de 2024, que cita a reunión del Comité Centenario.
- 15.- Cadena de Correos de fecha 18 de marzo entre doña Gloria Marín y la suscrita.
- 16.- Anotación de demérito.
- 17.- Reposición anotación de demérito.
- 18.- Correo electrónico de fecha 1 de marzo, en virtud del cual se informa la fecha de la cirugía de mi hijo.
- 19.- Cadena de correos de fecha 18 y 20 de marzo, en la que se interpone denuncia de acoso laboral al interior del servicio.
20. Informe Médico de fecha 5 de mayo de 2024, emitido por el Dr. Cristian Picand residente en psiquiatría.

**EN EL TERCER OTROSI:** Sírvase SS., tener presente que designó abogado patrocinante y confiero poder a la abogada doña **Marisol Delgado Luna**, **RUT 14.310.950-K**, domiciliada para estos efectos en calle Las Encinas N° 385, ciudad y comuna de Copiapó. El poder conferido comprende las facultades de ambos incisos del artículo 7º del Código de Procedimiento Civil, en especial las de avenir, conciliar y percibir.