|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **MATERIA** | **:** | DENUNCIA POR DESPIDO DISCRIMINATORIO/ CON INFRACCIÓN A GARANTÍAS CONSTITUCIONALES E INDEMNIZACIÓN DE DAÑO MORAL. EN SUBSIDIO, DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES. |
| **PROCEDIMIENTO** | **:** | TUTELA LABORAL |
| **DEMANDANTE** | **:** | **ALEJANDRA ELIANA SEPÚLVEDA HORMAZÁBAL** |
| **RUT** | **:** | 9.384.303-7 |
| **ABOGADO PATROCINANTE** | **:** | ALAN SPENCER SOFFER |
| **RUT** | **:** | 10.491.307-5 |
| **DOMICILIO** | **:** | COQUIMBO 1410 SANTIAGO |
| **DEMANDADO** | **:** | **BANCO SECURITY** |
| **RUT** | **:** | 97.053.000-2 |
| **REPRESENTANTE LEGAL** | **:** | RAMÓN ELUCHANS OLIVARES |
| **DOMICILIO** | **:** | AV. APOQUINDO 3.100, LAS CONDES |

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia de tutela laboral por despido discriminatorio/ con infracción a garantías fundamentales, y cobro de prestaciones adeudadas. En subsidio, demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones. **EN EL PRIMER OTROSÍ:** Acompaña documentos **EN EL SEGUNDO OTROSÍ:** Solicita autorización para utilización de medios electrónicos e indica correo. Acompaña documentos**. EN EL TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y poder.

**S.J.L. de Letras del Trabajo**

 **ALEJANDRA ELIANA SEPÚLVEDA HORMAZÁBAL**, secretaria, con domicilio en Briones Luco 0204, comuna de La Cisterna, a US. respetuosamente digo:

 Que vengo en interponer denuncia de tutela laboral por despido discriminatorio/ con infracción de derechos fundamentales en contra de **BANCO SECURITY**, representado por don Ramón Eluchans Olivares; ambos domiciliados para estos efecto en Av. Apoquindo 3.100, comuna de Las Condes; solicitando se declare que el despido del que fui objeto fue discriminatorio, y que infringe derechos fundamentales; y condenando a la demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones que se indica en el cuerpo de este escrito; todo ello con condena en costas, conforme a continuación pasamos a exponer.

**I.- Antecedentes de la relación laboral.**

**1.-** Con fecha 7 de septiembre de 2011, el banco demandado y la suscrita suscribimos un contrato de trabajo, el que comenzó a regir esa misma fecha, y en virtud del cual comencé a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de Banco Security en calidad de secretaria recepcionista.

 En realidad, ya había comenzado a prestar servicios en el banco desde septiembre de 2010 para una empresa externa relacionada con el banco, para cubrir las ausencias dejadas por el descanso maternal de una secretaria de la sucursal. Tras ello y atendido muy buen desempeño laboral, se finiquitó aquella relación laboral, suscribiendo el contrato de trabajo antes señalado directamente con el Banco Security.

 Desde los inicios de la relación laboral y hasta la época de mi despido, trabajé con enorme motivación para construirme una carrera profesional al interior del banco, de hecho pensé en Jubilar en esta institución. Desde temprano mostré proactividad por aprender más allá del ámbito de mis funciones, ofreciéndome para nuevos desafíos o tareas adicionales. Mi entusiasmo no pasó desapercibido, y el año 2011 mi entonces jefe don Jorge Contreras agregó a mi cargo el perfil de **asistente comercial**, cuyas funciones implican dar apoyo continuo a los ejecutivos comerciales de la sucursal del banco, proveyéndolos de información, estando a su disposición para encargos de trabajo, contestando llamadas telefónicas destinadas a ellos, etc. Todo ello, en la sucursal de Apoquindo 3150 piso 3 del Banco.

 Mi buen trabajo no sólo fue valorado por medio de sucesivos aumentos de remuneraciones, sino que además los años 2012 y 2013, incluso gané el premio de la mejor secretaria de la Banca Empresa, sin perjuicio de otros galardones en reconocimiento de mi buen trabajo y que acreditaré oportunamente. Si cito mis reconocimientos, es para ilustrar a US. que siempre fui una trabajadora completamente dedicada, comprometida e incansable, pues veía en el banco una excelente posibilidad de hacer carrera y con ello mejorar la calidad de vida de mi familia, ya que soy madre de cuatro hijos e incluso abuela.

**2.-** En enero de 2015, asumió la jefatura de nuestro equipo el Sr. Hernán Buzzoni. Aquel mismo año, uno de mis hijos contrajo VIH, lo que en principio supuso un duro golpe para mí y mi entorno familiar.

 Ocurre US., que soy orgullosa madre de dos hijos homosexuales. Lamentablemente, la orientación sexual de mis hijos fue durante años una dura lucha de aceptación en mi entorno familiar. Siempre intenté estar del lado de mis hijos, al mismo tiempo que continuaba trabajando duro para proveer para mi familia. Por lo que el diagnóstico seropositivo de uno de ellos el año 2015, me produjo un severo estrés emocional: nuevamente, debía esforzarme por enmendar la armonía en nuestra familia, la que en un momento se vio duramente afectada por tal circunstancia.

 Para qué decir mi preocupación por la salud y bienestar de mi hijo US. Si bien con el tiempo encontré alivio en la información médica actual y el tratamiento del VIH hoy como enfermedad crónica, en un principio la noticia fue un shock y me provocó comprensible y profundo terror, tanto por su futura condición de salud como por la discriminaci cuando yo era olo se dirig trabajadora.rechazaba cualquier peticiabajotemprano mostrón y prejuicios que éste podría encontrar en la vida.

 El orden de cosas anterior, produjo enorme cansancio mental y emocional en la suscrita, por lo que debí recurrir a ayuda médica profesional para proveerme de herramientas suficientes para proteger mi mente y lidiar con la situación por la que atravesaba nuestra familia. El profesional tratante, Dr. Rodrigo Duarte Fardella, me diagnosticó un episodio depresivo moderado reactivo, y trastorno ansioso adaptativo severo reactivo. Además de comenzar con mi tratamiento, estimó pertinente mi descanso por razones médicas por Crisis de Pánico. A todo lo anteriormente detallado debo agregar que mi marido estuvo cesante más de un año, por lo cual yo asumí la carga económica de mi grupo familiar, con tres hijos en la universidad, más los gastos médicos de mí Hijo, fue muy complicado salir adelante.

 Desde luego, mi ausencia por enfermedad llamó la atención de mi jefe Sr. Buzzoni, quien me citó a su oficina para decirme que no quería más licencias y que tenía que responder en mi trabajo, por lo mismo me negó un aumento de suelto el que solicite por cesantía de mi marido. Lamentablemente, mi situación psiquiátrica y estado de salud mental eran bastante delicadas, al punto que experimentaba continuas crisis de pánico.

En dicho contexto, durante el mes de octubre o noviembre de 2015 (no recuerdo con exactitud la fecha), el Sr. Buzzoni me citó a su oficina para hablar en forma privada. Con un trato bastante deferente, afectuoso incluso, me preguntó qué me ocurría, al mismo tiempo que ofreció su ayuda para hacer frente a cualquiera que fuera la situación personal por la que estaba pasando.

**Terriblemente cansada como estaba, y confiando en el tono cercano y de apoyo que parecía brindarme el Sr. Buzzoni, le confidencié el hecho que uno de mis hijos había contraído VIH. Craso error S.S.: desde aquel día, el cambio en el trato del Sr. Buzzoni fue del cielo a la tierra. Y aquella confidencia, como ya veremos, terminó por sepultar la carrera en el banco por la que durante años tanto me había esforzado.**

**II.- Acoso laboral y circunstancias que terminarían en mi despido.**

**3.-** Desde el día de aquella reunión, el Sr. Buzzoni comenzó a evitar todo trato conmigo, rechazando cualquier petición que promoviera como trabajadora y señalándome que para cualquier asunto con él debía recurrir por intermedio de su secretaria. En lo cotidiano, entraba al piso y no me saludaba, y solo se dirigía a mí cuando yo lo saludaba con porfía buscando una respuesta.

 El Sr. Buzzoni no sólo evitaba mi presencia por completo, sino que además dejó de trabajar conmigo por completo. Derivó todas las funciones que normalmente me correspondían con él a terceras personas, y contrató a otra secretaria (según él, para ayudarme), quien en la práctica fue absorbiendo todas mis funciones laborales en una maniobra bastante poco sutil por entrenar mi reemplazo.

 Mi jefe directo también rechazaba o derechamente dejaba sin responder todas mis peticiones personales de ausencias, solicitud de beneficios para personal del banco, siempre había un pero para negarme el permiso o dármelo de muy mala cara.

 Para colmo de males, durante el mes de Octubre de 2016, el Sr. Buzzoni decidió quitarme soterradamente mi perfil de asistente comercial, no otorgándome un perfil o claves de acceso a los nuevos sistemas computacionales del banco. Al preguntarle al respecto, él me replicó fríamente primero que las Secretarias no tendríamos los nuevos programas, después que lo evaluaría y por último que necesitaba a alguien “de confianza” que asumiera tales funciones. Claramente, yo ya no era una persona de confianza para él desde que le había revelado la orientación sexual y condición de salud de mi hijo.

 **Como recordará S.S., ya antes del soterrado pero persistente acoso laboral de mi jefe yo experimentaba episodios de crisis de pánico y me encontraba en una situación de salud mental delicada. Por lo que todo este orden de cosas agravó considerablemente mi estado emocional, agravando las dificultades y sufrimiento por el que ya pasaba por mi situación personal.**

**4.-** Durante el mes de agosto de 2016, específicamente el día 2, solicité entrevista con la Sra. Carolina Rojas, de la Gerencia de Cultura Corporativa del Banco, a quien expuse mis temas personales y que necesitaba también un cambio de puesto ya que no quería seguir trabajando con mi actual jefe, al mismo tiempo que le informé con todas sus letras la delicada situación de acoso laboral que estaba atravesando desde que el Sr. Buzzoni se enteró de que mi hijo vivía con VIH.

Jamás obtuve una reacción efectiva ni mucho menos eficaz de dicha instancia. De hecho, la Sra. Rojas también cuestionó mis licencias e hizo caso omiso de la situación de acoso laboral de la que estaba siendo víctima.

 Exhausta y absolutamente desprotegida de una situación de acoso en mi trabajo, durante el mes de octubre del año en curso se abrió un concurso interno para el puesto de asistente comercial en la sucursal Alcántara del Banco. Los protocolos internos de Banco Security, indican que para postular se debe contar con el visto bueno de la jefatura, por lo cual envié un mail al Sr. Buzzoni el día 13 de octubre. Como ya era costumbre por parte de mis superiores jerárquicos en el Banco, no obtuve respuesta alguna.

 Entre la espada y la pared, ante la sostenida desidia del Sr. Buzzoni para con mi persona, tuve que insistir en una reunión con él para tratar el tema de mi traslado de sucursal, la que se llevó a efecto el día 21 de octubre. En ella, el Sr. Buzzoni me increpó duramente por el tiempo que había tomado en licencias por temas “familiares”. Yo claramente le dije que mi familia esta ante todo. Al redirigir la atención de mi entonces jefe al tema de mi traslado y si éste lo autorizaría o no, éste replicó que no me recomendaría para el traslado, no sólo porque había bajado mi productividad, sino rematando con el siguiente epíteto: **“cómo la voy a recomendar, si tiene un hijo gay y enfermo.”**

 **En otras palabras US., mi jefe directo me informó a la cara que impediría cualquier posibilidad de trabajar en una sucursal del banco distinta a aquella bajo su cargo, debido a la orientación sexual de mi hijo y su condición de portador de VIH.**

No teniendo nada qué replicar a la dolorosa ignorancia y prejuicioso comportamiento del Sr. Buzzoni, le respondí que no podíamos seguir hablando, y me retiré a terminar mi turno del día viernes y luego me fui a mi casa. El día lunes 24 tenía autorización administrativa para asistir a una actividad familiar (como funcionarios, teníamos derecho a 24 horas al año para trámites personales). Debido a lo sucedido el día viernes, aproveché de pasar a la Inspección del Trabajo y dejar constancia de lo que me estaba sucediendo.

**5.-** El mismo día 24 de octubre, a eso de las 18:15 horas, el Sr. Buzzoni me llama nuevamente a reunión, esta vez en una sala de reuniones vacía. Al ingresar, éste se quedó en completo silencio por un buen rato, sin mirarme y jugando con un vaso entre las manos, por lo que fue la suscrita quien debió conducir la reunión. Le pregunté si me iba a despedir, a lo que él contestó que sí, sin dar ninguna explicación ni fundamento. Lo encaré, señalándole que estaba siendo despedida por homofobia, por el solo hecho que mi hijo fuera gay y portador del VIH, lo que éste negó entre balbuceos.

 No se me entregó carta de despido alguna ese día, hasta que me retiré de la oficina tarde, a eso de las 19:30 horas, llevando todas mis pertenencias personales.

 Atendido el paro de funcionarios públicos de esas semanas (hecho de público conocimiento), estampé constancia de mi despido ante Carabineros de Chile el día 26 de octubre. Ese mismo día en la tarde, recibí a mi domicilio copia de una carta de despido, instancia en donde no sólo se informaba que se ponía término a mi contrato en virtud del art. 160 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa), sino que además, con una desfachatez que considero inaceptable, se agregaba la siguiente leyenda: *“Con fecha de hoy la Señora Alejandra Sepúlveda se ha negado a firmar carta de despido siendo las 17.30 hrs.”*

 Ignoro quién escribió dicho texto o bajo qué instrucciones o fundamentos, pero aclaro enfáticamente ante S.S. que dicha afirmación es falsa y que mediante ella el Banco falta a la verdad. Nunca, nunca jamás se me entregó ni se me anunció que entregaría carta de despido el día 24. Tampoco se me informó de forma alguna la causa de mi despido, como no fuera en esta misiva enviada con posterioridad y sin lugar a dudas con la intención de corregir un despido ya mal practicado.

**III.- Despido discriminatorio y con infracción a garantías fundamentales**

**6.-** Del relato anterior, queda de manifiesto que, desde el día en que mi jefe tomó conocimiento de la orientación sexual y condición de portador de VIH de uno de mis hijos, éste comenzó con una campaña de acoso laboral destinada sin duda a presionarme para salir voluntariamente del banco, negándoseme la posibilidad de cambiar de sucursal para continuar con mi carrera, y concluyendo con mi despido bajo idéntica motivación.

 Existe una consideración de poderosa importancia, hecho prácticamente de público conocimiento, y que es vital para la presente causa S.S.: el Banco Security es de propiedad de grupos económicos estrechamente ligados al Opus Dei, ala conservadora de la iglesia católica que en muchos casos se opone e los derechos de la diversidad sexual, e incluso imparte terapias “reparativas” en sus escuelas de psicología buscando revertir la orientación homosexual de las personas (terapias que muchas veces terminan en suicidio o daños irreversibles para el afectado).

 Esta defensa no sugiere ni por un momento que deba caricaturizarse a los individuos opus dei como personas fanáticas, homofóbicas o fundamentalistas per sé. No obstante, es un hecho de la realidad nacional, que los grandes grupos económicos que adhieren a la ideología del opus dei no tienen ningún miramiento en incumplir las leyes nacionales para aplicar criterios religiosos de segregación o discriminación al interior de sus empresas.

 Mientras millares de empresarios han adecuado sus reglamentos internos para hacer frente a los cambios y progresos culturales y legales que experimenta nuestro país, hay otros que sencillamente se niegan a reconocer la diversidad sexual como una categoría digna de protección jurídica frente a hipótesis de discriminación.

 En el caso del Banco Security, es un secreto a voces que éste no contrata o derechamente despide de entre sus filas, a personas con una orientación sexual diversa solo por tal hecho: a la vez que promueve o asciende de entre sus filas a personas que manifiesten alineación ideológica con el Opus Dei y que asistan a actividades religiosas. La conducta del Sr. Buzzoni, en el caso de autos, no se trata de un actuar aislado al interior del Bbanco: es pan de cada día S.S., con la concomitancia de las instancias superiores y cadena de mando completa. Recordemos que la suscrita jamás recibió apoyo alguno del banco cuando denunció la situación de acoso laboral a la que se veía expuesta ante la gerencia de cultura corporativa.

**7.- Acoso laboral y despido discriminatorio.** El art. 2º incisos segundo y tercero del Código del Trabajo, prescribe:

 *“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, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

Desde hace bastantes años ya, que la jurisprudencia de la Inspección del Trabajo entiende las categorías enunciadas en el art. 2º ya citado no son taxativas, aludiendo directamente a la orientación sexual como motivo de discriminación.

 Por su parte, la ley 20.609 dispone: *“se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”*

 En aplicación de la norma anterior, mediante Ord. 2660/033 de 18 de julio de 2014, la Dirección del Trabajo es clara en señalar:

De la norma legal precedentemente transcrita, se infiere que por discriminación arbitraria se debe entender toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, exigible no sólo a los poderes públicos, sino que también a los particulares, que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legitimo de los derechos fundamentales reconocidos en el ordenamiento jurídico, especialmente cuando se funden, a modo ejemplar, en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, entre otras.

Por consiguiente, a la luz del referido precepto legal posible es concluir que el concepto de discriminación arbitraria transcrito, recoge plenamente el principio constitucional de no discriminación en el ámbito laboral, contemplado en el inciso tercero, del artículo 19 Nº16 de la Constitución Política, el cual prescribe, en lo pertinente, que "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal...".

Al respecto, la doctrina de esta Dirección, contenida en el dictamen Nº 3704/134, de 11.08.2004, analizando el citado precepto constitucional, concluye que, dicha disposición abre, en función de su preeminencia jerárquica en el sistema de fuentes, la cerrada fórmula legal contenida en el artículo 2º, inciso 3º del Código del Trabajo, a otras diferencias de trato en el ámbito laboral no previstas en dicha norma, vale decir se establece un modelo antidiscriminatorio abierto residual.

En efecto, el citado artículo 2º, inciso 3º del Código del Trabajo, dispone:

"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Por consiguiente, el artículo 2º de la ley Nº 20.609 no altera de este modo los principios sobre derechos fundamentales contemplado en el ordenamiento jurídico laboral, particularmente en el artículo 2º del Código del Trabajo en relación al artículo 19 Nº 16 de la Constitución Política.

Lo anterior, por cuanto, la incorporación en nuestra legislación de un catálogo de situaciones respecto de las cuales toda diferenciación resulta discriminatoria, no puede agotarse en una formula cerrada, impidiendo la calificación de discriminación de otras desigualdades de trato que no obedezcan necesariamente a la enumeración legal.

De esta suerte, tratándose de distinciones, exclusiones o restricciones fundadas en razón del sexo, orientación sexual, identidad de género, entre otras, constituyen, a la luz de los preceptos legales antes transcritos y comentados, conductas discriminatorias en el ámbito laboral, en tanto no se basan en criterios de capacidad o idoneidad personal.

*un sistema abierto, istemaualquier persona vrativo e internet.ntas de trabajo en la empresa. La s:quisicil. les, negpuedo sbajosider*

En el caso de marras, la discriminación a que me vi expuesta fue especialmente severa, ya que ni siquiera trata de circunstancias personales mías sino de uno de mis hijos. En otras palabras, fui víctima de acoso laboral y luego despedida, por la orientación sexual y enfermedad de uno de mis hijos, vulnerando claramente mis garantías constitucionales de integridad física y psíquica (art. 19 Nº1) y a no ser discriminada en el ámbito laboral (art. 19 Nº16).

A juicio de esta defensa, el banco también incumplió el deber de protección del art. 184 del Código del Trabajo, ello por dos razones 1) no contar con protocolos que impidan acciones de homofobia al interior de la empresa, 2) no actuar eficazmente en la protección de la suscrita frente al actuar de su jefe directo.

**IV.- Acción de tutela laboral.**

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

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

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

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.

 Sin perjuicio en que US. deberá determinar las infracciones cometidas por la demandada conforme el mérito del proceso, desde ya hacemos notar que, además de incurrir en un acto discriminatorio del art. 2º del Código del Trabajo, se violó mi derecho a la integridad física y psíquica por medio del acoso laboral sostenido de mi ex jefe; como también, mi libertad del trabajo, al ser despedida por la orientación sexual y condición de salud ni siquiera míos sino de un miembro de mi grupo familiar.

 El artículo 489 C.T. en su inciso tercero, señala que en caso de acogerse la denuncia, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

 Por ende, solicito que el banco demandado sea condenado al pago de las siguientes prestaciones:

1. Remuneración sustitutiva de aviso previo, art. 162
2. Indemnización por años de servicio del art. 163, recargada en un 50% por no haberse invocado causal de término (art. 168 letra b); en subsidio, en un 30% de estimarse que se aplicó la causal del art. 161 (art. 168 letra a).
3. 11 meses de remuneración mensual, o bien la suma que US. determine conforme al mérito del proceso.

**V.- Indemnización por daño moral.**

El artículo 2329 del Código Civil, establece que por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta, norma sobre la cual nuestra doctrina y jurisprudencia nacionales han construido una una rica y profunda elaboración de la indemnización del daño moral, tema que por cierto es de enorme relevancia para la judicatura laboral.

Fluye del relato de los hechos antes expuesto, que justo en el momento en que la suscrita se encontraba en un momento de enorme dificultad personal y emocional por la situación de salud de mi hijo seropositivo, mi jefe directo comenzó a acosarme laboralmente, empeorando por cierto mi precaria condición de salud mental: al mismo tiempo que debía lidiar y aceptar con la enfermedad de mi hijo, debía entender que la carrera por la que había luchado con tanta energía por años al interior del Banco estaba siendo destruida por el prejuicio y la ignorancia, a la vez que enfrentaba un ambiente laboral hostil por parte del Sr. Buzzoni.

El daño moral producido por este particular orden de cosas, se trata de una situación más allá de las infracciones constitucionales y despido discriminatorio que nuestra legislación laboral intenta proteger por medio del sistema de indemnización tasada del art. 489 C.T., existiendo en la actualidad una ferviente discusión jurídica sobre si ésta comprende o no el daño moral causado durante la vigencia de la relación laboral.

 A juicio de esta defensa, el art. 495 numeral 3 C.T. consagra claramente la plena compatibilidad y coherencia de ambas indemnizaciones, al señalar dentro del contenido de la sentencia que falla la acción de tutela: ***“la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan***”(destacados son nuestros).

 Por concepto de indemnización del daño moral ya mentado, solicito a US. la suma de $40.000.000, sin perjuicio de lo que US. estime justo conforme el mérito del proceso.

**VI.- Acción de despido injustificado subsidiaria.**

En subsidio de la acción de tutela deducida en forma principal y fundada en los mismos hechos y narración ya expuesta, interpongo demanda por despido injustificado, solicitando a US. se condene al banco demandado al pago de las indemnizaciones del art. 162 y 163 C.T., esta última con recargo del 50% o en subsidio del 30% conforme la causal de despido que US. finalmente estime aplicable.

**VI.- Base de cálculo**.

 Para efectos de calcular las prestaciones enunciadas en este escrito, mi remuneración mensual total era de $**1.075.080**.

 **POR TANTO,**

**SÍRVASE S.S.:** tener por interpuesta denuncia por despido discriminatorio, o con infracción de garantías constitucionales, acogiéndola a trámite, y declarando en definitiva:

1. Que el despido del que fui objeto fue discriminatorio y con infracción de mis derechos fundamentales, condenando a la demandada al pago de las prestaciones que se señalan en el art. 489 del Código del Trabajo, esto es: **i)** indemnización sustitutiva de aviso previo del art. 162; **ii)** indemnización por años de servicio del art. 163, recargada en un 50% por no haberse invocado causal de término (art. 168 letra b); en subsidio, en un 30% de estimarse que se aplicó la causal del art. 161 (art. 168 letra a); **iii)** 11 meses de remuneración mensual, o bien la suma que US. determine conforme al mérito del proceso.
2. Que la suscrita debe ser indemnizada por el daño moral causado por el Banco demandado en su calidad de empleador, por la suma total de $40.000.000, , sin perjuicio de lo que US. estime justo conforme el mérito del proceso.
3. En subsidio, que el despido de que fui objeto es injustificado, condenando al pago de al pago de las indemnizaciones del art. 162 y 163 C.T., esta última con recargo del 50% o en subsidio del 30% conforme la causal de despido que US. finalmente estime aplicable.

**PRIMER OTROSÍ:** Para efectos del artículo 490 del Código del Trabajo, vengo en acompañar los siguientes documentos, con citación:

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes con fecha 7 de septiembre de 2011.
2. Constancia estampada por la suscrita ante la Inspección del Trabajo con fecha 24 de octubre de 2016.
3. Constancia estampada por la suscrita ante Carabineros de Chile el 26 de octubre de 2016.
4. Carta de despido recibida en domicilio de la suscrita, fechada el 24 de octubre de 2016.
5. Informe médico elaborado por el Médico General Dr. Rodrigo Duarte F. certificando diagnóstico de la suscrita, de fecha 26 de octubre de 2016.
6. Copia de correo electrónico enviado por la suscrita a la Sra. Carolina Rojas solicitando reunión, con fecha 2 de agosto de 2016.
7. Copia de correo electrónico enviado al Sr. Hernán Buzzoni con fecha 13 de octubre de 2016.

**SEGUNDO OTROSÍ:** Ruego a US. autorizar a esta parte para la utilización de medios electrónicos para actuaciones procesales, para las cuales se empleará el correo electrónico aspencer.abogado@gmail.com.

**TERCER OTROSÍ:** Sírvase S.S. tener presente que por el presente acto vengo en designar abogado patrocinante y conferir poder para actuar en la presente causa, al abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, don **ALAN SPENCER SOFFER**, con domicilio para estos efectos en calle Coquimbo 1410, comuna de Santiago, quien firma en señal de aceptación.