

PROCEDIMIENTO	Tutela de derechos fundamentales
MATERIA	Despido indirecto, denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales
DEMANDANTE	Marco Alejandro Núñez Vera
CÉDULA DE IDENTIDAD	17.597.964-6
DOMICILIO	Avenida Trinidad Oriente N° 516, La Florida
ABOGADO PATROCINANTE	Constanza Ríos Ghio
CÉDULA DE IDENTIDAD	15.959.452-1
CORREO ELECTRÓNICO	crios@asyc.com
ABOGADO PATROCINANTE	Fernanda Laborde Poblete
CÉDULA DE IDENTIDAD	18.022.860-8
CORREO ELECTRÓNICO	flaborde@asyc.com
DEMANDADO	Clínica Universidad de Los Andes
RUT	71.614.000-8
REPRESENTANTE LEGAL	José Antonio Guzmán Cruzat
CÉDULA DE IDENTIDAD	7.010.970-0
DOMICILIO	Av. La Plaza N° 2501, Las Condes

En lo principal: Demanda por despido indirecto, denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión al despido y cobro de prestaciones; **Primer otrosí:** Acompaña antecedentes; **Segundo otrosí:** Acompaña mandato judicial, **Tercer otrosí:** Forma de notificación.;

Señor Juez de Letras del Trabajo de Santiago

Constanza Ríos Ghio, abogada, cédula nacional de identidad N° 15.959.452-1 y Fernanda Laborde Poblete, abogada, cedula nacional de identidad N° 18.022.860-8, domiciliadas para estos efectos en Los Conquistadores N° 1700, piso 16, comuna de

Providencia, Santiago, en representación de don **Marco Alejandro Núñez Vera**, Técnico en Enfermería, cédula nacional de identidad N° 17.597.964, domiciliado en Avenida Trinidad Oriente #516, La Florida, a US., respetuosamente digo:

Que estando dentro de plazo, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en deducir demanda en procedimiento de tutela laboral por despido indirecto, vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones, en contra de **Clínica Universidad de Los Andes** (en adelante la Clínica), Rol Único Tributario N° 71.614.000-8, representada por don **José Antonio Guzmán Cruzat**, cédula nacional de identidad N° 7.010.970-0, ambos domiciliados en Avenida La Plaza N° 2501, comuna de Las Condes, Santiago, en atención a los argumentos de hecho y de derecho que a continuación se pasan a exponer:

I. Antecedentes de la relación laboral.

(i) Fecha de inicio y término de la relación laboral.

Mi representado comenzó a prestar servicios para la Clínica el 13 de enero de 2013, en el cargo de Técnico Enfermería Nivel Superior en el servicio de Urgencias.

Con fecha 28 de octubre de 2019, mi representado puso término a su contrato de trabajo, enviando a su ex empleador una carta de auto despido por medio de correo certificado.

Según consta en la carta de despido indirecto, las causales invocadas fueron "*Conductas de acoso sexual*", "*Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa*", "*Injurias proferidas por el empleador al trabajador*", "*Conductas de acoso laboral*" e "*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*", causales contempladas en el artículo 160, número 1, letras b), c), d) y f) respectivamente y la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo.

(ii) Naturaleza de las funciones.

Don Marco Núñez desempeñó el cargo de Técnico Enfermería Nivel Superior, desde el 13 de enero de 2014 hasta febrero del presente año.

En virtud de su buen desempeño, en febrero de 2019 comenzó a desempeñar el cargo de Secretario de la Unidad de Urgencia, donde desarrollaba principalmente labores administrativas: gestión de interconsultas médicas, coordinación con isapres, revisión de fichas clínicas, gestión de seguros complementarios, aplicación de la Ley de Urgencias, gestión de informe de exámenes, registros clínicos, formularios GES, coordinar pedido de insumos del servicio, entre otras.

(iii) Última remuneración mensual.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual de mí representado para efectos indemnizatorios, ascendía a la suma de \$1.016.949.-.

Dicho monto se encuentra compuesto por sueldo base (\$654.320.-), asignación de movilización (\$32.375.-), bono de asistencia (\$12.500.-), bono de puntualidad (\$12.500.-) y compensación 4to turno (\$305.254.-).

II. Clínica Universidad de Los Andes.

Clínica Universidad de los Andes forma parte de la Universidad de los Andes y por tanto es una institución docente asistencial cuya finalidad es prestar servicios de salud, cumplir un rol docente hacia los alumnos de la Universidad y orientar espiritualmente a sus trabajadores y pacientes, de acuerdo a los lineamientos y convicciones del Opus Dei.

Así, la página web de la Universidad señala:

“La Clínica Universidad de los Andes es una obra de apostolado corporativo del Opus Dei y el espíritu que la anima está inspirado en las enseñanzas de San Josemaría. La Prelatura da garantías para que en este centro hospitalario se viva el amor al trabajo bien hecho y el aprecio por la dignidad humana –particularmente de los enfermos- en todos los ámbitos de su actividad. Además, el Opus Dei ofrece atención y ayuda espiritual a los pacientes, a sus familias y al personal que libremente lo desee”.

Por su parte, el Opus Dei es una Prelatura Personal de la Iglesia Católica cuya misión es ayudar a las personas a encontrar a Cristo en el trabajo, la vida familiar y el resto de actividades ordinarias.

En este sentido, la misión de la Clínica es:

“(…) entregar al paciente y su familia una atención de salud que respete su dignidad, resguarde su intimidad y contribuya a su bienestar físico y espiritual. Para tales efectos, aplica las mejores prácticas clínicas, fomenta el trabajo interdisciplinario y estimula la investigación, en el marco de la concepción cristiana de la persona. Inspirada en el espíritu del Opus Dei, ella contribuye a formar profesionales de la salud en el aprecio del trabajo bien hecho y el afán de servicio a los demás.

Todos los bautizados están llamados a seguir a Jesucristo, a vivir y a dar a conocer el Evangelio. La finalidad del Opus Dei es contribuir a esa misión evangelizadora de la Iglesia Católica, promoviendo entre fieles cristianos de toda condición una vida coherente con la fe en las circunstancias ordinarias de la existencia y especialmente a través de la santificación del trabajo”.

Respecto de la sexualidad, la página web de la orden en Chile señala: *“La unión sexual «está ordenada al amor conyugal del hombre y de la mujer» (Catecismo, 2360): es decir, «se realiza de modo verdaderamente humano solamente cuando es parte integral del amor con el que el hombre y la mujer se comprometen totalmente entre sí hasta la muerte».*

La grandeza del acto por el que el hombre y la mujer cooperan libremente con la acción creadora de Dios exige unas estrictas condiciones morales, justamente por la importancia antropológica que tiene: la capacidad de generar una nueva vida humana llamada a la eternidad. Esta es la razón por la cual el hombre no debe separar voluntariamente las dimensiones unitivas y procreativa de dicho acto, como es el caso de la contracepción.

Los esposos castos sabrán descubrir los momentos más adecuados para vivir esta unión corporal, de modo que refleje siempre, en cada acto, el don de sí que significa.”¹

Así, el Opus Dei, entiende que la sexualidad debe vivirse únicamente entre un hombre y una mujer, con fines netamente reproductivos, debiendo los esposos vivir de un modo casto cuando no se tengan intenciones de procrear.

De este modo, resulta evidente que el Opus Dei rechaza la homosexualidad, al conllevar actos sexuales infértiles, entre personas del mismo sexo, incapaces de generar vida.

Sobre esta materia, el Opus Dei ha señalado expresamente que *“Los actos homosexuales son intrínsecamente desordenados”²*. En este sentido, para dicha orden, la homosexualidad representa un desorden, intrínsecamente malo desde un punto de vista moral y contrario a la ley natural.

Así, la orden en cuestión es ampliamente conocida por difundir su doctrina en los grupos extremadamente católicos de elite, principalmente a través de sus casas de estudio y clínicas, habiendo sido frecuentemente fuente de polémica por su obcecada moral y su denostativa calificación de la homosexualidad.

Las clínicas de la orden no han estado exentas de polémica al intentar imponer su moralidad y al calificar a los pacientes homosexuales, siendo conocido el caso de la clínica Opus Dei de la ciudad de Navarra, en la cual se emitió una guía con protocolos de acción para profesionales de urgencia sobre la ‘gastroenteritis’, en que se indica que la homosexualidad sería una causal de dicha enfermedad: *“Entre esos aspectos figura el “hábito sexual”, incidiendo especialmente en la “promiscuidad /homosexualidad” del paciente para determinar posibles casos de “proctitis e infecciones por Shigella, Salmonella, Campylobacter, gonorrea”³*.

Respecto de nuestro país, es conocida la demanda del Opus Dei al Movimiento de Integración y Liberación Homosexual (“Movilh”), por el dominio de la inscripción opusgay.cl, argumentando que ello representaba un juego de palabras, que crea confusión con la denominación de la orden. El presente caso fue muy bullado, ya que lejos de un caso vinculado a una disputa de dominio de marcas, fue percibido como un caso de discriminación y homofobia.

Por su parte, polémica provocó hace algunos años un seminario organizado por la Universidad de los Andes titulado “Homosexualidad Hoy”, en que se invitó como único panelista al holandés y doctor en psicología de la Universidad de Ámsterdam, Gerard J.M. van den Aardweg, calificado por el movimiento homosexual mundial como *“uno de los más grandes homofóbicos de nuestros tiempos”*, en el que se exponía sobre la cura de la homosexualidad⁴.

Incluso más, hace tan solo unos años, se hicieron virales videos de alumnos homosexuales de la Universidad Los Andes, en que con su cara cubierta,

¹ “El sexto mandamiento del Decálogo”. <https://opusdei.org/es/article/tema-35-el-sexto-mandamiento-del-decalogo/>

² Idem.

³<https://www.publico.es/sociedad/opus-dei-clinica-sostiene-homosexualidad-provoca-gastroenteritis-nota.html>

⁴ <https://www.movilh.cl/repudian-a-universidad-de-los-andes-por-promover-en-un-seminario-la-cura-de-la-homosexualidad/>

denunciaban la discriminación por su orientación sexual que vivían en dicha casa de estudio⁵.

En suma. US., en este contexto de discriminación institucionalizada se desarrolló la relación laboral de mi representado, quien debido a su homosexualidad, fue constantemente víctima de hostigamientos, vulneraciones e incluso, violencia y agresiones de carácter sexual física, debiendo tomar la drástica y lamentable decisión de autodespedirse. De más está decir, que la conocida doctrina anti homosexual de la clínica, influyó al respecto.

III. Auto Despido.

Con fecha 28 de octubre del presente año, don Marco Núñez envió a su ex empleador una carta de auto despido, fundada en las siguientes causales:

- Artículo 160, número 1, letra b): *“Conductas de acoso sexual”*
- Artículo 160, número 1, letra c): *“Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”*
- Artículo 160, número 1, letra d): *“Injurias proferidas por el empleador al trabajador”*
- Artículo 160, número 1, letra f): *“Conductas de acoso laboral”*
- Artículo 160, número 7: *“Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”*.

El artículo 171 del Código del Trabajo señala que *“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”*.

De este modo, las causales invocadas en el autodespido de mi representado se fundamentan en los siguientes hechos:

- (i) **Causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo: *“Conductas de acoso sexual”*.**

Tal como se señala en la carta de auto despido, la Clínica ha tolerado conductas de acoso sexual hacia mi representado por parte de diversas personas, sin intervenir.

De este modo, desde mediados del año 2018 que el señor Elvis Pérez Valdés, Enfermero Jefe de Turno de don Marco Núñez, lo ha discriminado debido a su orientación sexual, burlándose y humillándolo frente a sus compañeros de trabajo.

En efecto, en reiteradas ocasiones le han enviado mensajes a través de WhatsApp, y en distintas redes sociales, con un expreso contenido sexual, denostándolo de

⁵ <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2017/06/07/el-video-que-alumnos-de-la-u-andes-viralizan-en-contra-de-la-violencia-homofobica.shtml>

manera soez e incluso agresiva. Este tipo de situaciones se han desarrollado a vista y presencia de sus compañeros de trabajo, incluso de su jefatura.

Producto de dichas constantes burlas el ambiente laboral se tornó sumamente difícil y estresante para mi representado, habiendo debido tolerar las constantes discriminaciones a su persona y la desidia por parte del ex Empleador.

Es fácil comprender que la marcada tendencia moral de la clínica, y su conocida doctrina anti homosexual, influyen en que los trabajadores se sientan facultados, respaldados, e incluso, compelidos, a discriminar en razón de la orientación sexual.

Dichos episodios de acoso laboral y sexual llegaron a su punto culmine en la mañana del día 28 de junio, fecha en que el señor Julio Saldívar Placencia, Técnico en Enfermería (TENS) de Urgencia, valiéndose de su mayor fuerza y contextura física, llevó forzosamente a don Marco Núñez a la bodega de la ropa limpia del piso 3, en donde lo encerró y apagó la luz. Acto seguido, lo lazó al suelo y se abalanzó sobre él para tocarle sus genitales por sobre la ropa, mientras decía *“te gusta, te gusta”*.

Don Marco Núñez intentó impedir el ataque en la bodega gritando y pidiendo ayuda a Nicole Morchio, TENS de campaña de invierno, quien no respondió a su llamado. A su vez, durante su forzado encierro en la bodega continuó gritando, sin embargo, el señor Saldívar tapó fuertemente su boca para que no pudiera ser escuchado.

De más está decir que el ataque provocó que mi representado se sintiera absolutamente humillado y denigrado, habiendo quedado en estado de shock y sumamente afligido. Dichos sentimientos se incrementaron al no haber tenido el apoyo de las personas que estuvieron cerca de los acontecimientos, quienes se comportaron como si nada hubiere pasado, haciendo caso omiso a sus gritos de auxilio.

El mismo día, y durante las horas de la tarde, el señor Saldívar reiteró su ataque, esta vez en el puesto de trabajo de don Marco Núñez. En efecto, mientras se encontraba mirando su celular, procedió a quitárselo violentamente y posteriormente salió corriendo al pasillo de la sala de estar de enfermería para revisarlo, accediendo a sus redes sociales y fotografías íntimas, violando de manera evidente su privacidad.

Dichos hechos los presenciaron Lorraine Le-Bert, Enfermera de turno y Elvis Pérez, Enfermero jefe de turno, quien recibió el celular luego de que el señor Saldívar lo revisara. Mi representado intentaba recuperar su celular, sin embargo el señor Saldívar lo bloqueaba físicamente para que no lo recuperara, y a su vez le gritaba al señor Pérez *“ponle que le gusta el pico”*. Ante estos hechos, mi representado comenzó gritar, por lo que el señor Saldívar le tapó la boca de manera violenta, comenzando a asfixiar a don Marco Núñez.

El señor Pérez comenzó a burlarse expresa y públicamente de sus fotografías de carácter íntimo, sin que nadie hubiese acudido en su defensa, pese a sus gritos.

Una vez que mi representado logró recuperar su celular, se dirigió al mesón de enfermería en donde se encontraba el señor Saldívar, mirando el computador, y lo encaró, frente a pacientes, médicos, enfermeras, TENS, entre otros, explicándole que lo que habían hecho no era correcto.

Luego de ello, salió al estacionamiento a llorar amargamente. A continuación, el señor Saldívar y el señor Pérez salieron a solicitarle que hiciera como si nada hubiese pasado, insinuando un “pacto de silencio”. Incluso el señor Saldívar le manifestó que su actitud no habría sido la correcta, insinuando que él era el culpable. Luego, el señor Pérez, en su calidad de jefe de turno le indicó a mi representado que se debía retirar ya que se encontraba descontrolado.

Los hechos descritos configuran a cabalidad conductas de acoso sexual, por cuanto de conformidad a la definición legal establecida en el artículo 2 del Código del Trabajo, se entiende por acoso sexual “*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*”.

Así en los hechos relatados, no solo se comprueba que hubo agresiones de carácter sexual de parte del señor Julio Saldívar Placencia, tanto expresa como tácitamente, sino que también hubo ataques de índole sexual, llegando incluso a agredir y tocar los genitales de don Marco Núñez.

Las conductas de acoso sexual y de abierta discriminación debido a la orientación sexual de mi representado son de larga data y se realizaron a vista y paciencia de su ex Empleador, sin que se haya realizado ninguna acción para repeler dichos actos y para educar y capacitar a sus compañeros de trabajo en un ambiente tolerante y libre de discriminación, tal cual mandata la legislación laboral, en consonancia con el respeto de los derechos humanos.

Así, el Empleador lejos de repudiar los constantes hostigamientos hacia mí representado, los aceptó y normalizó, lo que influyó en que estos incrementaran su magnitud y frecuencia, habiendo culminado en la grave agresión sexual descrita.

- (ii) **Causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo:** “*Vías de hecho ejercidas por el empleador en contra del trabajador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa*”.

Los hechos descritos con motivo de la causal anterior, claramente denotan agresiones físicas, forcejeos, manoseos en contra de la voluntad de mi representado y aplicación de la fuerza para evitar repeler los actos en su contra.

En efecto, el señor Saldívar, valiéndose de su mayor fuerza, carácter violento y contextura física, llevó forzosamente a don Marco Núñez a la bodega, en donde fue encerrado sin luz. Posteriormente fue lanzado violentamente al suelo, para luego agredirlo y tocarle sus genitales por sobre la ropa. Durante todo este episodio, le taparon fuertemente la boca, para que nadie pudiera acudir en su auxilio y descubrir su ataque.

Por su parte, cuando en horas de la tarde le quitaron su celular, el mismo señor Saldívar bloqueó a mi representado violentamente y le tapó la boca para que no se escucharan sus gritos, habiéndose sentido asfixiado.

Cabe señalar que la expresión vías de hecho constituye una referencia genérica y omnicomprendensiva de cualquier maltrato de obra o agresión física provocada por un trabajador, con independencia del resultado lesivo. Como causal de terminación del contrato de trabajo, debe producirse por causa o con ocasión del trabajo,

evidenciando una conexión entre el hecho infraccional y el trabajo propiamente tal, ya que el objetivo de la causal es precisamente proteger la convivencia interna y la disciplina propia de la empresa.

En virtud de ello, las agresiones y forcejeos físicos en contra de mi representado constituyen a cabalidad la causal invocada, al ser vías de hechos u agresiones físicas ejercidas por trabajadores de la Clínica en su contra.

(iii) Causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo: "Conductas de acoso laboral".

Tal como se señaló anteriormente, la Clínica ha tolerado e incluso permitido, que compañeros de trabajo incurran tanto en conductas de acoso laboral como sexual hacia mi representado.

Ello, tanto desde un punto de vista teórico, por la conocida moral y doctrina de la Clínica, como desde un punto de vista objetivo, al no haber realizado acción alguna para evitar los actos en contra de mi representado.

Las conductas de acoso laboral comenzaron durante el año 2018, a través de constantes discriminaciones, burlas y humillaciones en virtud de la orientación sexual de mi representado. Estas conductas habrían sido llevadas a cabo principalmente por el señor Elvis Pérez Valdés, frente a todos los compañeros de trabajo y jefaturas, y a través de WhatsApp.

En efecto, el señor Elvis Pérez Valdés, enviaba mensajes a mi representado, del siguiente tenor:

*"Jajaja nos cuentas. A mí me dijeron que estabas con un desgarró.
Jajajaj
Y que no te podías sentar bien"*



Es verdad US., aunque parezca difícil de creer, mensajes tan agresivos como discriminatorios fueron enviados a mi representado, únicamente en virtud de su orientación sexual.

Adicionalmente, el señor Pérez adulteraba las recetas médicas del señor Núñez con un afán de burlarse de él, siendo un claro ejemplo, una receta médica que se le prescribió a mi representado para la alergia en que indebidamente agregó que debía hacer uso de supositorios y lubricante, lo que no puede tener más ánimo que humillarlo.

Asimismo, contantemente realizaba dibujos de órganos reproductores masculinos en sus mascarillas.

De este modo, don Marco Núñez ha sido acosado y humillado constantemente frente a otras personas por su orientación sexual, habiendo llegado a vociferar el señor Pérez, que el trabajador Cristian Sammur, TENS, era su pareja, que se casarían e irían a vivir a Argentina. Asimismo, en reiteradas ocasiones le señaló que le haría 'gancho' con otro trabajador, Alexis Morales, Enfermero de campaña de invierno. Incluso sostenía que mi representado 'amaba' al antiguo jefe coordinador de urgencias, Enfermero Carlos Aguilera, frente a diversos pacientes.

Es claro US. que el único fin de dichas burlas fue denostarlo públicamente debido a su orientación sexual.

Cabe señalar que la misma actitud burlesca por su condición sexual, se verificó en distintas ocasiones por parte del señor Pérez hacia el señor Alexis Morales. Difamando con todo el personal que Alexis era gay.

Producto de dichas constantes burlas, el ambiente laboral se tornó sumamente difícil y estresante para mi representado, habiendo debido tolerar las constantes discriminaciones y la desidia de su ex Empleador.

El día 28 de junio, en el evento culmine de acoso, el señor Elvis Pérez Valdés, jefe de turno, fue cómplice de la violencia con la que actuó el señor Saldívar, y más aún, continuando con el abuso laboral, el señor Pérez volvió a arremeter en su contra al revisar su teléfono celular y burlarse de sus fotografías privadas, comentando su contenido a otros compañeros de trabajo.

Por último, luego de que mi representado denunciara estos hechos, el día 5 de julio, fue citado a una reunión con la Sra. Ana Larraín Sundt, Directora de Cuidado y Servicio al Paciente, Sra. Natalia Quiroga, Enfermera Jefe y Sr. Rodrigo Avendaño, Director de Personas, en que se le informaron los resultados de la investigación.

En dicha oportunidad la Clínica procedió a amonestarlo a través de una carta, señalando que en virtud de la investigación - de la cual no participó - se habrían constatado los siguientes hechos:

“Se pudo constatar que este episodio tiene antecedentes previos en juegos, bromas de doble sentido y transgresiones del espacio privado de algunas de las personas mencionadas en los puntos anteriores (bromas en contra de Sr. Núñez de parte de Sr. Pérez; insinuaciones de carácter sexual y aproximaciones físicas no consentidas del Sr. Núñez al Sr. Mejías). Estas conductas se “normalizaron” en el tiempo como “bromas inadecuadas”.

En efecto, en lugar de encontrar apoyo en dicha reunión producto de las muchas vulneraciones sufridas, se enfrentó a un ambiente adverso a su persona, en el cual se lo sancionó injustamente y se lo denostó en virtud de su orientación sexual,

habiendo sido tratado de "*inmoral*" por la señora Ana Larraín Sundt mientras lloraba amargamente por la impotencia ante su sanción, calificación basada en las supuestas conductas constatadas y, principalmente, en su homosexualidad.

Así, es clara la discriminación, y el acoso laboral institucionalizado de una organización fervientemente católica y moralista, en contra de quienes muestren una orientación sexual diferente.

De esta manera, los hechos descritos configuran conductas de acoso laboral, según lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, "*Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*".

Los trabajadores de la Clínica, así como la misma institución, han agredido y humillado reiteradamente a don Marco Núñez, principalmente en razón de su orientación sexual, causándole un grave daño psicológico e incluso físico, atentando así contra su dignidad y perjudicando su situación laboral.

Cabe agregar que la Clínica ha sido parte de estos hostigamientos, toda vez que se han realizado a su vista y paciencia, los ha tolerado e incluso ha permitido que alcancen la gravedad de los hechos ocurridos el día 28 de junio.

(iv) Causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo: "*Injurias proferidas por el empleador al trabajador*".

En virtud del ataque sufrido el día 28 de junio del presente año, mi representado realizó una denuncia formal de los hechos, ante don Rodrigo Avendaño, Director de Personas de la Clínica.

En virtud de lo anterior, la Clínica inició una investigación sobre conductas de acoso sexual en el Servicio de Urgencias de la Unidad de Enfermería, sin embargo, don Marco Núñez nunca fue notificado del inicio de la investigación y tampoco fue citado a declarar sobre los hechos denunciados.

De este modo, mientras mi representado se encontraba haciendo uso de una licencia médica de carácter psiquiátrica por médicos de la ACHS, fue citado por vía telefónica a una reunión fijada para el día 5 de julio con Ana Larraín Sundt, Directora de Cuidado y Servicio al Paciente, Natalia Quiroga, Enfermera Jefe y Rodrigo Avendaño, Director de Personas. En dicha oportunidad, se le informó que la investigación había concluido y que las personas que habrían perpetrado los hechos habrían sido sancionadas.

Adicionalmente, y para la sorpresa de mi representado, la Clínica le entregó una carta de amonestación formal que señala lo siguiente:

"Por otro lado, en la investigación se constata que usted ha realizado insinuaciones y aproximaciones físicas de connotación sexual, no consentidas, hacia un compañero de funciones del Servicio de Urgencias de Enfermería. Estas conductas constituyen una falta grave y atentan contra la

convivencia al interior de la Clínica como así también, con la dignidad humana.

Por la presente amonestación se le informa que esta conducta no puede repetirse en el futuro y que la reiteración de este hecho podría producir las sanciones contempladas en el Código del Trabajo”.

En virtud de lo anterior, la Clínica le ha imputado a don Marco Núñez una falta grave, por supuestas insinuaciones y aproximaciones de connotación sexual no consentidas hacia un compañero de trabajo, lo que constituye una injuria hacia su persona.

Cabe señalar que dichos supuestos actos los constató la Clínica a través de la investigación realizada, sin que mi representado haya tenido la oportunidad de defenderse al respecto.

La Real Academia de la Lengua Española ha definido *injuria* como (i) Agravio, ultraje de obra o de palabra; (ii) Hecho o dicho contra razón y justicia; (iii) Daño o incomodidad que causa algo; y (iv) Delito o falta consistente en la imputación a alguien de un hecho o cualidad, en menoscabo de su fama o estimación.

Por su parte, los Tribunales de Justicia reiteradamente han sostenido que la injuria laboral no debe ser entendida de la misma forma que en el ámbito penal, pues basta que se trate de expresiones que difamen, deshonren o menosprecien al empleador, o al trabajador en su caso, de modo que dañen el prestigio o el honor del afectado.

De esta manera, la Clínica, sin realizar una investigación conforme a lo señalado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y sin citar a declarar y a ejercer el derecho a defensa de mi representado, ha efectuado afirmaciones que no han sido acreditadas debidamente, y que atentan en contra de su honor y generan un menoscabo de su fama dentro del ambiente de trabajo.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que las conclusiones de la investigación han llegado a conocimiento de todos los compañeros de trabajo, lo que ha generado un grave perjuicio hacia su honra y su persona, vulnerando los principios de confidencialidad y reserva que ameritan este tipo de investigaciones.

Incuso, los compañeros de trabajo le informaron a don Marco Núñez que dos horas antes de que se reuniera con la Comisión Investigadora, el equipo de urgencia tuvo una reunión general en que se trató el tema de la investigación, lo que generó diversas posturas, comentarios y en definitiva, un ánimo perjudicial hacia mi representado. Como consecuencia de ello, ese mismo día, su jefatura directa, el señor Luis Morales, lo eliminó de los grupos de WhastApp del trabajo.

Así, queda claro US. que mi representado fue víctima de injurias, por supuestos actos que se le imputaron, respecto de los cuales no pudo defenderse.

(v) Causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

La Clínica ha incumplido sistemáticamente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, tales como su deber de protección para con los trabajadores, su

deber de resguardar el debido proceso dentro del marco de una investigación por acoso sexual y su deber de no discriminación:

- Deber de protección.

El artículo 184 del Código del Trabajo impone al empleador la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Así es responsabilidad del empleador eliminar y mitigar la existencia de riesgos en el trabajado que puedan perjudicar a los trabajadores en el desempeño de sus funciones.

Luego, el Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud establece que la empresa es responsable de mantener las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores.

Así, el deber de seguridad tiene por finalidad proteger a los trabajadores en el desempeño de sus funciones en todos los ámbitos, desde evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, como mantener un lugar de trabajo amable y tolerante de las diversidades, para con los trabajadores. De este modo, es parte integrante del deber de seguridad del empleador, evitar la ocurrencia de acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual, así como de discriminaciones, dentro de sus instalaciones.

Cabe hacer presente que el deber de protección es un deber general del empleador, que según la doctrina, su cumplimiento *“constituye un principio que se encuentra incorporado en todo contrato, siendo un elemento de su esencia, por lo que no queda entregada a la voluntad de las partes sino que comprende ciertas pautas cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante las normas de orden público”*.

De este modo, al permitir las discriminaciones graves en contra de mí representado en razón de su orientación sexual, así como la ocurrencia de acciones constitutivas de acoso laboral y/o sexual, que han afectado gravemente su psiquis, el empleador ha incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone todo contrato de trabajo.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente que el empleador a lo largo de la relación laboral nunca tomó medida alguna con el fin de proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores que podían ser víctimas de acoso producto de su condición sexual. Ello fácilmente puede ser vinculado con la doctrina anti homosexual de la orden religiosa de la Clínica.

- Deber de resguardo del debido proceso.

El segundo incumplimiento grave del contrato de trabajo en que ha incurrido el empleador, es respecto del deber de resguardo del debido proceso en la investigación de acoso sexual llevada a cabo.

El procedimiento de acoso sexual se encuentra regulado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Clínica, además de contar con principios intrínsecos y esenciales de toda investigación, como lo es la bilateralidad de la audiencia, el derecho a defensa y el derecho a ser oído.

En efecto, el artículo 42 Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Clínica, en el capítulo sobre la Investigación de Acoso Sexual señala:

“Recibida la denuncia, el investigador tendrá un plazo de 2 días hábiles, contados desde la recepción de la misma, para iniciar su trabajo de investigación. Dentro del mismo plazo, deberá notificar a las partes, en forma personal, del inicio de un procedimiento de investigación por acoso sexual, fijando de inmediato las fechas de citación para oír a las partes involucradas, para que éstas puedan aportar pruebas que sustenten sus dichos”.

Luego, el mismo artículo indica:

“Todo el proceso de investigación constará por escrito, dejándose constancia de las acciones realizadas por el investigador, de las declaraciones efectuadas por los involucrados, de los testigos y las pruebas que pudieran aportar. Se mantendrá estricta reserva del procedimiento y se garantizará a ambas partes que serán oídas”.

Esta regulación se contiene en virtud del mandato legal del artículo 154 del Código del Trabajo, el cual en su numeral 12 establece que toda empresa debe tener en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, un procedimiento de investigación de conductas de acoso sexual y las sanciones aplicables al respecto.

Por su parte, el artículo 211 – A y siguientes, establecen con detalle el procedimiento para verificar que se hayan realizado conductas de acoso sexual.

De un análisis de dichas normas se comprende que el legislador ideó un procedimiento simple para que el empleador conociera e investigara de las conductas del trabajador, pero que de todos modos, cumpliera con garantías básicas del debido proceso, tales como son: la certeza jurídica, al exigir que se realice por escrito la investigación; que se lleve en reserva; la bilateralidad de la audiencia y el derecho a defensa, al exigir que ambas partes sean oídas; y por último, que las conclusiones se envíen a la Dirección del Trabajo, para que un órgano especializado observe las argumentaciones y sanciones que se aplicarán, dado la gravedad y seriedad de las conductas investigadas.

De esta manera, el procedimiento de investigación de conductas constitutivas de acoso sexual consagra el derecho a defensa, que se traduce en que ambas partes puedan aportar las pruebas que sustenten sus dichos, y garantiza que ambas partes puedan ser oídas. Sin embargo, la investigación llevada a cabo por la Clínica no veló por la protección del derecho a defensa de todos los involucrados, toda vez que mi representado no tuvo la oportunidad de declarar ante los investigadores ni de aportar pruebas para fundamentar sus alegaciones.

En este sentido, en el Informe de la Comisión Investigadora consta que se habría investigado a Julio Saldívar Placencia, Elvis Pérez Valdés, Lorrain Le-Bert Leiva y Richard Mejías Riquelme, y que *“También se tuvo a la vista el relato escrito y el presentado verbalmente por el denunciante Sr. Marco Núñez, al Director de Personas, Sr. Rodrigo Avendaño”.*

Así, consta que don Marco Núñez no tuvo la posibilidad de declarar ante la Comisión Investigadora como lo hicieron las otras personas, ya que la mera denuncia que realizada ante don Rodrigo Avendaño constituye únicamente una notificación sobre los hechos, pero en caso alguno puede considerarse como una declaración propia de una investigación.

Más aún, cabe hacer presente que el día 1 de julio mi representado presentó la denuncia de éstos hechos al Director de Personas de Clínica, pero nunca se le informó sobre el inicio de la investigación.

Luego, el día 5 de julio, fue citado a una reunión con la Sra. Ana Larraín Sundt, Directora de Cuidado y Servicio al Paciente, Sra. Natalia Quiroga, Enfermera Jefe y Sr. Rodrigo Avendaño, Director de Personas, en que se le informó que se había llevado a cabo la investigación de los hechos y que Julio Saldívar Placencia y Elvis Pérez Valdés habían sido despedidos.

Sin perjuicio de lo anterior, en esa misma oportunidad la Clínica procedió a amonestarlo a través de una carta, señalando que en virtud de la investigación – de la cual no participó – se habrían constatado los siguientes hechos:

“Se pudo constatar que este episodio tiene antecedentes previos en juegos, bromas de doble sentido y transgresiones del espacio privado de algunas de las personas mencionadas en los puntos anteriores (bromas en contra de Sr. Núñez de parte de Sr. Pérez; insinuaciones de carácter sexual y aproximaciones físicas no consentidas del Sr. Núñez al Sr. Mejías). Estas conductas se “normalizaron” en el tiempo como “bromas inadecuadas”.

Es preciso señalar que al amonestar a mi representado, la señora Ana Larraín Sundt lo trató duramente y lo calificó de *“inmoral”*, calificación basada en las supuestas conductas constatadas y, principalmente, en la orientación sexual del señor Muñoz.

De esta forma, se sancionó a mi representado luego de concluida una investigación por conductas de acoso sexual, en la cual no participó y no aportó pruebas, habiendo incumplido el Empleador con las normas que regulan el procedimiento de investigación del Reglamento Interno y del artículo 211 – A y siguientes del Código del Trabajo.

- Deber de no discriminación.

Por último, cabe hacer presente que la Clínica ha incumplido gravemente con su obligación de no discriminar arbitrariamente, obligación fundamental en todo contrato de trabajo.

En este sentido, el inciso 4 del artículo 2 del Código del Trabajo señala que *“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.*

De este modo, la Clínica ha discriminado a don Marco Núñez en razón de su orientación sexual, al permitir que sus compañeros de trabajo incurrieran pública y reiteradamente en conductas discriminatorias que le han afectado profundamente, sin tomar medidas ni capacitar respecto del respeto y dignidad que merecen todas las personas con independencia de sus diferencias.

Tal como se señaló anteriormente, los trabajadores junto con los que prestaban servicios, se burlaban de él y lo humillaban constantemente en razón de su orientación sexual, frente a todos los trabajadores. En este sentido, la Clínica fue testigo de los actos discriminatorios, sin embargo nunca intervino ni tomó medidas al respecto, por lo que consintió y avaló dichas conductas y en definitiva, lo discriminó directamente producto de su orientación sexual.

IV. Vulneraciones de Derechos Fundamentales con ocasión del despido.

(i) Derechos Vulnerados.

La Clínica vulneró los derechos fundamentales de mi representado durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión de su autodespido. En concreto, vulneró las garantías reconocidas en la Constitución Política de la República (CPR) en su artículo 19 N° 1, “*El derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona*”, y el N°4, “*El respeto y protección de la vida privada y a la honra de la persona...*”.

Asimismo, mi representado ha sido víctima de actos discriminatorios contemplados en el artículo 2 del Código del Trabajo, culminando con un constante acoso laboral y sexual.

De este modo, se configura la hipótesis regulada por el artículo 489 del Código del Trabajo, al haberse vulnerado derechos fundamentales de mi representado.

A continuación se expondrán detalladamente los hechos vulneratorios que culminaron con el autodespido de don Marco Núñez.

(ii) Vulneraciones a los Derechos Fundamentales.

1. Vulneraciones al derecho a la vida y la integridad física y psíquica de la persona.

Tal como se señaló anteriormente, la Clínica ha tolerado conductas de acoso sexual, vías de hecho y discriminación hacia mí representado por parte de otros trabajadores, y sin intervenir en caso alguno.

En efecto, el señor Elvis Pérez Valdés, Enfermero Jefe de Turnos constantemente lo ha discriminado en razón de su orientación sexual, burlándose y humillándolo frente a sus compañeros de trabajo.

De este modo, en reiteradas ocasiones le envió mensajes e imágenes a través de WhatsApp, y de distintas redes sociales, con expreso contenido sexual, denostándolo de manera soez e incluso agresiva en razón de su orientación sexual.

Así, las conductas de discriminación culminaron el día 28 de junio del presente año en actos de acoso sexual y vías de hecho en contra de don Marco Núñez.

En dicha ocasión, el señor Julio Saldívar Placencia, Técnico en Enfermería (TENS) de Urgencia, valiéndose de su mayor fuerza y contextura física, llevó forzosamente a don Marco Núñez a la bodega de la ropa limpia del piso 3, lo encerró y apagó la luz, lanzándolo al suelo y abalanzándose sobre él para tocar sus genitales por sobre la ropa, mientras decía “*te gusta, te gusta*”.

Don Marco Núñez intentó impedir el ataque en la bodega gritando y pidiendo ayuda a Nicole Morchio, TENS de campaña de invierno, quien no respondió a su llamado. A su vez, una vez encerrado en la bodega continuó gritando, sin embargo, el señor Saldívar tapó fuertemente su boca para que no pudiera ser escuchado.

De más está decir que el ataque provocó que mi representado se sintiera absolutamente humillado y denigrado, habiendo quedado en estado de shock y sumamente afligido. Dichos sentimientos se incrementaron al no haber tenido el apoyo de las personas que estuvieron cerca de los acontecimientos, quienes se comportaron como si nada hubiere pasado.

Los hechos descritos anteriormente han vulnerado gravemente el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de mi representado. Dichos actos fueron perpetuados por trabajadores dependientes de la Clínica, siendo ésta quien debe responder por el comportamiento de sus trabajadores y quien, en definitiva, ha vulnerado sus derechos al tolerar este tipo de conductas y no proteger eficazmente la vida y salud de sus propios trabajadores.

De esta manera, y tras las vulneraciones efectuadas por la Clínica, la salud de mi representado se ha visto gravemente afectada. En efecto, luego de ocurrir los hechos descritos, mi representado se dirigió inmediatamente a la Asociación Chilena de Seguridad para denunciar el episodio vivido y recibir la debida atención médica en virtud de su enfermedad profesional.

Así, se le otorgaron un total de 4 licencias médicas de origen laboral, al ser diagnosticado con estrés agudo y trastorno adaptativo. Así, se le otorgó un total de 61 días de reposo.

La conducta de la Clínica ha afectado gravemente el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de don Marco Núñez, ya que, desde la fecha, sufre de depresión, crisis de pánico, constantes episodios de ansiedad y angustia, pesadillas, problemas para dormir, lo que le ha impedido continuar trabajando y desarrollar su vida diaria con la tranquilidad acostumbrada.

En efecto, mi representado tuvo que realizar una terapia psiquiátrica con los profesionales de la Asociación Chilena de Seguridad. Así, se le recetaron los siguientes medicamentos:

- Clonazepam: Medicamento utilizado para el tratamiento de ciertos trastornos convulsivos y trastornos de pánico.
- Sertralina: Medicamento utilizado para tratar trastornos obsesivos-compulsivos, ataques de pánico, trastornos de estrés postraumático y trastorno de ansiedad social.
- Zopiclona: Medicamento para tratar el insomnio.
- Quetiapina: Terapia adjunta a antidepresivos para el tratamiento del trastorno depresivo mayor.
- Clotiazepam: Ansiedad generalizada, ansiedad reactiva, en especial cuando existen problemas de adaptación, ansiedad asociada con afección somática severa o dolorosa y ansiedad postraumática.
- Trazodona: Tratamiento de episodios depresivos mayores con o sin ansiedad manifiesta.
- Amitriptilina: Depresión.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 485 del Código del Trabajo, señala que el procedimiento de tutela laboral aplica en los casos en que se han afectado los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos el artículo 19 número 1 de la Constitución Política de la República, esto es el derecho a la vida y la integridad física y psíquica, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

En este caso es evidente que la vulneración se ha producido como una consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral, es decir, los constantes hostigamientos y discriminaciones que culminaron con el grave episodio de violencia sexual descrito.

2. Vulneración al derecho a la honra.

Es clara la evidente vulneración a la honra de mi representado que significaron los constantes hostigamientos y acosos ya relatados, los que en su mayoría se realizaron frente a numerosos trabajadores e incluso pacientes, en que se ridiculizaba al señor Núñez en razón de su orientación sexual.

Sin perjuicio de ello, hechos adicionales contribuyeron a la vulneración del derecho en cuestión.

Así, en virtud del ataque sufrido el día 28 de junio del presente año, mi representado realizó una denuncia formal de los hechos ante don Rodrigo Avendaño, Director de Personas de la Clínica.

En virtud de lo anterior, la Clínica inició una investigación sobre conductas de acoso sexual en el Servicio de Urgencias de la Unidad de Enfermería, sin embargo, don Marco Núñez nunca fue notificado del inicio de la investigación y tampoco fue citado a declarar sobre los hechos denunciados.

De este modo, mientras se encontraba haciendo uso de una licencia médica de carácter psiquiátrica, otorgada por médicos de la ACHS, fue citado mediante vía telefónica a una reunión el día 5 de julio con Ana Larraín Sundt, Directora de Cuidado y Servicio al Paciente, Natalia Quiroga, Enfermera Jefe y Rodrigo Avendaño, Director de Personas.

En dicha oportunidad, se le informó que la investigación había concluido y que las personas que habrían perpetrado los hechos habrían sido despedidas.

Adicionalmente, y para la sorpresa de mi representado, la Clínica le entregó una carta de amonestación formal que señala lo siguiente:

“Por otro lado, en la investigación se constata que usted ha realizado insinuaciones y aproximaciones físicas de connotación sexual, no consentidas, hacia un compañero de funciones del Servicio de Urgencias de Enfermería. Estas conductas constituyen una falta grave y atentan contra la convivencia al interior de la Clínica como así también, con la dignidad humana.

Por la presente amonestación se le informa que esta conducta no puede repetirse en el futuro y que la reiteración de este hecho podría producir las sanciones contempladas en el Código del Trabajo”.

En virtud de lo anterior, la Clínica le ha imputado a don Marco Núñez una falta grave, como es la realización de acciones de connotación sexual, no consentidas, hacia un compañero de trabajo, lo que constituye una injuria hacia su persona, afectando gravemente la honra de mi representado.

En el mismo sentido, los compañeros de trabajo le informaron a don Marco Núñez que dos horas antes de que se reuniera con la comisión, el equipo de urgencia tuvo una reunión general en que se trató el tema de la investigación, lo que generó diversas posturas, comentarios y en definitiva, un ánimo prejuicioso hacia mi representado.

El Tribunal Constitucional en la sentencia Rol 943, de fecha 10 de junio de 2008, ha señalado en su considerando vigesimoséptimo que:

“Que, corolario de lo reflexionado en el presente capítulo es que el respeto y protección del derecho a la honra, que asegura la Constitución, es sinónimo de derecho al respeto y protección del “buen nombre” de una persona, derecho de carácter personalísimo que es expresión de la dignidad humana consagrada en su artículo 1º, que se vincula, también, con el derecho a la integridad psíquica de la persona, asegurado por el N°1 de su artículo 19, pues las consecuencias de su desconocimiento, atropello o violación, si bien pueden significar, en ocasiones, una pérdida o menoscabo de carácter patrimonial más o menos concreto (...), la generalidad de las veces generan más que nada una mortificación de carácter psíquico, un dolor espiritual, un menoscabo moral carente de significación económica mensurable objetivamente, que, en concepto del que lo padece, no podría ser reemplazada o compensada con una suma de dinero”.

En este sentido, la honra protege el buen nombre de la persona o su familia como consecuencia de la divulgación de aspectos de la vida de las personas que por su naturaleza afectan su reputación. Así, se protege el derecho a no ser humillado o vejado por terceros cuando se atribuye una conducta basada en hechos divulgados por terceros.

De este modo, la Clínica ha afectado gravemente el derecho a la honra de mi representado, toda vez que: (i) ha tolerado la ridiculización pública de la imagen de mi representado, al haber permitido los constantes hostigamientos hacia él en virtud de su orientación sexual; (ii) lo ha acusado de hechos falsos y lo ha divulgado entre sus compañeros de trabajo.

3. Actos discriminatorios contemplados en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Cabe recordar que el artículo 485, inciso 2, del Código del Trabajo señala que también se aplicará el procedimiento de tutela laboral para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código.

Por su parte, el artículo 2 del Código del ramo señala:

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

De este modo, la Clínica ha discriminado a don Marco Núñez en razón de su orientación sexual, al permitir que sus compañeros de trabajo incurrieran pública y reiteradamente en conductas discriminatorias que le han afectado profundamente, sin tomar medidas ni capacitar respecto del respeto y dignidad que merecen todas las personas con independencia de sus diferencias.

Tal como se señaló anteriormente, los trabajadores junto con los que prestaba servicios, se burlaban de él y lo humillaban constantemente en razón de su orientación sexual, frente a todos los trabajadores. En este sentido, la Clínica fue testigo de los actos discriminatorios, sin embargo nunca intervino ni tomó medidas al respecto, por lo que consintió y avaló dichas conductas y en definitiva, lo discriminó directamente producto de su orientación sexual.

(iii) Indicios.

De todo lo expuesto a lo largo de esta denuncia, son indicios de vulneración de derechos fundamentales de mi representado, los siguientes:

1. La Clínica forma parte de la Universidad de los Andes, que a su vez es una institución dirigida por el Opus Dei, Prelatura Personal de la Iglesia Católica, que considera que la homosexualidad es un desorden intrínsecamente contrario a la naturaleza humana.
2. El señor Elvis Pérez Valdés, Enfermero Jefe de Turno, incurrió constantemente en actos de discriminación hacia mi representado en razón de su orientación sexual, burlándose y humillándolo frente a sus compañeros de trabajo, enviándole imágenes a través de whatsapp absoluta mente denostativas en razón de su sexualidad (por ejemplo, le envía una imagen de una persona sentada en la cabeza de un unicornio, y le dice a mi representado que ahora entiende por qué le gustan los caballos), le dibuja órganos reproductivos masculinos en sus mascarillas y le adultera sus recetas médicas escribiendo a título de sorna, que debiera comprar supositorios, entre otras conductas de similar calibre.
3. El día 28 de junio de 2019, el señor Saldívar, encerró a don Marco Núñez en la bodega, y con la luz apagada acosó a mi representado, tocando sus genitales y tapándole la boca para que no gritara, sin que nadie fuera a socorrerlo, pese a que doña Nicole Morchio estuvo al tanto de lo ocurrido.
4. El mismo día 28 de junio durante la tarde, el señor Saldívar y el Señor Pérez acosaron a mi representado, quitándole su celular y revisando sus conversaciones e información íntima y privada. Lo anterior, a vista y paciencia de todos los trabajadores de la Unidad de Urgencia, sin embargo nadie interviene.

5. Don Marco Núñez realizó una denuncia ante don Rodrigo Avendaño, Director de Personas de la Clínica, quien inició una investigación interna que nunca le fue notificada a mi representado, ni mucho menos fue citado a declarar ni conminado a aportar la prueba que estimara pertinente para su situación.
6. El día 5 de julio de 2019, se le informó a mi representado que la investigación -cuya existencia desconocía- concluyó, se aplicaron las sanciones correspondientes a los dos trabajadores denunciados, pero, extrañamente y sin justificación alguna, resultó mi representado amonestado por supuestamente realizar insinuaciones y aproximaciones físicas de connotación sexual hacia otro compañero de trabajo, sin entregar un contexto sobre ello ni haber permitido a mi representado defenderse de tal vil imputación.
7. Licencia médica de carácter profesional otorgada por la Asociación Chilena de Seguridad por 61 días, en que consta que ha sido diagnosticado con estrés agudo y trastorno adaptativo.

El artículo 493 del Código del Trabajo establece que cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciando explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

De esta forma, corresponde a la Clínica explicar los fundamentos de sus actos y explicar la proporcionalidad de las medidas adoptadas.

V. Cobro de prestaciones.

(i) Indemnización especial artículo 489 del Código del Trabajo.

En virtud de los antecedentes de hechos y de derechos solicito a US. condene a la Clínica al pago de la indemnización especial del artículo 498 del Código del Trabajo, por el máximo de 11 remuneraciones equivalente a \$11.186.439.- (once millones ciento ochenta y seis mil cuatrocientos treinta y nueve pesos), o lo que US. estime pertinente.

(ii) Indemnización sustitutiva de aviso previo.

Al haberse configurado las causales descritas en la carta de auto despido, solicito a US. condene a la Clínica al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a la suma de \$1.016.949.- (un millón dieciséis mil novecientos cuarenta y nueve pesos).

(iii) Indemnización por años de servicio.

Al haberse configurado las causales descritas en la carta de auto despido, solicito a US. condene a la Clínica al pago de la indemnización por 6 años de servicio, ascendente a la suma de \$6.101.694.- (seis millones ciento un mil seiscientos noventa y cuatro pesos).

(iv) Recargo legal artículo 171 del Código del Trabajo.

Solicito a US. condenar a la Clínica al pago del recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio, equivalente a la suma de \$4.881.355.- (cuatro millones ochocientos ochenta y un mil trecientos cincuenta y cinco pesos), por haberse configurado la causal del artículo 160, número 1, esto es "*Conductas de acoso sexual*", "*Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa*", "*Injurias proferidas por el empleador al trabajador*" "*Conductas de acoso laboral*".

En subsidio, en el improbable caso que US. considerase que no se han configurado las causales del artículo 160 del Código del Trabajo, solicito a US. condenar a la Clínica al recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio, \$3.050.847.- (tres millones cincuenta mil ochocientos cuarenta y siete pesos), por haber incurrido en la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, e "*Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*".

(v) Vacaciones legales y proporcionales.

Solicito a US. condenar a la Clínica al pago de 7,25 días hábiles de feriado pendiente, por la suma de \$434.854.- (cuatrocientos treinta y cuatro mil ochocientos cincuenta y cuatro pesos).

(vi) Daño moral.

Solicito a US. condenar a la Clínica al pago de una indemnización por daño moral, equivalente a la suma de \$100.000.000.- (cien millones de pesos).

En los últimos años, la procedencia de la indemnización por el daño moral producido ha sido ampliamente reconocida por la doctrina y nuestros tribunales de justifica.

Así, el daño moral está representado principalmente por el dolor o sufrimiento que experimenta un individuo en su persona, bienes, libertad, honor, entre otros. En este sentido, el daño moral afecta a la psiquis, que se exterioriza mediante la angustia constante y permanente.

En materia laboral, la indemnización por daño moral es considerada procedente, ya que la transgresión al contenido ético-jurídico del contrato puede causar daños patrimoniales y extra patrimoniales.

En este sentido, Sergio Gamonal, en su libro "*El daño moral en el contrato de trabajo*" sostiene que la mayoría de la doctrina es partidaria de la procedencia de la indemnización por daño moral, ya que "*En esta línea, se argumenta que la indemnización tarifada sólo cubre el daño patrimonial del despido, por lo cual resulta de toda lógica la necesidad de indemnizar el daño moral por ejercicio abusivo del despido con una indemnización complementaria*".

De este modo, deben repararse los daños producidos por actos distintos del despido, los cuales importarían incumplimientos contractuales o actos ilícitos. En este caso, además de las indemnizaciones propias de la terminación del contrato de trabajo, la Clínica debe indemnizar a don Marco Núñez los daños producidos a su persona y su honra en virtud de su actuar ilícito.

Cabe hacer presente que el inciso 2 del artículo 171 del Código del Trabajo, establece que *“Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho”*.

De este modo, la indemnización por daño moral es procedente tratándose de la acción de auto despido, contemplada en el Código del Trabajo.

La acción interpuesta se funda principalmente en los siguientes daños procedentes de reparación:

a) Infracción al debido proceso.

Como se ha relatado en los acápites anteriores, la extrema gravedad de las conductas de acoso laboral y sexual hacia mi representado, producto de su homosexualidad, derivó en un ataque sexual físico a su persona, lo que denunció formalmente a don Rodrigo Avendaño, Director de Personas de la Clínica, con el fin que se realizara una investigación a la luz de la regulación del procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y artículo 211 - A y siguientes del Código del Trabajo.

Como se ha explicado, la investigación a la que fue sometido mi representado y que culminó con una amonestación escrita a su persona, no cumple de manera alguna con la garantía de un debido proceso, al no haber tenido la oportunidad de declarar ni de rendir prueba, en suma, al no haber tenido la oportunidad de defenderse.

Así, mi representado fue sancionado por supuestas conductas “inmorales” - según calificó la Directora de Cuidado y Servicio al Paciente -, sin que se lo haya juzgado de acuerdo a las normas contenidas en los artículos 211 - A y siguientes del Código del Trabajo.

Cabe señalar que de dichas normas se comprende que el legislador ideó un procedimiento simple para que el empleador conociera e investigara de las conductas del trabajador, pero que de todos modos, cumpliera con garantías básicas del debido proceso, tales como son, la certeza jurídica, al exigir que se realice por escrito; que se lleve en reserva; la bilateralidad de la audiencia y el derecho a defensa, al exigir que ambas partes sean oídas; y por último, que las conclusiones se envíen a la Dirección del Trabajo, para que un órgano especializado observe las argumentaciones y sanciones que se aplicarán, dado la gravedad y seriedad de las conductas investigadas.

La garantía del debido proceso dice relación con un procedimiento racional y justo tramitado de acuerdo a la ley procesal, por un órgano que ejerza jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, y entendiendo que existen distintos órganos que administran justicia respecto de su ámbito interno, la jurisprudencia de los tribunales ha extendido dicho derecho a los procedimientos legalmente regulados de los órganos administrativos, sin perjuicio de lo cual, al no ser su fin la administración de la justicia, la exigencia del cumplimiento de la presente garantía a su respecto tiene un estándar de menor nivel.

Cito a continuación una ilustrativa sentencia que justamente hace extensible la garantía en cuestión a los órganos administrativos: *“En lo tocante a la aplicación del debido proceso de derecho a los procedimientos administrativos, es efectivo que este Tribunal se ha manifestado positivamente al respecto, particularmente cuando dichos procedimientos importan ejercicio de jurisdicción o entrañan la materialización de la potestad sancionatoria de la Administración”,* luego continúa señalando *“Debiendo ser racional y justo el procedimiento administrativo, no cabe concluir que para ello deba estar revestido de las mismas garantías exigibles a un proceso judicial, ni tampoco que le resulten aplicables con igual intensidad. En tales condiciones, aunque se aceptara que la aplicación de nuevas normas en un procedimiento administrativo pudiere reabrir etapas precluidas, no se sigue de ello que tal procedimiento haya perdido el carácter de racional y justo”* (Tribunal Constitucional. Causa Rol 513-2006, sentencia de fecha 2 de enero de 2007.)

Al respecto, una empresa es una entidad a la cual la ley ha mandatado para que, en casos concretos, realice investigaciones e imparta justicia dentro de su jurisdicción, esto es, dentro de la misma empresa. Luego, las sanciones que puede impetrar dicen relación con el mismo ámbito, en general, amonestaciones verbales o escritas y, en última instancia, el despido de un trabajador.

Ello claramente afecta los derechos de los trabajadores, ante procedimientos en virtud de los cuales se adoptarán sanciones que los afectarán, incluso permanentemente, respecto de su empleador.

Así, cuando se trata de conductas de acoso sexual, el despido de un trabajador se decide luego de una investigación que llevó al empleador a concluir que un trabajador incurrió en una conducta calificada de dicha manera.

Dicha investigación debe realizarse en virtud de la regulación del procedimiento contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y del artículo 211 - A y siguientes del Código del Trabajo, vulnerándose los derechos de los trabajadores si no se cumple con dicho procedimiento.

En virtud de lo señalado, y teniendo presente el criterio del Tribunal Constitucional, rige la garantía del debido proceso, respecto de un empleador en los procedimientos de investigación de acoso sexual, debiendo la empresa cumplir con las normas del Código del Trabajo que regulan dicho procedimiento, las que se basan en los principios del debido proceso.

Al respecto, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado expresamente por aceptar la aplicación de la garantía del debido proceso respecto del empleador, a saber: *“Como primera consideración cabe mencionar que el legislador laboral no ha definido de manera específica el momento en que procede imponer la sanción disciplinaria al trabajador infractor, quedando entregada la materia al reglamento interno de orden exigido en el artículo 153 del C. del Trabajo, el cual, como ya se ha indicado, debe contener el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones reglamentarias.*

Ahora bien, a juicio de este Servicio, el régimen sancionatorio interno de la empresa, en tanto regulación de una relación jurídica asimétrica, no puede escapar de los principios y garantías básicas de todo ejercicio punitivo exequible en un Estado de Derecho, debiendo en consecuencia armonizar con el sistema jurídico general aún cuando se trate de una vinculación entre privados.

En efecto, la potestad disciplinaria del empleador, por su propia naturaleza, ha de someterse a mínimos que den cuenta de un justo y racional procedimiento, de modo que satisfaga los estándares básicos de protección del denominado derecho al debido proceso de que es titular el trabajador en cuanto persona al interior de la empresa." (Dirección del Trabajo. Ordinario N° 5073/82 de fecha 16 de diciembre de 2014).

Por último, cito una ilustrativa jurisprudencia comparada de la Corte Constitucional Colombiana al respecto: "(...) que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones. Razón que hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos." (Corte Constitucional Colombiana. Sentencia T-433 de 1998).

Cabe señalar que al no estar la garantía del artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la Republica, contemplada en el catálogo de garantías y derechos que contiene el artículo 485 con ocasión de la Tutela Laboral, su vulneración debe alegarse y solicitarse que se indemnice por las vías del derecho común, en este caso, por la acción de indemnización de perjuicios por daño moral.

b) Derecho a la honra e integridad psíquica.

Adicionalmente, la presente indemnización se solicita en virtud del grave daño a la honra y a la integridad psíquica causado a mi representado por las muchas situaciones de acoso laboral y sexual, sufridas por el señor Núñez producto de su homosexualidad, remitiéndonos, por economía procesal, al relato de dichas vulneraciones realizado en los acápite anteriores.

El inciso 2 del artículo 171 del Código del Trabajo, establece que "*Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho*".

Pues bien, el artículo 171 en cuestión regula el auto despido, y las letras a) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo establecen las causales de acoso sexual y laboral como precedentes para el término de la relación laboral, existiendo, por lo tanto, texto legal expreso que permite solicitar indemnizaciones adicionales en caso de auto despido por las causales invocadas por mi representado.

Incluso más, respecto de la acción de Tutela Laboral, se reconoce la posibilidad de solicitar indemnizaciones especiales, adicionales a las del artículo 489 del Código del ramo, ya que el artículo 495, en su numeral 3, señala que el juez debe decretar las medidas reparatorias que correspondan, "*incluidas las indemnizaciones que procedan*".

El argumento de texto legal se ve respaldado de forma sistemática y casi unánime por la doctrina más especializada. En efecto, el profesor José Luis Ugarte ha señalado que "*en el caso del despido, esta norma evidentemente se refiere a la reparación del daño moral, ya que es la única indemnización que podría proceder, adicional a las que ya están*

reguladas expresamente en la ley, corresponde a las de ese tipo” (José Luis Ugarte, “Tutela de derechos fundamentales del trabajador”. Pg. 90).

En virtud de los argumentos señalados, aun cuando la acción de Tutela Laboral impetrada en la presente causa, contemple la reparación de las vulneraciones a la honra y a la integridad psíquica de los trabajadores, la misma legislación permite que se soliciten indemnizaciones adicionales, en caso de proceder.

Pues bien, en el presente caso procede una indemnización adicional por daño moral, ya que, en virtud de la baja remuneración mensual de mi representado, la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, incluso en su máxima cuantía, no es suficiente para reparar el daño causado al señor Núñez.

En efecto, dicha sanción en su máxima cuantía, otorga derecho a mi representado a una indemnización por \$11.186.439.-, lo que a todas luces dista de un monto que pueda reparar de algún modo, el enorme daño causado a mi representado producto de su homosexualidad.

Si no se pudiese solicitar una indemnización por daño moral adicional a la tarifada del artículo 489 en cuestión, significaría que un trabajador con una mayor remuneración, sufre de mayor manera que uno con una menor remuneración, ello, porque la indemnización tiene por objeto reparar el sufrimiento causado, lo que no dice relación con la realidad.

Por su parte, la jurisprudencia de nuestros tribunales ha reconocido ampliamente la procedencia de la indemnización del daño moral en el ámbito laboral, citando a continuación la ilustrativa sentencia de la Corte Suprema en unificación de jurisprudencia:

“5º) [...] no es posible derivar la exclusión de la indemnización del daño moral bajo el entendimiento que sólo procede indemnizar daños que se encuentren previstos en forma expresa en la ley laboral. Esta forma de comprender el asunto significaría una infracción a un principio fundamental de la responsabilidad civil que se sustenta en la reparación integral de los daños que se les ocasionan a las víctimas. Llevaría al absurdo de impedir la reparación de los daños no contemplados de manera particular por la ley laboral a pesar que se satisfagan las condiciones de procedencia de la indemnización. Principio que tiene un respaldo constitucional en el artículo 19 n°1 de la Carta Fundamental, pues de qué valdría la garantía del derecho a la integridad física y síquica si no pudiese ejercerse una acción indemnizatoria que pretenda retrotraer a la víctima, en la medida de lo posible, a la situación más cercana a aquella anterior a la vulneración de su derecho mediante la respectiva indemnización. El planteamiento de la recurrente llevaría a privar a todo trabajador que no haya sido despedido de toda indemnización pecuniaria, aunque haya padecido una vulneración a algún derecho fundamental que le causó daño. Bastaría, conforme este planteamiento, que el empleador cese en el acto lesivo desvaneciéndose los perjuicios ocasionados los que quedarían sin reparación. De ahí que deba concluirse que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental. Esta aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código

Civil, sino que de manera fundamental en el artículo 1558 del mismo Código, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del Código Civil, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral.

Queda, sin embargo, referirse a si el juez laboral en sede de procedimiento de tutela de derechos fundamentales está habilitado para otorgar dicha reparación. Ya no se trata del problema de la procedencia en abstracto, sino que más bien si el juez del trabajo está revestido de competencia para acceder -en la sentencia que constata la vulneración al derecho fundamental- a la indemnización del daño moral que dicho acto ocasiona. **El recurrente coloca el énfasis en el n°3 del artículo 495 del Código del Trabajo, el cual aludiría, en su concepto, sólo a las indemnizaciones que prevé el artículo 485 del mismo Código. Sin embargo, olvida lo estipulado en el n°4 de la misma regla, conforme al cual "En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales". La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral.** Si uno considerara la tesis propuesta por el recurrente sería inviable cumplir con este cometido, el que tronca en forma límpida con la idea de satisfacción alternativa que cumple la indemnización del daño moral. Si bien nada podrá retrotraer a la víctima al clima laboral cordial anterior a la llegada de la señora Mariela Dentonne, la indemnización otorgada permitirá, por equivalencia, paliar el malestar, angustia y padecimientos que significó el acoso y hostigamiento laboral del cual fue objeto, restableciendo el equilibrio perdido.

6°) Que la unificación que pretende la recurrente no puede prosperar, dado que la solución en la sentencia impugnada es acertada al haberse considerado **que el juez laboral en procedimiento de tutela de derechos fundamentales es competente para otorgar indemnización de daño moral al trabajador aunque no haya sido despedido**". (Cuarta Sala de la Excm. Corte Suprema, Rol N°6.870-2016).

Por último, en una similar causa por acoso sexual, además de condenar al empleador al pago de una suma de \$210.000.000.- por concepto de Tutela Laboral, se lo condena adicionalmente a reparar los perjuicios morales por \$50.000.000.-, a saber:

"Décimo octavo: Que a juicio de este sentenciador, cabe como cuestión previa dejar sentado que de acuerdo al tenor de lo dispuesto en el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, se debe entender como procedente, en la especie, la compatibilidad de las acciones derivadas de una acción de tutela laboral con la reparatoria del daño moral, toda vez que dicha norma dispone que el sentenciador deberá disponer las medidas necesarias para reparar las consecuencias de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan.

Décimo noveno: Que establecido lo anterior, y para este caso concreto se debe tener presente que el daño causado por la denunciada al desvincular al actor bajo la forma y circunstancias que se han dado por establecido en los considerandos anteriores, importa un grave daño a la honra del actor [...]

Que SE ACOGE la denuncia por tutela laboral interpuesta doña Francisca Bahamonde Harvey, abogada, en representación convencional, de don Manuel Gerardo Álvarez Zenteno, en contra de CLÍNICA LAS CONDES S.A., sociedad del giro de su denominación, RUT N° 93.930.000-7, representada legalmente por don Jaime Mañalich Muxi, todos ya individualizados, y habiéndose vulnerado la honra del actor con ocasión de su despido con fecha 14 de diciembre de 2017, señalada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, se condena a la demandada al pago de la suma de \$210.000.000.- (doscientos diez millones de pesos), por concepto de indemnización prevista en dicha norma, sobre la base de seis remuneraciones, considerando una remuneración bruta mensual de \$35.000.000.-

[..]

V.- Que SE ACOGE la demanda en cuanto se solicite que se condena a la demandada a la reparación del daño moral, la que se regula en la suma de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos).” (2° JLT del Trabajo de Stgo. “Alvarez con Clínica Las Condes” RIT T-329-2018.)

En razón de los graves sufrimientos padecidos por el señor Núñez producto de su homosexualidad, y de lo expuesto en los artículos 171 y 495 N° 3 del Código del Trabajo, se solicita una indemnización por daño moral de \$100.000.000.- (cien millones de pesos).

POR TANTO,

En mérito de lo expuesto, y de lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución Política de la República; artículos 2, 5 , 67 y siguientes, 160, 162 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales que resulten pertinentes,

SOLICITO A US., tener por interpuesta demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión al despido, discriminación, nulidad del despido y cobro de prestaciones, en contra de **Clínica Universidad de Los Andes**, acogerla a tramitación y declarar en definitiva:

- a) Que la Clínica incurrió en las causales del artículo 160, número 1, letras b), c), d) y f) y la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, por lo que el auto despido de don Marco Núñez es procedente.

De este modo, la Clínica adeuda a mí representado los siguientes conceptos y montos:

- Indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a \$1.016.949.-.
 - Indemnización por 6 años de servicio por la suma de \$6.101.694.-.
 - Recargo legal del 80% ascendente a \$4.881.355.-. En subsidio, en el improbable caso que US. considerase que no procede la causal del artículo 160, número 1, el recargo legal del 50% equivalente a \$3.050.847.-.
- b) Que la Clínica vulneró las garantías fundamentales de mi representado con ocasión del despido dispuestas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, por lo que se genera a su favor el régimen indemnizatorio del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

Así, solicito a US., lo regule dicha indemnización en su máximo quantum, considerando como última remuneración mensual para tal efecto, la suma de **\$1.016.949.-**, o la suma que SS. en definitiva determine.

Que, en consecuencia, la Clínica adeuda a mi representado la suma de **\$11.186.439.-**, como indemnización por vulneración de derechos fundamentales con ocasión al despido, equivalente a 11 remuneraciones mensuales, o la suma igual o superior a 6 remuneraciones brutas, que SS. en definitiva determine.

En razón de lo anterior, que se aplique la sanción del artículo 4° de la Ley N° 19.886 de “Bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicio”.

- c) Que conde a la Clínica al pago de \$100.000.000.- (cien millones de pesos) por concepto de daño moral al haber vulnerado las garantías dispuestas en el artículo 19 n° 1, 3 y 4 de la CPR.
- d) Que la Clínica adeuda a mí representado 7,25 días hábiles de feriado pendiente, monto que asciende a la suma de \$434.854.-.
- e) Que la demandada deberá soportar las costas de la causa.

Primer Otrosí: Solicito a US., tener por acompañado los siguientes documentos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo:

1. Contrato de trabajo de fecha 13 de enero de 2014, suscrito entre don Marco Alejandro Núñez Vera y la Clínica Universidad de Los Andes.
2. Liquidaciones de remuneraciones de don Marco Alejandro Núñez Vera desde el mes de marzo de 2018 a octubre de 2019.
3. Carta de auto despido de fecha 28 de octubre de 2019, enviada por don Marco Alejandro Núñez Vera a don Rodrigo Avendaño Andrade, Director de Personas de la Clínica Universidad de Los Andes.
4. Saldo de vacaciones de don Marco Alejandro Núñez Vera.

5. Denuncia presentada por don Marco Alejandro Núñez Vera con fecha 1 de julio de 2019, dirigida a don Rodrigo Avendaño Andrade, Director de Personas de la Clínica Universidad de Los Andes.
6. Informe de Comisión Investigadora, de fecha 4 de julio de 2019.
7. Amonestación formal, de fecha 5 de julio de 2019, dirigida a don Marco Alejandro Núñez Vera, firmada por don Rodrigo Avendaño Andrade, Director de Personas de la Clínica Universidad de Los Andes.
8. Resumen informativo paciente, don Marco Alejandro Núñez Vera, de fecha 28 de junio de 2019, emitido por el Hospital del Trabajador.
9. Informe sobre fundamentos de la calificación de patología, de don Marco Alejandro Núñez Vera, emitido por la Asociación Chilena de Seguridad.
10. Receta médica de fecha 17 de julio de 2018, dirigida a don Marco Alejandro Núñez Vera.
11. Fotografía de mascarilla clínica utilizada por don Marco Alejandro Núñez Vera, con dibujo de un órgano reproductor masculino.
12. Pantallazos de diversas conversaciones de whatsapp sostenidas con Elvis Pérez Valdés, Doctor Rivera y don Luis Morales.
13. Cadena de correos electrónicos de fecha 3 de julio de 2019, entre don Marco Alejandro Núñez Vera y don José Maldonado Figueroa, Jefe de Seguridad.
14. Cadena de correos electrónicos enviados entre el 4 y el 24 de julio de 2019, entre don Marco Alejandro Núñez Vera y don Rodrigo Avendaño Andrade.
15. Correo electrónico de fecha 2 de julio de 2019, enviado por María Cecilia Subercaseaux Villanueva a don Luis Morales.
16. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Clínica Universidad de Los Andes.
17. Políticas de Personas de la Clínica Universidad de los Andes, emitido por la Dirección de Personas.
18. Denuncia penal presentada por don Marco Alejandro Núñez Vera.
19. Compilado de sitios web (publico.es; opudei.org; movilh.cl; biobiochile.cl; emol.com; eldesconcierto.cl).

Segundo Otrosí: Sírvase US., tener por acompañada, con citación, copia de escritura pública en la que consta mi personería para representar judicialmente a don **Marco Alejandro Nuñez Vera**.

Tercer Otrosí: Sírvase US. autorizar que las notificaciones que procedan a esta parte se efectúen a los correos electrónicos crios@asyc.com y flaborde@asyc.com.