

Procedimiento : Procedimiento de tutela de derechos fundamentales.  
Materias : Vulneración de derechos fundamentales  
Demandante : **SINDICATO DE TRABAJADORES PJ CHILE**  
RUT : 65.117.579-8  
Domicilio : Sótero del Río 326 oficina 1103, Santiago  
Abogado : FERNANDA ANDREA FLORES CORREA  
RUT : 17.696.216-k.  
Domicilio : Sotero del Río 326, oficina 1103, Santiago.  
Forma de notificación : estudiojuridicosanwall@gmail.com.  
Demandado : **PJ CHILE SpA**  
RUT : 76.152.699-5  
Domicilio : Monseñor Sotero Sanz 161, piso 9, Providencia, Santiago  
Representante legal : Luis Zenteno Castro  
RUT : 15.154.481-9

\*\*\*\*\*

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales; **PRIMER OTROSI:** Solicita medida inmediata de cese de los actos vulneratorios; **SEGUNDO OTROSI** Acompaña documentos; **TERCER OTROSI:** forma especial de notificación; **CUARTO OTROSÍ:** Patrocinio y Poder. **QUINTO OTROSÍ:** Petición que indica.

#### **JUEZ(A) DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.**

**GLORIA CASAS VARGAS**, trabajadora, RUT N° 11.106.945-k, con domicilio para estos efectos en calle Dr. Sótero del Río 326, of 1103, Santiago, en representación legal, según se acredita en otrosí, del **SINDICATO DE TRABAJADORES PJ CHILE**, RUT 65.117.579-8, RSU: 1308.1282, de mi mismo domicilio para estos efectos, a US. respetuosamente digo:

Que, en tiempo y forma acorde los artículos 5, 7, 8, 9, 184, 220, 446, 485, 489 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo y artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, vengo en deducir denuncia en procedimiento de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales, específicamente a la integridad física y psíquica, de los socios y socias del sindicato que represento, en contra de la empresa **PJ CHILE SPA** -en adelante denominada indistintamente como la empresa, empleador o Papa John's Pizza- RUT 76.152.699-5, empresa del giro de restaurantes y expendio de alimentos, representada legalmente conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don **LUIS ZENTENO CASTRO**, RUT 15.154.481-9, ignoro profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal de conformidad a dicho artículo, ambos con domicilio en Monseñor Sótero Sanz 161, piso 9, Providencia, Santiago, solicitando desde ya que acceda a tramitación de la misma, acceda a lo solicitado en ella, condene a la demandada, con expresa condena en

costas, aceptando la demanda en todas sus partes o extremos según el mérito del proceso, todo según los siguientes antecedentes de hechos, derecho y peticiones, que a continuación se exponen:

### **A. LOS HECHOS:**

1. Papa John's Pizza es una empresa del rubro de restaurante y expendio de alimentos, con establecimientos en todo el país.
2. El sindicato de trabajadores PJ Chile, fue fundado en el año 2016 y desde esa fecha se ha caracterizado por una defensa estricta de los intereses y derechos individuales y colectivos de sus asociados, destacándose -entre otros- la negociación colectiva realizada en los años 2016 y 2018. En la actualidad pertenecen a este sindicato 430 socias y socios.
3. Los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas se desempeñan en la empresa tanto en labores de manipulación y manufactura de alimentos -en especial, pizzas- y ventas al interior de los restaurantes, como en labores de entrega de pizzas a domicilio, dentro de un radio aproximado de 3 kilómetros (unas 30 cuadras) alrededor del establecimiento que corresponda.
4. Los contratos de trabajo señalan que cada trabajador se desempeñará en un establecimiento o local específico. En cada local trabajan aproximadamente 25 empleados, los que se desenvuelven en el mismo espacio más o menos reducido dependiendo del local en específico.

No obstante ello, el contrato agrega entre las obligaciones del trabajador que:

**“1. Reparto a domicilio:** *lo que implica el reparto de todos los productos de la empresa al domicilio de los clientes, dentro de la zona geográfica de cobertura del local, lo que será realizado por el trabajador en el automóvil, motocicleta o bicicleta de su propiedad o a pie, según sea la respectiva distancia entre el local y el domicilio. El trabajador declara que, para prestar los servicios cuenta con movilización propia y que no se encuentra afecto a impedimento legal, médica o físico para cumplir*

*adecuadamente con dichas funciones, especialmente aquellas inherentes a la conducción segura y responsable, los que constituyen requisitos esenciales para prestar los servicios materia del presente contrato. (...) Asimismo, el trabajador declara conocer y aceptar que es el único responsable civil de todos y cada uno de los hechos o accidentes que se produzcan con motivo de dicha conducción respecto de terceros y de todas y cada una de las indemnizaciones que se deriven de dicha responsabilidad, sean producto de acuerdos extrajudiciales o de sentencias judiciales, liberando, en consecuencia, a PJ CHILE SpA., de toda responsabilidad.*

**2. Cobrar al cliente:** *una vez efectuado el respectivo reparto, de acuerdo con las modalidades de pago que establezca la empresa, lo que implica la recepción de los pagos a los clientes, la custodia de los respectivos valores y la entrega de estos debidamente cuadrados una vez concluido su turno”.*

5. Más allá de la cuestionable legalidad, a la luz del Derecho del Trabajo, de las cláusulas antes citadas -que en su oportunidad impugnaremos ante los Tribunales del Trabajo- **es preciso indicar que las condiciones en las que laboran gran parte de nuestras socias y socios consisten en el traslado de pizzas, por medios propios, desde los locales en los que deben prestar servicios hasta los domicilios de quienes recurran al servicio de entrega a domicilio o “delivery” y la recepción del pago del producto.** Cada trabajador o trabajadora, realiza entre 10 y 20 “salidas” en su turno de trabajo diario, recepcionando diariamente una gran cantidad de pagos en dinero efectivo o bien vía medios tecnológicos de pago.

6. Además, es preciso indicar que tanto quienes laboran todo el día dentro de los locales o bien dentro y fuera de ellos, reciben 2 uniformes al año, los que consisten en pantalón y polera, cuya custodia y limpieza son de cargo de cada trabajador.

7. Es de pleno conocimiento que, en la actualidad estamos ante una crisis mundial de salud, producto de una pandemia -declarada así por la Organización Mundial de la Salud- del virus COVID-19 o SARS-CoV-2, la que ha provocado serios trastornos a la vida cotidiana de miles de millones de personas a nivel mundial, decenas de miles de muertos y, en nuestro

país, la declaración de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, toque de queda, cordones sanitarios y cuarentenas comunales.

Al mismo tiempo, es de conocimiento o hecho público y notorio que se ha recomendado a todas las personas asumir prácticas de distanciamiento social, aislamiento, teletrabajo y limitar al máximo la presencia de ciudadanos en las calles, debiendo cambiar de ropa cada vez que salgan y entren a sus casas, dejando calzado fuera de ella, lavarse manos y caras, ducharse, etc. Para el caso de las empresas se ha recomendado teletrabajo, permitir que trabajadores con enfermedades crónicas o graves preexistentes guarden reposo en el hogar, uso de mascarillas, alcohol gel, distanciamiento social, entre otras, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

8. Pues bien, producto de las dificultades de abastecimiento directo de algunas de las mercancías que produce y vende la empresa denunciada de autos, esta ha pretendido “aprovechar la oportunidad comercial de negocios” que la pandemia ofrece. Para ello ha dispuesto algunas medidas que a todas luces atentan contra el derecho fundamental consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

9. La empresa ha tenido una doble conducta simultánea: **por una parte, le ha dado permiso pagado por 10 días a aquellos trabajadores que padecen de alguna enfermedad previa para que se queden en sus casas hasta el 31 de marzo de 2020** y, por otro, ha **intensificado el trabajo de quienes continúan prestando sus labores**. Para lograr esta intensificación de las labores no ha tenido ninguna consideración con las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores ante la epidemia del COVID-19.

Más aún, **ha señalado, por medio de sus encargados y encargadas de local, que pondrá fin a su política de permisos con goce de sueldo para trabajadores enfermos y deberán volver a sus labores o bien, seguir con permiso, pero esta vez sin goce de sueldo.** La empresa ha señalado que, deben ser los propios trabajadores quienes soliciten esos permisos, intentando con ello revestir de legalidad dicha medida, pero traspasando a los propios trabajadores la responsabilidad de su salud, cuestión que no es aceptable a la luz de lo señalado en el artículo 184 del código del Trabajo. **La idea es tener a todo el personal disponible y, para el caso de los enfermos, dejarlos en casa sin percibir remuneración.**

10. Asimismo, los trabajadores que continúan prestando funciones lo hacen en condiciones tales que no pueden ver garantizados sus derechos fundamentales.

Así, estamos desarrollando nuestras labores sin mascarillas adecuadas (contamos con una para todo el día), sin alcohol gel en cantidades adecuadas para los locales -que pese a ser establecimiento con patente de restaurantes siguen abiertos- con 2 duchas para todos los trabajadores, los que van y vienen repetidamente, con el mismo uniforme, máscara y sin capacidad de cambiar de ropa todas las veces que realizan repartos a domicilio, sin los guantes necesarios para protegerse.

11. Además, los trabajadores en sus repartos se exponen a contagiarse en la calle, ascensores, por el contacto directo con los clientes, etc., transformándose, al mismo tiempo en posibles víctimas como posibles transmisores de la pandemia, la que ya cuenta con casos en todo el territorio nacional y 5 fallecidos. Es necesario señalar que, pese a que en esta coyuntura solo debe aceptarse pago con tarjeta o por medio de transferencia, esta medida no es respetada por todos los clientes, quienes muchas veces entregan dinero en efectivo, aumentando los riesgos de contagio.

12. El desempeño eminente del trabajo que realizan los socios de este sindicato, mediante el traslado del producto y la recepción del pago, es sin duda un riesgo de contraer el virus; riesgo respecto del cual la empresa no ha tomado ninguna medida de protección eficaz, y aun así quiere, además, exponer a los trabajadores que son población de riesgo.

13. Las condiciones actuales de trabajo, sin las medidas de protección adecuadas para las y los trabajadores del sindicato que represento, han generado en ellos preocupación, tensión, estrés y molestia, los que se han acentuado con la decisión de la empresa de buscar permisos o “salvoconductos” para seguir trabajando incluso en horario de toque de queda. **Además, la empresa ha impedido el uso de vacaciones legales a quienes las habían ya solicitado con anterioridad, aumentando a la fuerza el número de trabajadores que pretende tener disponibles para funcionar mientras el resto de los restaurantes y fuentes de soda del país están cerrados.** Se suma a lo anterior que no existan mejoras notorias en las condiciones

de trabajo ya referidas, y el “ofrecimiento” de permisos sin goce de sueldo a quienes, un eventual contagio, podría acarrear serias consecuencias de salud e incluso la muerte de quienes elijan seguir trabajando por no poder sustentarse a ellos ni a sus familias ante la falta de remuneración. La remuneración tiene una naturaleza eminentemente alimentaria que el empleador transgrede con poner a las y los trabajadores ante la decisión de comer o contraer el virus. Lo anterior es demostrado por las actuales estadísticas del virus y la decisión de la autoridad de ordenar la cuarentena de 7 comunas de la región metropolitana, en Temuco y Padre las Casas, y cercos sanitarios en Ñuble y San Pedro de la Paz.

14. La empresa, a pesar de los reclamos y de las cartas enviadas por este sindicato a fin de que informen con claridad la situación de los trabajadores que laboran y de que implementen las medidas de salud y seguridad adecuadas, no ha hecho nada y tampoco ha comunicado de manera pública y oficial sus políticas respecto a todo lo indicado en esta presentación.

## **B. EL DERECHO.**

### **I. GARANTÍAS CONSTITUCIONALES VULNERADAS**

#### **1. VULNERACIÓN DE LA GARANTÍA DEL ARTÍCULO 19 N° 1 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA: INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA.**

La Constitución Política de la República en el artículo 19 N° 1 garantiza el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. Luego, el artículo 485 del Código del Trabajo señala que, el procedimiento de tutela laboral 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,

Para el caso en cuestión, estamos ante una vulneración a la integridad física y psíquica ya que es evidente que las conductas omisión del empleador en torno a su deber de resguardo y protección de la vida y salud de las y los trabajadores, ante una crisis sanitaria, constituye una vulneración a dicha garantía.

Sobre este punto, es necesario recordar que, de conformidad a la normativa constitucional, según lo prescribe su artículo 1° de la Constitución Política de la República, el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece. Para el caso en cuestión, es deber del estado, mediante sus órganos jurisdiccionales, reestablecer el imperio del derecho que se ha visto transgredido por el trato vejatorio y humillante que se me ha dado los y las socias del sindicato que represento, ordenando el cese de estos y el respeto de los derechos fundamentales.

La doctrina constitucional sostiene respecto de la integridad física *"que presupone la vida, agrega la incolumidad física, cuya jerarquía indudablemente es inferior a su presupuesto. Consiguientemente, el derecho a la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física; es el derecho a la incolumidad física"*<sup>1</sup>. Se afirma que este derecho comprende una facultad individual para decidir sobre su propio cuerpo, en todos sus componentes, se incluyen también sus facultades mentales<sup>2</sup>.

Lo anterior tiene impacto directo en la determinación del contenido del derecho fundamental en cada caso. A pesar de que la estructura pasiva de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, impone al empleador un deber de abstención o no afectación del espacio protegido por esos derechos, en el caso de la integridad física y síquica la exigencia es normativamente superior.

Y ello dado que el empleador como sujeto pasivo tiene un doble deber: uno de abstención, otro de protección y prevención. Dicha situación pasiva para el empleador tiene

---

<sup>1</sup> LINARES QUINTANA, S. *Tratado de la Ciencia del Derecho Constitucional Argentino y Comparado*, t. IV, Editorial Plus Ultra, Buenos Aires, 1980, p. 329.

<sup>2</sup> GARCÍA, G.; CONTRERAS, P. y MARTÍNEZ, V. *Diccionario Constitucional Chileno*, Hueders, Santiago, 2016, p. 295.

un doble fundamento normativo, por un lado, el derivado de su posición de sujeto pasivo de la vida e integridad de los trabajadores por aplicación del artículo 19 N° 1 de la Constitución; y, por otro lado, la exigencia del artículo 184 del Código del Trabajo, que dispone el deber del empleador de protección, exigiendo tomar aquellas medidas que sean necesarias "*para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores*".

De este modo, el empleador tiene un deber negativo de no afectar con su conducta, por una parte, la seguridad e integridad corporal del trabajador y, por otra, el deber de no interferir o restringir su integridad afectiva, intelectual y emocional.

Como es obvio, el interés jurídico protegido en el primer caso —la integridad física— da lugar a un deber de contenido muy determinado y concreto: no dañar la seguridad corporal del trabajador.

Pero también tiene un deber positivo, tomar las medidas necesarias para que dichos intereses constitucionales del trabajador sean protegidos, atendido que al respecto tiene un especial deber de cuidado con el fundamento normativo legal ya citado. En ese sentido, es posible que la lesión del derecho fundamental del trabajador provenga de la falta de cumplimiento de ese derecho, como ocurrirá si las condiciones de trabajo suponen un ambiente laboral hostil y peligroso, ya sea que el mismo derive o no de la falta de cumplimiento de las normas legales del trabajo en la materia<sup>3</sup>.

## **2 EL DEBER DE PROTECCIÓN DEL EMPLEADOR. INFRACCIÓN DEL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

En este contexto, cabe hacer presente respecto de la regulación legal de este derecho y su alcance en materia laboral que, siguiendo a la doctrina más autorizada sobre el punto, debemos indicar -a propósito de las reflexiones doctrinarias y jurisprudenciales realizadas

---

<sup>3</sup> Por ello, la jurisprudencia laboral ha dicho -con razón- que "*en cuanto a la acción tutelar que se impetra principalmente, este sentenciador, frente a la descripción de las condiciones de trabajo que se realizan en la demanda que se tienen por admitidos, no puede sino compartir que estamos en presencia de un atentado de garantías fundamentales, con abierto peligro a la salud e integridad física y psíquica de los trabajadores demandantes, en el marco de un trabajo que no se condice con la dignidad humana que nuestra Carta Fundamental nos reconoce a todos, de tal suerte que se hará lugar a la acción tutelar, en cuanto son inadmisibles al derecho y en particular a la legislación laboral, entre otras cosas relatadas en el libelo, el encierro en el lugar de faenas, la falta de servicios higiénicos adecuados, agua potable, duchas y particularmente en este caso, de medios de alimentación y para pernoctar que habían sido comprometidos por el empleador*" (Juzgado del Trabajo de Valparaíso, T-3-2016).



por DIEZ SCHWERTER<sup>4</sup>-, que el empleador **“es un deudor de seguridad a sus trabajadores**. La obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos sus aspectos, es una de las manifestaciones concretas del deber general de protección del empleador”, afirmándose que se encuentra incorporada a todo contrato de trabajo, siendo “esencial” de estos y **“de una trascendencia superior a la de una simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues ella mira a la prevención de los riesgos profesionales, lo que importa a sus trabajadores, a sus familias y a la sociedad toda, tanto para proteger la vida y salud de los trabajadores, como por razones éticas y sociales”**.

En esta línea, “el deber de protección/obligación de seguridad se encuentra consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, y en una extensa serie de otros preceptos de diversa naturaleza que lo complementan y/o concretizan, siendo este calificado por nuestra jurisprudencia como de “orden público”, constituyendo un “deber ético superior” dirigido a lograr una “conciencia de la Seguridad” por la importancia que ella tiene para “los trabajadores, sus familias, la propia empresa y la comunidad, siempre está interesada por los recursos humanos”.

Es así que es **“indispensable el deber de previsión y cuidado del entorno para permitir un trabajo seguro”**, siendo el empleador “el primer responsable por la prevención”, por cuanto “las obligaciones del contrato y el estado de necesidad pueden motivar a la exposición a riesgos del económicamente débil, situación que, como es de justicia evidente, la sociedad quiere y procura evitar”; **debiendo emplear con tal fin “la debida diligencia y cuidado en la dirección y gestión de la empresa, obra o faena”**.

Además, se agrega que el tenor literal del artículo 184 del Código del Trabajo revela que la “obligación de diligencia y cuidado que la ley impone al empleador en la materia de la especie, **es de mayor entidad que la comúnmente exigida en los contratos bilaterales, pues no solo es de cargo de aquel tomar todas las medidas de seguridad necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores, sino que, además, debe hacerlo eficazmente**”, lo que implicaría, como se ha visto, **“suma diligencia”**, **“suma exigencia”**, **“máxima diligencia”**, o **“sumo cuidado”**, no bastando **“con un cumplimiento meramente formal de tal obligación”**, señalándose incluso que **“cuando se trata de cumplir con esta**

---

<sup>4</sup> DIEZ SCHWERTER, José Luis: *La culpa del empresario por accidentes del trabajo: modernas tendencias jurisprudenciales*, en *Cuadernos de extensión jurídica*, Universidad de Los Andes, No 10, 2005, pp. 73 – 98.

obligación tan perentoria como extrema, cualquier omisión importa desobedecer el deber que incumbe al empleador”. Es más, se ha dicho que “la obligación de velar por la vida y la salud de los trabajadores contenida en el art. 184 del Código del Trabajo impone a los empleadores un rol proactivo para tal finalidad”.

## II. OCASIÓN Y FORMA DE VULNERACIÓN. -

1. La vulneración de la garantía fundamental alegada, **se produce al momento en que el empleador decide mantener el reparto a domicilio de sus productos, lo cual es ejecutado por nuestros socios, en una clara exposición innecesaria al contagio del virus.** A su vez, **el hecho de que no se hayan dispuesto las medidas de seguridad mínimas en el trabajo, como entregar mascarillas y guantes adecuados, alcohol gel en cantidades suficientes para los locales, duchas para todos los trabajadores, y más de un uniforme, también constituyen una infracción al deber de garantizar la vida y la salud de los trabajadores,** y, por ende, son una vulneración a la garantía del artículo 19 n°1 de la Constitución Política de la Republica.

2. Finalmente, especialmente crítica es la situación de aquellos trabajadores que, padeciendo enfermedades crónicas, están siendo obligados a firmar un anexo de permiso sin goce de remuneraciones, haciéndolos elegir entre comer o contraer el virus, lo que es también una vulneración a la garantía del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.

## III.- LEGITIMIDAD ACTIVA DEL SINDICATO DENUNCIANTE. -

1. El artículo 486 inciso tercero del Código del Trabajo, prescribe expresamente que: la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer la denuncia y actuará en tal caso como parte principal.

2. En la situación descrita en autos, **resultan vulnerados los derechos fundamentales de la totalidad de nuestros socios que residen en Santiago,** ya que todos ellos se

encuentran siendo víctimas en estos momentos de la vulneración alegada por parte del empleador, por lo que la legitimidad del sindicato es plenamente procedente.

3. De la misma forma lo legitima el artículo 220 N° 3, 4 y 8 del Código del Trabajo.

#### IV) ALTERACIÓN DE LA CARGA MATERIAL DE LA PRUEBA.

1. Frente a la debilidad probatoria del trabajador, el ordenamiento jurídico establece “reglas especiales de distribución de la prueba a favor de la posición subjetiva del trabajador, agravándose simétricamente la del empresario demandado”<sup>5</sup>, en el artículo 493 del Código del Trabajo.

2. Tal disposición regula lo que la doctrina ha denominado alivio probatorio, rebaja probatoria o prueba indiciaria, que consiste en que una vez que se acrediten la existencia de indicios suficientes, será el demandado el que debe probar que su conducta atendió a criterios objetivos y razonables, distribuyendo la carga material de la prueba al empleador.

Ahora, la idea principal de aligerar este esfuerzo probatorio del trabajador denunciante es lograr disminuir los efectos centrales de la materia probatoria, en especial “del que sostiene que el costo por la falta de certeza plena en la acreditación de un hecho deba sopórtalo aquel que lo afirma”<sup>6</sup>. Así, cuando el hecho de la conducta lesiva haya quedado advertido mediante indicios y sea dudosamente acreditado por el denunciado será él quien soporte la atribución de existencia del hecho, ya que “en ausencia de prueba de empleador que destruya la incertidumbre, el costo del hecho incierto o dudoso debe ser soportado por el demandado.”<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> MONEREO, J.L. La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p.32.

<sup>6</sup> UGARTE, José Luis “El derecho a la no discriminación en el trabajo”, ob.cit., p. 73

<sup>7</sup> UGARTE, José Luis, *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*, ob.cit., p.46

2. Por lo demás, cabe tener presente que los indicios se ven en el transcurso del proceso, mediante la prueba rendida por ambas partes, siendo una regla de juicio<sup>8</sup>. No obstante, lo anterior, se estiman como indicios probatorios los siguientes:

- a) La existencia de la Pandemia mundial de Covid-19 y la existencia de más de 1.000 casos de contagiados y 4 muertos por la misma en nuestro país;
- b) Contratos de trabajo en los que aparecen las funciones de los trabajadores, entre las que se mencionan la entrega de pizzas a domicilio;
- c) La existencia de anexos de contratos que permiten el descanso con goce de remuneraciones hasta el día 31 de marzo de 2020 para aquellos que laboran en locales cerrados;
- d) La existencia de mensajes que permiten el descanso con goce de remuneraciones hasta el día 30 de marzo de 2020 para aquellos trabajadores que tienen enfermedades previas, en especial a dirigente sindical;
- e) La existencia de comunicaciones de parte de “jefes de local” en que señalan que deben volver a trabajar o pedir permisos sin goce de remuneraciones, sin opción de vacaciones;
- f) Patente de los locales de la empresa como “pizzeria” o “fuente de soda”;
- g) Comprobantes de solicitud de permisos o salvoconducto colectivo para los trabajadores de la empresa en periodo de toque de queda y las comunas en cuarentena hasta el 4 de abril de 2020;
- h) Cartas enviadas a la empresa con fechas 16 y 20 de marzo de 2020 en que se solicitan aumento de las medidas de seguridad y se realiza solicitud de información sobre la situación de los socios del sindicato;

---

<sup>8</sup> Hay que recordar que esta prueba y como lo señala el profesor Ugarte, la carga material “despliega su eficacia cuando en el litigio no ha quedado acreditado algún hecho relevante, de tal forma que si los hechos permanecen inciertos o dudosos, se habrán de desestimar las pretensiones de la parte a quien correspondía” su acreditación probatoria. De este modo, como ha afirmado la doctrina, la “regulación de la carga de la prueba va dirigida únicamente al órgano judicial y explicada así, la regla del 493 C.Trab., no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda.” Ugarte Cataldo, José Luis, Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba, en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, 33 (2009), pp. 215-228.

- i) Correo Respuesta del representante legal de la empresa, en que no señala medidas concretas en favor de la salud e integridad física de los trabajadores de la empresa.

3. La conducta del empleador es desproporcionada, en efecto, al no tomar las medidas de resguardo con la ocurrencia de los hechos informados, ni ante las indicaciones dadas por las autoridades, resulta una conducta en si misma atentatoria a los Derechos Fundamentales, objeto procesal preciso de la acción de tutela, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo.

#### V.- PETICIONES CONCRETAS.

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, solicito a VS., en definitiva:

1. Que, la demandada ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 n° 1 de la Constitución Política de la República, y que dicha vulneración, es una consecuencia directa de las omisiones ocurridas durante la relación laboral por parte del empleador, los cuales resultaron lesionados sin justificación suficiente, en forma arbitraria y desproporcionada.

2. Que, la demandada deberá dar íntegro cumplimiento a las garantías de integridad física y psíquica de las y los socios del sindicato, **implementando las siguientes medidas** o, las que esta judicatura estime suficientes para resguardar los Derechos Fundamentales de los socios y socias del sindicato denunciante.

- a) Que, se ordene a la empresa a entregar mascarillas y guantes adecuados -3 mascarillas quirúrgicas diarias y 10 pares de guantes desechables diarios- alcohol gel en cantidades suficientes para los locales -1 litro por local y un envase pequeño para cada repartidor (a)-; duchas para todos los trabajadores, así como 3 uniformes por socio o socia, los que deberán ser entregados cada mes durante cuatro meses;
- b) Que, se ordene la suspensión de la entrega a domicilio mientras dure el crecimiento exponencial de la pandemia, o durante cuatro meses a lo menos.
- c) Que, se ordene la suspensión de las labores de aquellos trabajadores considerados como población de riesgo, esto es que tengan alguna enfermedad crónica, sean

mayores de 60 años, o mujeres embarazadas, mientras dure el crecimiento exponencial de la pandemia, o durante cuatro meses a lo menos, todo lo anterior con goce de remuneraciones.

- d) Que se ordene a la empresa denunciada efectuar un catastro de sus trabajadores 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 la causa de manera directa a correo electrónico que el Tribunal determine, dentro del mismo día en que se notifique la denuncia;
- e) Que junto a lo anterior se ordene a la denunciada, la implementación de sistema de turno laboral que, asegurando los servicios se ajuste al requerimiento actual y respete la salud de sus trabajadores, el que deberá informarse al Tribunal por igual vía que la señalada anteriormente y para ser aplicada de manera inmediata.

3. Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

**POR TANTO;** En la representación que invisto, y con el mérito de lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 5, 7, 8, 9, 184, 220, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 19 N°1 de la Constitución Política de la República, y demás normas citadas y que estime pertinente aplicar, SOLICITO A VS., tener por deducida Denuncia en procedimiento de Tutela Laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales, consagrado en el Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República específicamente por vulneración del derecho a la integridad física y psíquica de las y los socios del sindicato que represento, en contra de la **EMPRESA PJ CHILE SPA**, representada legalmente conforme a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo por don **LUIS ZENTENO CASTRO**, ambos ya individualizados, darle tramitación y acogerla en todas sus partes, declarando en definitiva:

1. Que, la demandada ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 n° 1 de la Constitución Política de la República, y que dicha vulneración, es una consecuencia directa de las omisiones ocurridas durante la relación laboral por parte del empleador, los cuales resultaron lesionados sin justificación suficiente, en forma arbitraria y desproporcionada.

2. Que, la demandada deberá dar íntegro cumplimiento a las garantías de integridad física y psíquica de las y los socios del sindicato, **implementando las siguientes medidas** o, las que esta judicatura estime suficientes para resguardar los Derechos Fundamentales de los socios y socias del sindicato denunciante.

- f) Que, se ordene a la empresa a entregar mascarillas y guantes adecuados -3 mascarillas quirúrgicas diarias y 10 pares de guantes desechables diarios- alcohol gel en cantidades suficientes para los locales -1 litro por local y un envase pequeño para cada repartidor (a)-; duchas para todos los trabajadores, así como 3 uniformes por socio o socia, los que deberán ser entregados cada mes durante cuatro meses;
- g) Que, se ordene la suspensión de la entrega a domicilio mientras dure el crecimiento exponencial de la pandemia, o durante cuatro meses a lo menos.
- h) Que, se ordene la suspensión de las labores de aquellos trabajadores considerados como población de riesgo, esto es que tengan alguna enfermedad crónica, sean mayores de 60 años, o mujeres embarazadas, mientras dure el crecimiento exponencial de la pandemia, o durante cuatro meses a lo menos, todo lo anterior con goce de remuneraciones.
- i) Que se ordene a la empresa denunciada efectuar un catastro de sus trabajadores 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 la causa de manera directa a correo electrónico que el Tribunal determine, dentro del mismo día en que se notifique la denuncia;
- j) Que junto a lo anterior se ordene a la denunciada, la implementación de sistema de turno laboral que, asegurando los servicios se ajuste al requerimiento actual y respete la salud de sus trabajadores, el que deberá informarse al Tribunal por igual vía que la señalada anteriormente y para ser aplicada de manera inmediata.

3. Que la demandada deberá pagar las costas de la causa.

**PRIMER OTROSI:** En virtud de lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo, y en habida consideración de las funciones que cumplen las y los socios del sindicato, esto es traslado de producto y recepción de pagos, lo que provoca la probabilidad alta de contagio, considerando además el estado de la crisis sanitaria producto del Virus COVID19, el que a la fecha de hoy arrojaba más de 1.600 contagiados, el 52% de ellos en la región metropolitana, y 5 muertos, solicitamos que, en la primera resolución que se dicte, se tomen las medidas para paralizar el acto lesivo, y se prescriban las condiciones que hagan posible el resguardo de la vida y de la salud de las y los socios del sindicato que represento. En este sentido, es que se solicitan especialmente, la disposición inmediata de las siguientes medidas, sin perjuicio de aquellas que puedan adoptar este tribunal, en el ejercicio de sus potestades.

- 1) En virtud de la facultad establecida en el artículo 492 del Código del Trabajo, se decreta en la primera resolución:

**a) el cese inmediato de las funciones de servicios de entrega de comida a domicilio por parte de los trabajadores socios del Sindicato denunciante,** en razón de los efectos irreversibles en la salud que ello pudiere ocasionar, todo ello sin suspender el pago de las remuneraciones de los trabajadores;

**b) la mantención de las medidas de aislamiento social de todas aquellas personas que formando parte del Sindicato denunciante padezcan, sufran o tengan una condición que haga aconsejable el descanso en el hogar,** específicamente aquellos señalados como población de riesgo, es decir personas mayores de 60 años, que padezcan alguna enfermedad crónica o estén embarazadas, con goce de remuneraciones.

**c) Que, se ordene a la empresa cesar las presiones para firmar anexos de contrato a las personas enfermas crónicas,** de tercera edad, embarazadas o menores de edad, en que estos deban solicitar permisos sin goce de sueldo.

- 2) Que, se adopten, además, las siguientes medidas:



- a) Que se ordene a la empresa a entregar mascarillas y guantes adecuados -3 mascarillas quirúrgicas diarias y 10 pares de guantes desechables diarios- alcohol gel en cantidades suficientes para los locales -1 litro por local y un envase pequeño para cada repartidor (a)-; duchas para todos los trabajadores, así como 3 uniformes por socio o socia;
- b) Que, se ordene la suspensión de la entrega a domicilio mientras dure el crecimiento exponencial de la pandemia, o durante cuatro meses a lo menos.
- c) Que, se ordene la suspensión con goce de remuneraciones, de las labores de aquellos trabajadores considerados como población de riesgo, esto es que tengan alguna enfermedad crónica, sean mayores de 60 años, o mujeres embarazadas, mientras dure el crecimiento exponencial de la pandemia, o durante cuatro meses a lo menos.
- d) Que se ordene a la empresa denunciada efectuar un catastro de sus trabajadores/as 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 la causa de manera directa a correo electrónico que el Tribunal determine, dentro del mismo día en que se notifique la denuncia;
- e) Que junto a lo anterior se ordene a la denunciada, la implementación de sistema de turno laboral que, asegurando los servicios se ajuste al requerimiento actual y respete la salud de sus trabajadores, el que deberá informarse al Tribunal por igual vía que la señalada anteriormente y para ser aplicada de manera inmediata.

Lo anterior, salvo que esta judicatura determine que las labores de la empresa son incompatibles con las determinaciones sanitarias de autoridad y deba cerrar de forma permanente mientras dure la misma, lo anterior con goce de remuneraciones.

**SEGUNDO OTROSÍ:** En cumplimiento de lo que señala el artículo 490 del código del trabajo y sin perjuicio de la prueba que se ofrecerá y rendirá en la etapa procesal

correspondiente, solicito a VS., tener por acompañados y tener presente especialmente en la primera resolución que se dicte de conformidad al artículo 492, los siguientes documentos:

1. Certificado de vigencia sindical, en que consta mi condición de directora sindical;
2. Contratos de trabajo en los que aparecen las funciones de los trabajadores, entre las que se mencionan la entrega de pizzas a domicilio; de fecha 01 de julio de 2018, y de fecha 03 de febrero de 2018.
3. Pantallazo de la app WhatsApp del dirigente sindical -William Briceño Echaverría- de fecha 18 de marzo de 2020, en que su jefatura le permite el descanso con goce de remuneraciones por 10 días hasta el 28 de marzo de 2020 a trabajador que tiene enfermedades previas;
4. Pantallazo de la app WhatsApp de comunicaciones de parte de “jefa de local”, de fecha 22 de marzo de 2020, en que señala a un trabajador que debe volver a trabajar o pedir permisos sin goce de remuneraciones, sin opción de vacaciones;
5. 3 Patentes de los locales de la empresa como “pizzeria” o “fuente de soda”;
6. Comprobante de solicitud por parte de permisos o salvoconducto colectivo para los trabajadores de la empresa en periodo de toque de queda, del 23 de marzo de 2020 al 07 de abril.
7. Cartas enviadas a la empresa con fecha 20 de marzo -y reiteración de fecha 23 de marzo de 2020-, en que se solicitan aumento de las medidas de seguridad y se realiza solicitud de información sobre la situación de los socios del sindicato;
8. Correo Respuesta del representante legal de la empresa, de fecha 22 de marzo de 2020, en que no señala medidas concretas en favor de la salud e integridad física de los trabajadores de la empresa.
9. Comprobante de solicitud por parte de permisos o salvoconducto colectivo para los trabajadores de la empresa en periodo de toque de queda, del 26 de marzo de 2020 al 10 de abril.
10. Calendario de turnos semanal de la semana del 23 al 29 de marzo de 2020, en que aparece dirigente William Briceño Echeverría en que consta descanso y vuelta a trabajar el día sábado 28 de marzo de 2020.

**TERCER OTROSÍ:** En virtud de lo dispuesto en los arts. 433 y 442 del Código del Trabajo, solicito autorizar a esta parte, para que las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, puedan realizarse por medios electrónicos, y que las notificaciones que proceda a realizar a esta parte en la secuela del juicio, se practiquen en forma electrónica al correo [notificacionlaboralsw@gmail.com](mailto:notificacionlaboralsw@gmail.com).

**CUARTO OTROSÍ:** Solicito a VS tener presente que me patrocinan en estos autos los abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, **FERNANDA FLORES CORREA**, rut 17.696.216-k, **ÁLVARO DOMÍNGUEZ MONTOYA** rut 16.504.462-2 y **CRISTIAN RODRÍGUEZ SANHUEZA**, rut 14.213.447-0, a quienes confiero poder en los términos de ambos incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil, los que doy por expresamente reproducidos, incluidas las facultades de avenir, transigir y percibir, siendo su domicilio procesal el ubicado en calle Sótero del Río 326, oficina 1103, Santiago.

**QUINTO OTROSÍ:** Que, para el caso de la continuidad de la suspensión de funciones del centro de notificaciones de Santiago, se viene en solicitar se adopte la medida más idónea y expedita de notificación a la denunciada, entendiéndose que esta debe reunir la característica de gratuita y eficaz, cual ha sido el criterio de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en la tramitación de determinados recursos de protección, tales han sido en Roles N° 2678-2017-, caratulada DEL PINO/CUERPO DE BOMBEROS METROPOLITANO SUR, Rol 899-2017, caratulada “AGUSTIN EDUARDO TURRA, FABIAN GONZALEZ VALENZUELA CONTRA CUERPO DE BOMBEROS DE LA GRANJA, SAN RAMON Y LA PINTANA”; Rol 11584-2019. VICUÑA CON DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO, en los que se ordenó notificar al recurrido –en este caso demandado- “por la vía más rápida”, las cuales se efectuaron finalmente mediante correo electrónico o por oficio.

**POR TANTO.** Ruego Us. Acceder a lo solicitado, y ordenar el medio de notificación más rápida, para el caso de que continúe la suspensión de funciones del centro de notificaciones de Santiago.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and a long, sweeping stroke extending to the right.