

**PROCEDIMIENTO** : TUTELA LABORAL  
**MATERIA** : VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA VIDA E INTEGRIDAD PSÍQUICA Y FÍSICA VIGENTE LA RELACIÓN LABORAL.  
**DEMANDANTE:** SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA RENDIC HERMANOS S.A.  
**RUT** : 65.007.821-7  
**DOMICILIO** : JOSE MENENDEZ 930, PUNTA ARENAS  
**REPRESENTANTE**  
**LEGAL** : VIVIANA DEL CARMEN VARGAS ALVAREZ  
**RUT** : 13.971.539- K  
**ABOGADO** : PEDRO VENEGAS VILLAVICENCIO  
**RUT** : 15.068.189-8  
**EMAIL** : ESTUDIOMARGAMARGA@GMAIL.COM  
**DENUNCIADO** : RENDIC HERMANOS S.A.  
**RUT** : 81.537.600-5  
**REPRESENTANTE**  
**LEGAL** : OSCAR ZARHI VILLAGRA  
**RUT.** : 10.788.082-8  
**DOMICILIO** : AV. ESPAÑA 01375, PUNTA ARENAS, MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA

#####

**EN LO PRINCIPAL:** Tutela Laboral por vulneración del derecho a la vida e integridad física y psíquica vigente la relación laboral; **PRIMER OTROSÍ:** solicita medida inmediata de cese de los actos vulneratorios; **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña documentos; **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y Poder; **CUARTO OTROSÍ:** señala email para notificaciones electrónicas.

### **S.J.L. DEL TRABAJO DE PUNTA ARENAS**

**VIVIANA DEL CARMEN VARGAS ALVAREZ** Rut 13.971.539- k, chilena, casada, en representación, **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA RENDIC HERMANOS S.A.( U N I M A R C)**, rut 65.007.821-7, ambos con domicilio para estos efectos en calle José Menendez 930, Punta Arenas, a SS., respetuosamente digo:

Que en conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, art. 19 n° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, y artículos 66 y 66 bis de la Ley N° 16.774.- vengo en interponer denuncia por vulneración del derecho fundamental a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores de la empresa, en procedimiento de tutela laboral, en contra de nuestro empleador **RENDIC HERMANOS S.A. (SUPERMERCADO UNIMARC)** RUT N° 81.537.600-5, legalmente representada por su Gerente General Sr. OSCAR ZARHI VILLAGRA, ignoro profesión u oficio, o por quien lo reemplace al momento de su notificación de conformidad a lo que preve el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Av. España 01375, Punta Arenas, Magallanes Y La Antártica Chilena, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen:

### **LEGITIMACION ACTIVA**

Que el artículo 486 del Código del Trabajo establece que cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito laboral, podrá requerir su tutela por la vía del procedimiento de tutela laboral.

Los demandantes somos una organización sindical que reúne a varios trabajadores de la empresa denunciada y tenemos el legítimo interés, así como el derecho y el deber de defender el derechos a la vida y salud de nuestros asociados, derecho que no sólo respecto de ellos sino de todos los trabajadores de la empresa se encuentra seriamente lesionado, por lo que nos encontramos legalmente habilitados para incoar la presente denuncia, con el fin de que se ordene a la empresa denunciada, **RENDIC HERMANOS O SUPERMERCADOS UNIMARC**, a tomar de inmediato todas las medidas necesarias para resguardar eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, tanto propios como de sus contratistas y subcontratistas.

Formulamos esta denuncia pues consideramos que en la empresa se está lesionando el derecho a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores, cosa que ocurre en el ámbito de la relación laboral, en todos sus locales Unimarc Lautaro Navarro, Unimarc Sur, Unimarc Bories, Unimarc Zenteno, Unimarc Avda. España, Unimarc Allende, entre otros, en donde a raíz de esta pandemia y catastrofe epidemiologica que vivimos a raíz del COVID 19, nos hemos transformado en la verdadera **PRIMERA LINEA DEL ABASTECIMIENTO REGIONAL.**

**Las únicas actividades colectivas no suspendidas por la autoridad son las actividades de abastecimiento y productivas, como las que nosotras**

**ejercemos, lo que implica mayor responsabilidad aún para el empleador, lo que en la especie, no se cumplen, tal como se indicará en la presente denuncia.(EL ESTANDAR ES MAS ALTO)**

### **LOS HECHOS CONCATENADOS O CONTINUOS.**

Como es de público conocimiento, en diciembre de 2019 se detectó el Coronavirus Covid-19 en China.

En enero el virus se difundía a otros países del mundo y ya el 5 de enero de 2020 el Ministerio de Salud de la República de Chile, decretó alerta sanitaria en todo el país por esta causa, iniciándose una fuerte campaña de prevención en nuestro país. El 6 de marzo la Dirección del Trabajo emitió un dictamen específico (N° 1116/4) sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria (Covid-19) con el fin de reafirmar las obligaciones que corresponden al empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró Pandemia Global. A esas alturas en nuestro país había sólo 23 casos confirmados. Tres días después, el 14 de marzo de 2020, el país pasaba a encontrarse en “Fase 3” y las autoridades nacionales llamaban a la ciudadanía a adoptar todas las medidas preventivas para evitar el contagio.

El 15 de marzo se suspendieron las clases en todos los establecimientos educacionales, el 18 de marzo de 2020, el Presidente de la República declara Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe en todo el territorio nacional.

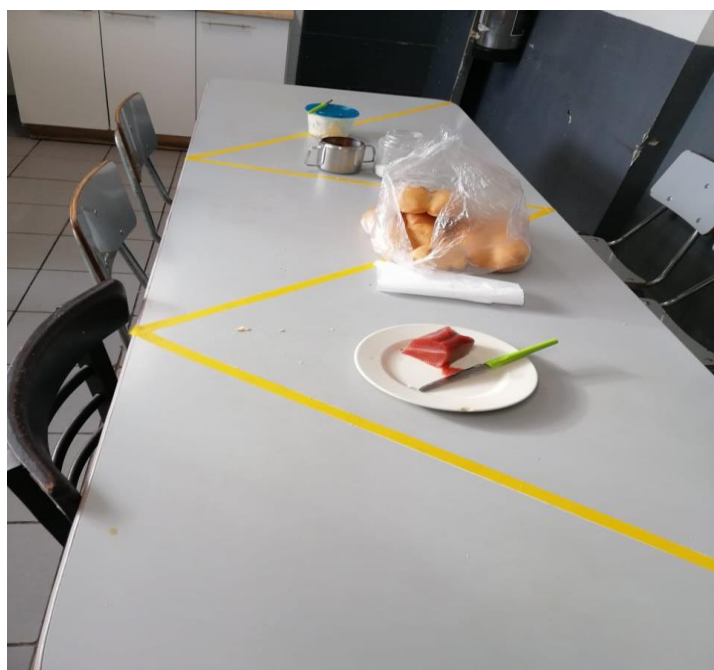
En este contexto, los trabajadores de los distintos locales de UNIMARC, comenzaron a clamar por la adopción de medidas preventivas que les permitieran seguir trabajando en condiciones de higiene y seguridad que evitaran al máximo los contagios a causa del trabajo, considerando que somos los únicos que lamentablemente no podemos hacer uso de la cuarentena TOTAL, decretada para la región de Magallanes el pasado martes 31 de marzo de 2020, lo que sin duda a todas luces es injusto, ya que no vemos resguardada nuestra vida y salud integra, hemos tenido que trabajar de manera excesiva, con aglomeraciones impresionante, nunca antes vistas por cada caja, originando estrés por el trabajo mismo y por no saber si el cliente que asiste a los locales, esta sano o enfermo por el COVID 19, ya que la autoridad sanitaria y la denunciada no ha establecido ningun resguardo, o cordon sanitario en ninguno de nuestro locales de trabajo, estamos SS. en la precariedad

misma trabajando para todos los Magallánicos, el empleador teniendo ganancias exorbitantes, y nosotros total y absolutamente desprotegidos, tal como indicaremos más adelante.

En cada supermercado, la empresa ha intentado mantener que todo funciona bien y de manera regular, sin embargo nada de eso es efectivo y no se refleja a la realidad expresada por estos trabajadores, por ejemplo no se respeta el metro de distancia, en nuestra media hora de colación, dejando de habilitar bodega u otro recinto, por tanto de esta manera estamos haciendo uso de nuestra colación:



Esta foto corresponde al día viernes 3 de abril de 2020, donde la empresa mediante su administrador, con un “**scotch**” ha marcado una línea, sin ninguna o absoluta certificación de salud, IST, comité paritario, y donde las mesas de todos los casinos tienen el siguiente lineado en scotch realizado por el administrador, ya que el prevencionista, único para todos los supermercados, se encuentra hace meses con licencia médica.



**¿ Es digno trabajar ante una de las peores pandemias del mundo, en estas condiciones? ¿ porque a nosotras y nosotros se nos trata como seres humanos invencibles ante el COVID 19?**

Hemos desplegado toda nuestra energia y ganas de contribuir a que las familias Magallánicas no se encuentren desabastecidas, transformándonos en la primera linea del abastecimiento regional y nacional, pero ya no damos a basto, debido a trabajar en plena inseguridad.

No obstante lo anterior, no hemos recibido ninguna capacitación por parte del empleador para enfrentar esta crisis sanitaria, no se ha constituido en ninguno de nuestros locales de trabajo el comité paritario, tampoco se ha establecido un cordón sanitario, sin embargo para no perder dinero y clientes, la denunciada ha modificado

nuestros turnos, unilateralmente, no permitiendo entrar a trabajar a los que no acepten el cambio de turno, hecho ocurrido el lunes 30 de marzo de 2020, tal como se refleja en las siguientes imágenes:



El día 23 de marzo de 2020, se hace firmar un anexo de cambio de horarios de 08:00 a 15:00 y de 15:00 a 20:00 hrs.

El día **sábado** 28 de marzo de 2020, a partir de las 16: 00 horas, cuando la mayoría de los trabajadores se encuentran en su descanso, las jefaturas comienzan a contactar por teléfono, a cada uno de ellos avisándole que desde el lunes siguiente, debía rotar obligatoriamente al turno contrario que había realizado en esa semana. Aquí sin importar el horario que mantiene por contrato de trabajo, en su

mayoría turnos tácitos de 08.00 a 16.00, y la instrucción era que quien llegara en turno diferente sería despachado a su casa y despedido.

Ahora existen turnos A, B y C, y el C es de 20:30 a 00:30 horas **(INCLUSO DESPUES DEL TOQUE DE QUEDA)**

Ahora se nos ofrece un bono COVID 19, sin embargo agradeciendo las buenas intenciones, dicho bono tiene por cierto “letra chica”, esto es, según se refleja en la imagen de la propia clausula que se quiere hacer firmar, que aprovechándose de la necesidad del trabajador a percibir mas remuneración, lo hace de la siguiente manera el empleador:

**Este Bono excepcional, que se denominará **BONO COVID-19**, se devengará por el Trabajador o Trabajadora sólo si cumplen con los requisitos que a continuación se indican (de forma conjunta):**

37. El Local en que preste servicios el Trabajador o Trabajadora debe tener una **continuidad operacional** en los turnos con horarios responsables establecidos durante el mes de abril de 2020 por la Empresa. Cabe señalar que la distribución de la jornada y turnos puede ser ajustada de acuerdo a los requerimientos de la autoridad o necesidades propias de la operación, debiendo el trabajador ajustarse a lo señalado por la empresa.
38. Que el Trabajador cumpla en el mes de abril con el **100% de presencia efectiva diaria** en el local, en su turno con horario responsable que le corresponde de acuerdo con lo que ha determinado la Empresa, según condiciones que de clausula Segunda del presente anexo, a fin de asegurar la **continuidad operacional**, alternando entre mañana y tarde de forma semanal, realizando las labores necesarias propias del local que permitan cumplir con el rol de la Empresa respecto del abastecimiento a la población, el cual constituye un servicio de primera necesidad.
39. Que el Trabajador o Trabajadora **respete y cumpla con las medidas de seguridad y prevención** para evitar el contagio de covid-19 que se han comunicado por la empresa (el Trabajador o Trabajadora no puede tener amonestaciones por esta materia).

En caso de que no se cumpla alguno de los requisitos antes indicados el Trabajador o Trabajadora no tendrá derecho a percibir esta asignación.

No se considerarán como inasistencia los permisos por matrimonio, nacimiento y defunción.

**SEGUNDO: MONTO Y MODALIDAD DE PAGO:** En caso de cumplirse con los requisitos antes indicados de forma conjunta, el Trabajador o Trabajadora percibirá, por única vez, en el mes de mayo 2020 un bono excepcional en los siguientes términos:

Si cumplió con los turnos responsables en 6 días de trabajo en la semana, en los horarios responsables de continuidad operacional, percibirá un bono por única vez bruto equivalente a **\$62.500 (sesenta y dos mil quinientos pesos)** el que se verá reflejado en la liquidación de remuneración del mes de mayo de 2020, y se anticipará mediante la entrega de una giftcard canjeable en establecimientos comerciales en convenio por el monto de **\$55.000 (cincuenta y cinco mil pesos)** a más tardar el día 10 de mayo de 2020.

**Con ese anexo, por lo menos ha quedado claro que para el empleador y denunciada, primero esta la producción, las metas, los números, y luego la vida y salud de sus trabajadores.**

El día lunes 30 de marzo de 2020, los trabajadores que asistieron en el turno correspondiente por contrato individual, pero diferente al informado, fueron enviadas a sus casas sin dejarla marcar y solicitándole que regrese por la tarde, lo que se ve reflejado en imágenes anteriores.

Son las trabajadoras que el supermercado las envío a sus casas, y quienes solo estaban cumpliendo el contrato de trabajo, ya que recordemos que mas del 60% de los trabajadores, somos mujeres, madres, dueñas de casa, que en lo personal debemos cumplir tambien otras obligaciones, todo lo cual no fue avisado con anticipación por la denunciada e impuesto a la fuerza a ultima hora, todo se ha hecho improvisando, y tampoco existe una razón sanitaria de fondo que pueda verse respaldado por el articulo 184 del Código del Trabajo, ya que el cambio de turno solo obede a ventas y más producción.

Del mismo modo, nuestras cajeras no tienen máscaras, y guantes suficientes para cubrir sus turnos, no respetándose el metro de distancia entre el cliente y la trabajadora en la cajas, solicitando por cierto en innumerables ocasiones una separación plastica que divida unos y otros, sin embargo en la practica se trabaja de la manera que se refleja en la siguiente fotografia:





**No podemos SS., seguir trabajando sin medidas o elementos de protección personal al arbitrio de todos, si nosotras o nosotros nos enfermamos, ¿quien va a suplir esta linea de abastecimiento?**

Que estas situaciones descritas corresponde a todos los locales de Unimarc de Punta Arenas, incluso no hay alcohol gel, y la ultima vez que se nos distribuyó se hizo en una botella de POWER RADE, y una botella pequena solo de alcohol puro, tal como se refleja en la siguiente imagen:





Esta botella de Powerade, contiene un cuarto de alcohol gel que fue entregado por la empresa al local ESPAÑA.

**Que el mismo local de Av España, este viernes 03 de abril de 2020, dio POSITIVO de COVID 19, dos** trabajadores reponedores de frutas y verduras, manteniéndolo oculto dicho hecho en un comienzo la empresa, sin embargo luego de averiguaciones fue confirmado, sin embargo el local sigue funcionando, sin respetar la cuarentena de los trabajadores del turno de dicho trabajador; a diferencia del **SUPERMERCADO LIDER** de esta ciudad, que al dar positivo un trabajador la semana pasada el local fue cerrado por dos días y sanitizado y se efectuó la cuarentena del turno de dicho trabajador infectado, sin embargo **vemos con desesperación**, que nada de eso ocurre con nuestro empleador, los números y ventas siguen siendo más importantes, ya que están marcando record de ventas, a costa de nuestra salud e integridad física y psíquica.

Hemos presentado a nuestro empleador, sin respuesta, que intervenga el **IST** para otorgarnos psicólogos, a objeto de poder manejar el estrés ocasionado con toda sobrecarga de trabajo, y trabajar en desprotección, sin saber si llevamos o portamos a nuestros hogares el COVID 19, tenemos hijos pequeños muchas de nosotras, somos madres, tenemos padres de edades de riesgo, somos personas, y al reclamar trabajamos bajo amenazas de despidos.

Para proteger eficazmente el derecho a la vida e integridad psíquica y física vigente la relación laboral, exigimos a nuestro empleador y solicitamos con respeto a VS., se ordene que se cumpla lo siguiente en nuestra relación laboral:

1. Alcohol gel con sus dispensadores: solo están disponibles uno y en botellas como las mencionadas. Al ingreso del local, en cada caja y en los baños. Tampoco hay dispensadores de jabón para lavado de manos.

2. Toallas con cloro para todos quienes manipulan teclados, computadores y balanzas digitales.

3.- Casilleros separados: no se ha implementado ningún cambio, todo se mantiene igual que antes, con muchos casilleros juntos donde se produce aglomeración de personal.

4.- Sanitización completa de los locales todos los días y dos veces al día.

5.- Separador entre cliente y cajera con plástico sanitizado, utilizado en varias farmacias.

6.- Enfermera para toma de Temperatura: no hay ningún profesional de la salud ni de ningún otro tipo tomando temperatura según lo acordado a la entrada del turno y el personal saliente.

7.- Las demás medidas que se adopte por IST, comité paritario, Servicio de Salud, quienes no se han pronunciado en nada de lo indicado precedentemente, son actores pasivos hasta el día de hoy.

Tal como señala el comunicado de este sindicato, que se adjunta al libelo, hemos desplegado todas las gestiones para lograr que la empresa adopte medidas eficaces de higiene y seguridad, pero no hemos encontrado respuesta. Nuestra genuina intención es mantener en funcionamiento la empresa pues de ello depende nuestra fuente laboral y el sustento de nuestras familias y el abastecimiento de la región.

Hubiéramos preferido sin duda que la empresa adoptara oportunamente las medidas preventivas a las que le obliga la ley, pero eso no ha ocurrido y la situación actual constituye un peligro evidente e inminente, lo que nos ha obligado a ejercer esta acción.

### **EL DERECHO**

Los hechos relatados, que acreditaremos latamente en la etapa procesal que corresponda y que desde ya acreditamos mediante los documentos que se acompañan en el segundo otrosí, dejan en evidencia que en la empresa UNIMARC O RENDIC HERMANOS se está vulnerando el derecho a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores, derecho consagrado en el artículo 19 n° 1 de la

Constitución Política y que se encuentra amparado, en el ámbito laboral, por la acción de Tutela de Derechos Fundamentales.

En el ámbito laboral este derecho se encuentra particularmente reforzado puesto que el trabajador se inserta, bajo subordinación y dependencia, a la organización productiva definida por la empresa, siguiendo sus reglas, usando sus materiales, prestando sus servicios en sus establecimientos, pero sin tener facultades de administración ni de decisión.

Es el empleador el que utiliza los servicios del trabajador y tiene todas las facultades de dirección y administración. Es por este motivo que la ley laboral impone al empleador el deber de cuidar eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, norma expresada en el art. 184 del Código del Trabajo: *Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.*

El art. 184 bis agrega que, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores (como es el caso de la Pandemia COVID 19), el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, **cosa que la empresa no ha hecho**.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar, cosa que tampoco ha hecho, a pesar de que resulta evidente que no ha hecho lo necesario para eliminar o atenuar el riesgo de contagio que se produce cuando, existiendo una pandemia global que tiene a nuestro país en estado de catástrofe nacional, cientos de trabajadores, en algunas plantas incluso miles de trabajadores, prestan sus servicios en un mismo espacio, comparten buses, baños, casinos, usan maquinaria y equipos entre varios, etc.

El mismo artículo otorga a los trabajadores el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Precisa la norma que los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán

siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, que es precisamente lo que hacemos mediante esta denuncia.

Estas obligaciones principales del empleador se extienden no sólo a sus propios trabajadores, sino también a los de sus contratistas y subcontratistas.

El artículo 184, establece que, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Por su parte, el artículo 66 de la Ley 16.774 obliga a toda empresa que cuente con 25 o más trabajadores a tener un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, entre cuyas funciones se encuentra vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad e indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales.

La misma norma ordena que en las empresas industriales que ocupen a más de 100 trabajadores, como es el caso de UNIMARC será obligatoria la existencia de un **Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales**, dirigido por un experto en prevención, que tiene también la facultad de imponer medidas de prevención.

El artículo 66° Bis de la misma ley agrega que si la empresa contrata o subcontrata tareas propias de su giro, debe vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

En este caso, además, debe existir un **Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos de la faena**, cuyas funciones se extienden a todos quienes laboren en ella, cualquiera sea su dependencia. Recae sobre la empresa principal la responsabilidad de que éstos funciones adecuadamente.

**En nuestra empresa existen, NO se menciona siquiera el Comité Paritario y el Departamento de Prevención de Riesgos.**

En estas circunstancias resulta evidente que el derecho a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores de **UNIMARC O RENDIC HERMANOS** se encuentra vulnerado, pues la empresa no ha adoptado siquiera las medidas más básicas que permitan evitar que a causa del trabajo los trabajadores se contagien de Coronavirus.

Las únicas actividades colectivas no suspendidas por la autoridad son las actividades productivas, lo que implica mayor responsabilidad aún para el empleador.

### **INDICIOS SUFICIENTES**

El procedimiento de tutela laboral considera un sistema de prueba aliviado, llamado prueba de indicios, en virtud del cual la parte denunciante debe acreditar sólo la existencia de indicios suficientes que generen en el juez la fundada sospecha de que se están vulnerando los derechos de los trabajadores.

Acreditados estos indicios es el denunciado quien deberá probar la necesidad, idoneidad y justificación de las medidas adoptadas. En este caso, sin embargo, dado que lo que se denuncia es precisamente la no adopción de medidas suficientes, siendo esta omisión la que vulnera los derechos de los trabajadores, sólo podría probar que si ha tomado medidas suficientes y eficaces.

Así las cosas, conforme a los antecedentes de esta presentación, es posible encontrar indicios más que suficientes de las vulneraciones denunciadas; todo ello sin perjuicio de los indicios que Su Señoría pueda determinar durante la secuela de este procedimiento, en virtud de las facultades oficiosas que le asisten de conformidad al artículo 492 del Código del Trabajo, pudiendo señalar como ejemplos de ellos los siguientes:

1. Que desde el decreto de cuarentena regional, ni siquiera se ha constituido el Departamento de Prevención de Riesgos, la Mutualidad ni al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, delegando en los dirigentes gran parte de las responsabilidades que deberían recaer sobre ellos.

2.- Que el que el día 03 de abril de 2020, se haya informado del contagio de dos trabajadores del local de Av. España, uno de los mas grandes de esta cadena en la región, sin adoptar medidas preventivas, suspender faenas y post de la misma. (se mantendra en reserva el nombre de los socios infectados)

3.- La precaridad de elementos de protección personal, mesas marcadas con scotch sin certificación de ninguna autoridad de salud, prevencionista, comité paritario,

solo el administrador de cada local se dedica a ejercer la labor de marcar, sin tener estudios y certificaciones referidas.

**POR TANTO**, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos , 485 y siguientes del Código del Trabajo, art. 19 n° 1 de la Constitución Política, y artículos 66 y 66 bis de la Ley N° 16.774.-

**SOLICITO A US.** tener por interpuesta denuncia por vulneración del derecho fundamental a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores de la empresa, en procedimiento de tutela laboral, en contra de nuestro empleador **RENDIC HERMANOS S.A., O UNIMARC**, legalmente representada por su Gerente General Sr. OSCAR ZARHI VILLAGRA, ya individualizado, acogerla a tramitación y en definitiva acoger la presente denuncia, declarando:

1. Que la empresa **RENDIC HERMANOS O UNIMARC** está vulnerando el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de sus trabajadores, al no haber adoptado todas las medidas necesarias para protegerles eficazmente del riesgo de contagio por Coronavirus COVID 19 en sus establecimientos comerciales en Punta Arenas, Región de Magallanes.

2. Que la denunciada debe adoptar de inmediato las medidas que indique la autoridad sanitaria para prevenir eficazmente el riesgo de contagio.

3. Que la denunciada debe elaborar, en conjunto con el Comité Paritario y el departamento de Prevención de Riesgos y con la asesoría de la Mutualidad de Empleadores, un plan inmediato y concreto de medidas de prevención y de reacción, ponerlo en práctica y entregar a los trabajadores los elementos necesarios para ello, debiendo el Departamento de Prevención velar por su implementación y cumplimiento en cada una de sus plantas, tanto por parte de sus trabajadores propios como de las contratistas y subcontratistas que trabajan con nosotras.

4. Que la empresa denunciada debe dar cumplimiento al Derecho a Saber de sus trabajadores, entregándoles información clara, precisa y constante sobre los riesgos de contagio a que están expuestos, los medios para evitarlo y las medidas adoptadas por la empresa.

5. Que la empresa debe pagar íntegramente las remuneraciones de los trabajadores a los cuales les cambio el turno unilateralmente y los que fueron despachados a sus casas por no enterarse de dicha medida formalmente.

6. Que la empresa debe pagar íntegramente las remuneraciones de los trabajadores que se encuentren sin prestar servicios por estar en cuarentena o en observación pero sin licencia médica, o bien por decisión de la autoridad.

7. Que la empresa deberá pagar una multa de 60 UTM por haber infringido las normas de los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo, conforme dispone el art. 506 inciso 4° del mismo código.

8. Que se remita copia de la sentencia a la Inspección del Trabajo para su registro.

9. Que la denunciada debe pagar las costas de esta causa, solo en caso de oposición.

10.- y las demás medidas que VS, estime más pertinentes para proteger la vida y salud de los trabajadores de la denunciada, para reparar los daños que hayan sufrido y para no dejar indemne la vulneración de derechos fundamentales denunciada.

**PRIMER OTROSÍ:** En virtud de lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo y en atención a la gravedad de los hechos denunciados y a la irreversibilidad de los efectos que puede tener el que los trabajadores se contagien del Virus COVID19, altamente contagioso y con altas tasas de letalidad, siendo la cuarta región con mas contagios a nivel nacional, es que solicitamos encarecidamente a US. Y con el debido respeto, a objeto de velar por los derechos de estas trabajadoras y trabajadores:

**Adoptar de inmediato**, en la primera resolución que dicte, con el objeto de la suspender los efectos lesivos de los actos impugnados, las medidas que estime pertinentes. Los antecedentes reseñados, cuya veracidad aparece de manifiesto de los documentos que se acompañan en el segundo otrosí, son de tal gravedad que justifican la adopción de medidas inmediatas, pues **el derecho que está aquí siendo afectado es la salud y la vida de trabajadores y sus familias.**

**Sin perjuicio de ser facultad de Ss. La determinación de estas medidas según su mejor criterio, sugerimos a Us. las siguientes medidas:**

1. Ordenar la suspensión inmediata de las actividades productivas en los locales **UNIMARC** de Punta Arenas, sin menoscabo de las remuneraciones de los trabajadores afectados, **mientras la autoridad sanitaria** no evacúe el informe que se solicita en el punto siguiente y, en su caso, sólo cuando se hayan adoptado las medidas que dicha autoridad ordene.



2. Solicitar informe, previa fiscalización en terreno, a la Autoridad Sanitaria, sobre las condiciones sanitarias y las medidas de prevención del COVID 19 en que se encuentran trabajando en los locales UNIMARC de Punta Arenas.

3. Se oficie al IST, para que envíe los planes de protección que se deben aplicar en las distintas faenas o locales de esta empresa a fin de enfrentar esta situación de emergencia sanitaria.

4. Efectuar un catastro de sus trabajadores y trabajadoras a fin de determinar su rango etario, enfermedades crónicas, embarazos y si se encuentra a cargo de personas de tercera o cuarta edad, postradas o menores de 10 años de edad, catastro que deberá ser acompañado a estos autos y entregados a este sindicato, a la autoridad sanitaria, a la mutualidad y la Inspección del Trabajo en el plazo que fije Su Señoría.

5. Con ese catastro, se ordene a la denunciada implementar un sistema de turno laboral que, asegurando los servicios, se ajuste al requerimiento actual y respete la salud de sus trabajadores y trabajadoras y familias, proporcionando al efecto los elementos de protección personal recomendados por la autoridad sanitaria y las acciones que ordene la mutualidad respectiva, de todo lo cual se deberá informar al Tribunal.

6.- Eliminar de manera inmediata el denominado turno C, que corresponde a una jornada de 20:30 a 00:30 horas (INCLUSO DESPUES DEL TOQUE DE QUEDA)

**POR TANTO, RUEGO A US.** acceder a lo solicitado, o dictar aquellas medidas inmediatas que estime pertinente conforme al mérito de lo expuesto y los documentos acompañados.

**SEGUNDO OTROSI:** **SOLICITO a US.** tener por acompañados, sin perjuicio de su ofrecimiento e incorporación en la oportunidad procesal correspondiente, en virtud de los arts. 446 y 490 del Código del Trabajo, los documentos que a continuación se especifican:

1.- Set de imágenes que corresponde a las condiciones que actualmente trabajan nuestros asociados en todos los locales unimarc de Punta Arenas.

2.- Anexo bono COVID 19, que consiste en cumplir mas metas, más trabajo.

3.- Set de dos correos electronicos enviado a gerencia zonal, solicitando información del trabajador contagiado con COVID 19 de la sucursal de Av. España de esta ciudad, y de como enfrentar una situación de un trabajador positivo de COVID19

4.- Carta enviada al empleador para pedir ayuda al IST para soportar esta pandemia con ayuda psicológica entre otras.

5.- Publicación digital del diario el Pingüino de esta ciudad que acredita la aglomeración de clientes sin medidas preventivas al ingreso.

6.- Certificado de vigencia de dirección sindical de la presidenta del sindicato de trabajadores UNIMARC, compareciente en la presente denuncia.

**TERCER OTROSÍ:** RUEGO a US, tener presente que designamos abogado patrocinantes y conferimos poder en estos autos a **PEDRO VENEGAS VILLAVICENCIO**, rut 15.068.189-8, con domicilio en José Menéndez 930, Punta Arenas, quien firman esta presentación en señal de aceptación del poder que se les confiere y que podrán actuar en forma conjunta, separada o indistintamente, durante toda la secuela del juicio. El poder se entiende conferido según lo dispuesto en los artículos 426 y 434 del Código del Trabajo y con todas las facultades de ambos incisos del artículo séptimo del Código de Procedimiento Civil, los cuales se dan por expresamente reproducidos, en especial las de conciliar, avenir, percibir, transigir y absolver posiciones.

**CUARTO OTROSÍ:** RUEGO a US. tener presente el siguiente correo electrónico para que se me dirijan las notificaciones del presente proceso:  
[estudiomargamarga@gmail.com](mailto:estudiomargamarga@gmail.com)