

**PROCEDIMIENTO** : Aplicación General.

**MATERIA** : Tutela Derechos fundamentales.

**DEMANDANTE** : Sindicato Interempresa X Force

**R.U.T.** : 65.190.852-3.

**DIRECCIÓN** : Quetalco N° 6140, Pedro Aguirre Cerda.

**ABOGADO PATROCINANTE**

**Y APODERADO** : Oscar Olavarría Baillon.

**RUT** : 11.476.446-9.

**DIRECCIÓN** : Agustinas N° 1022, Of 328, Santiago Centro.

**DEMANDADO** : Alianza Seguridad Ltda.

**R.U.T.** : 76.911.070-4.

**REP. LEGAL** : Hugo Ibaceta Cerda.

**RUT** : 8.844.277-6.

**DIRECCIÓN** : Rancagua N° 544, Providencia.

**EN LO PRINCIPAL:** Acción de Tutela de Derechos fundamentales por vulneración al Derecho a la Integridad Física y Psíquica; **PRIMER OTROSÍ:** Solicita medida de cese inmediato de los actos vulneratorios; **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña documentos; **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y poder y forma de notificación.

S. J. L. del Trabajo

**OSCAR OLAVARRIA BAILLON**, Abogado, en representación, en calidad de mandatario como consta en escritura pública de mandato especial que se acompaña,

del **SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD Y SERVICIOS X FORCE** (en adelante Sindicato Interempresa X Force), **RSU 1302/1522**, representado legalmente por su directorio compuesto por don **MARIO ANDRES VALENZUELA CORREA**, don **ABRAHAM ALEXANDER REYES ROJAS** y doña **PABLA CONSUELO LEIVA SOTOMAYOR**, todos trabajadores y todos domiciliados para estos efectos en Quetalco N° 6140, Pedro Aguirre Cerda, A S.S. respetuosamente digo:

Que, en virtud de la representación invocada, vengo en interponer denuncia de vulneración de derechos fundamentales, en específico, la Garantía Constitucional del Derecho a la Vida e Integridad Física y Psíquica dispuesta en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República en contra de la empresa **ALIANZA SEGURIDAD LTDA**, empresa de su giro y denominación, representado legalmente, en su calidad de gerente **HUGO IBACETA CERDA**, ignoro profesión, ambos domiciliados en calle Rancagua N° 544, Providencia, en virtud de las razones de hecho y de derecho que paso a expresar:

### **I.- LOS HECHOS:**

1.- Como es de público conocimiento, el país se encuentra viviendo una grave emergencia sanitaria productora del virus Covid 19, pandemia de carácter global, extremadamente contagioso y de alta letalidad. Pandemia, inédita como lo ha declarado la Organización Mundial de la Salud el día 11 de marzo del presente año (<http://web.archive.org/web/20200312170529/https://www.who.int/es/dg/speeches/detail/who-director-general-s->

[opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020](#)) y que ha llevado al Gobierno de Chile, el día 18 de marzo, a declarar Estado de Catastrofe por 90 días en todo el territorio de la República.

2.- Al respecto, el Sindicato Interempresa que represento, mantiene a un total de 278 trabajadores en la empresa denunciada, quienes prestan servicios en calidad de guardias de seguridad en recintos de alta afluencia de público, específicamente supermercados de las cadenas Tottus, Unimarc, Líder y otros establecimientos como Homecenter, VTR y Alvi.

3.- Como se puede deducir de lo anterior, los trabajadores antes mencionados se encuentran expuestos constantemente al público, exposición que, dado el estado actual de las cosas, con restricciones de ingreso a los lugares donde prestan servicios, es más intensiva dada la restricción del ingreso de personas a los distintos locales, que implica un mayor contacto con las personas, lo que resulta particularmente complejo dado el como se contagia dicho virus.

4.- Que, pese a insistir reiteradamente ante la empleadora que se tomen medidas tales como la entrega de guantes, mascarillas, alcohol gel y jabón para la protección de los trabajadores antes mencionados, la empresa simplemente ha optado por no contestar o hacerlo con evasivas, no entregando en definitiva los elementos de seguridad mencionados, los cuales han sido reiteradamente recomendados por la autoridad, y por la abundante información que han entregado los medios al respecto.

5.- Es tal el nivel de desprotección en que se encuentran los trabajadores que ha sido el Sindicato Interempresa que represento, a su costa, es el que ha conseguido dicho material, repartiéndolo dentro de lo posible entre los trabajadores, entendiendo esto

solo como una medida de parche que no sustituye para nada las obligaciones de ellos empleadores en esta materia.

6.- La única medida tomada por la empresa ha sido hasta ahora, la distribución de un video que puede ser perfectamente bajado de las redes sociales pero que de ninguna manera da instrucciones respecto del rol específico que cumplen los guardias de seguridad, sino que se refiere meramente a situaciones cotidianas y un instructivo que de poco sirve si no se entrega el material mencionado, y menos se toman las medidas que prescribe.

7.- Como si fuese efectivamente poco lo anterior, la empresa tampoco ha efectuado un catastro entre los trabajadores para determinar si ellos se encuentran dentro de los grupos de riesgo públicamente conocidos. Tenemos entre el personal al menos 8 trabajadores mayores de 65 años, una trabajadora embarazada y desconocemos la existencia de otras patologías entre nuestros afiliados, función a la que debería estar dedicada la empresa, no solo con el fin de proteger a los trabajadores por los cuales planteamos esta denuncia, sino también a todo el personal de dicha empresa, que puede perfectamente ser objeto de contagio, así como también las familias de nuestros representados.

8.- Es necesario señalar que no es anormal que Alianza Seguridad muestre poca disposición a conversar con las organizaciones sindicales, por cuanto su único interés en ellas ha sido siempre buscar alternativas para disolverlas, pero si llama la atención que se llegue al extremo de poner en riesgo a su propio personal, incluso ante hechos públicos y notorios como los que describimos y pese a las recomendaciones de la autoridad sanitaria al respecto, conocidas y escuchadas por todos.

9.- Adicionalmente, la empresa no ha dispuesto modificación alguna en los horarios de prestación de servicios, no ha dispuesto personal para, por ejemplo, tomar la temperatura de los trabajadores, para detectar oportunamente alguna sospecha de la presencia del virus, de hecho, parece a estas alturas que para alianza Seguridad nos encontramos en plenas condiciones de normalidad, para funcionar como siempre se ha hecho, pese a que a la situación por todos conocida.

## II.- EL DERECHO.

1.- De acuerdo al artículo 485 inciso primero del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II, Título I del libro V “*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 [...], cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador*”. Por otro lado, el artículo 489 del mismo Código, regula los casos en que la vulneración de derechos fundamentales se ha producido con ocasión despido, estableciendo los requisitos procesales para la interposición de la denuncia y las sanciones que puede establecer el juez, en caso de acoger la demanda.

Así, los requisitos para la procedencia de la acción de tutela laboral, son:

- (i) que las circunstancias vulneratorias ocurran en el marco de la relación laboral por aplicación de las normas laborales, ya sea durante su vigencia o al término de la relación laboral, con el despido; (ii) Que estas circunstancias

afecten derechos fundamentales; y (iii) Que la lesión de estos derechos se produzca por el ejercicio de las facultades del empleador (C.A. Rancagua, ROL 102-2010). A continuación, se explicará cómo se cumple cada uno de estos presupuestos, en mi caso:

- (i) **Se trate de cuestiones suscitadas en la relación laboral o con ocasión del despido:** En el presente caso, se la primera de las hipótesis al producirse la vulneración denunciada durante la vigencia de la relación laboral.
- (ii) **Se trate de un conflicto que importa la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores:** Como lo señala la doctrina<sup>1</sup>, tradicionalmente el Derecho del Trabajo ha cumplido una función tutelar, mediante el establecimiento de condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante más débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador.

2.- En cuanto a la legitimación activa para interponer la acción en representación de los trabajadores afiliados al Sindicato que represento, basta consignar lo dispuesto en el inciso 1º artículo 486 del Código del Trabajo en cuanto a la titularidad de las

organizaciones sindicales para requerir la tutela y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

3.- En este caso en particular denunciemos la vulneración del Derecho a la Integridad Física y Psíquica de los trabajadores, por parte de la empresa Alianza Seguridad, denunciada en estos autos, consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y que se encuentra amparado, en el ámbito laboral, por la acción de Tutela de Derechos Fundamentales.

4.- 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.*

---

<sup>1</sup>MACCHIAVELLO, Guido. *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*. Santiago, ConoSur, 1997, p. 15; UGARTE C., José Luis. *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*. Santiago, Legal Publishing, 2009, pp. 5 y ss; GAMONAL, SERGIO. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Santiago, LexisNexis, 2006, p. 108.

5.- 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. 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 6º del Capítulo II del Título 1 del Libro V del Código del Trabajo.

6.- 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.



7.- La misma norma ordena que en las empresas industriales que ocupen a más de 100 trabajadores, como es el caso de la empresa denunciada 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.

8.- En cuanto a los alcances de esta obligación, expone el profesor Cayetano Núñez “la Ley delega en el empleador la exigencia de custodiar, en el trabajo, los derechos constitucionales a la vida y a la salud. En esta perspectiva coincide con una interpretación moderna de la prevención de riesgos, superando la restrictiva opinión de que el empresario solo debe evitar los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; deberá, además, proporcionar un ambiente de trabajo adecuado para proteger eficazmente el derecho a la salud del trabajador”.<sup>2</sup>

9.- En estas circunstancias resulta evidente que el derecho a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores de Alianza Seguridad 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 Covid 19, enfermedad calificada como Pandemia Global que ha implicado la adopción de medidas tan drásticas como suspensión de todas las actividades que impliquen aglomeración de personas, dado lo contagioso del virus y los letales efectos del mismo. Las únicas actividades colectivas no

---

<sup>2</sup> NUÑEZ, Cayetano. “Prevención de los Riesgos Laborales en Chile”. Editorial Librotecnia, 2013, pág. 58.

suspendidas por la autoridad son las actividades productivas, lo que implica mayor responsabilidad aún para el empleador.

### **III.- INDICIOS DE LAS VULNERACIONES DENUNCIADAS:**

1.- El profesor José Luis Ugarte, específicamente en materia de discriminación, el complejo escenario probatorio al cual está sujeto el trabajador, debido *“el carácter manifiestamente hundido de las prácticas discriminatorias, las que suelen encubrir en conductas aparentemente lícitas y no lesivas, lo que hace muy difícil –casi imposible- la acreditación del móvil o de la finalidad discriminatoria. Como se ha destacado en la doctrina comparada, dichas conductas nunca se presentarán como tales, salvo supuestos extremos, sino enmascaradas y ocultas”*<sup>3</sup>.

2.- Frente a la debilidad probatoria del trabajador, se quiso en Chile establecer *“reglas especiales de distribución de la prueba a favor de la posición subjetiva del trabajador, agravándose simétricamente la del empresario demandado”*<sup>4</sup>.

3.- En este contexto, nuestro Código del Trabajo contempla en su artículo 493 una regla particular. Señala tal norma que, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Tal disposición regula lo que la doctrina ha denominado

---

<sup>3</sup>UGARTE, José Luis. *El derecho a la no discriminación en el trabajo*. op. cit., pp. 71 y 72.

“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, esto es que su despido no es vulneratorio de derechos fundamentales, en este caso que no es discriminatorio.**

4.- 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 soportarlo aquel que lo afirma”*<sup>5</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>6</sup>.

5.- En el caso *sublite*, la situación es concreta: una vez otorgados los indicios que efectivamente tuvo lugar la vulneración, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, lo cual según lo dicho en párrafos anteriores no soporta justificación alguna.

---

<sup>4</sup> En este sentido: MONEREO, José Luis. *La carga de la prueba en los despidos lesivos de derechos fundamentales*. Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 32.

<sup>5</sup> UGARTE, José Luis. *El derecho a la no discriminación en el trabajo*. op. cit., p. 73

<sup>6</sup> UGARTE C., José Luis. *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*. Santiago, Legal Publishing, 2009, p. 46.

6.- Por lo demás, cabe tener presente, como se podría alegar supuestamente en una eventual contestación, que los indicios se ven en el transcurso del proceso, mediante la prueba rendida por ambas partes (la prueba testimonial, prueba confesional, oficios, prueba documental, pruebas indirectas, etcétera). 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 artículo 493 del Código del Trabajo, 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”*<sup>7</sup>.

**7.- Sin considerar la prueba que será aportada en la oportunidad procesal que corresponda, estimamos como indicios probatorios los siguientes:**

- **La carencia de medidas efectivas por parte de la empresa pese a la grave situación que vive no solo nuestro país, sino de carácter global respecto de la aparición de este virus.**

---

<sup>7</sup> UGARTE, José Luis. “Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso* (33), 2009, pp. 215-228.

- **La negativa de la empresa a proporcionar los medios básicos para la protección de los trabajadores, pese a haberle sido requerido por la organización sindical que represento.**
- **El envío de material audiovisual e instructivos que resultan inútiles e insuficientes para la situación que estamos viviendo, y particularmente respecto de las funciones que cumplen los guardias de seguridad, necesidad que ha tenido que ser cubierta, ante la emergencia por el Sindicato. A modo de ejemplo, pese a señalarlo el instructivo, no se controla la temperatura de nadie en los locales.**
- **El silencio de los mandos de la empresa. Dicho sea de paso, Recursos Humanos de la empresa ha mantenido particular silencio frente a este tema, respondiendo los mails enviados por el Sindicato de manera escueta, eludiendo de hecho tocar la situación y no dando cuenta de medidas concretas.**
- **El no tomar medidas a efecto de identificar grupos de riesgo, sobradamente conocidos entre los trabajadores de la empresa, pese a que no puede ignorar (el envío del material audiovisual mencionado prueba que tiene al menos conocimiento de la situación) a efectos de proteger a dichos grupos y al resto de los trabajadores de la empresa.**

- **La circunstancia que el Sindicato haya tenido que suplir la inacción de la empresa con cargo a sus propios fondos, tanto en la compra del material como respecto de la distribución del mismo.**

**POR TANTO**, en mérito de lo expuesto y lo dispuesto por los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo y los artículos 496 y siguientes del mismo Código,

**RUEGO A S.S.**, tener por deducida denuncia de vulneración de derechos fundamentales, en particular, la Garantía Constitucional del Derecho a la Integridad Física y Psíquica dispuesta en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República en contra de la empresa **ALIANZA SEGURIDAD LTDA**, representada legalmente por **HUGO IBACETA** todos ya individualizados, someterla a tramitación y, en definitiva, acogerla en todas sus partes, declarando:

1. Que la empresa denunciada 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.
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 Sindicato que represento y la asesoría de la Mutualidad, 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, en particular guantes, mascarillas, alcohol gel, jabón y cualquier otro elemento que sea necesario para ello, debiendo el Departamento de Prevención de riesgos velar por su implementación y cumplimiento en cada una de los lugares donde presten servicios los guardias de seguridad.

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 deberá efectuar un empadronamiento de sus trabajadores a efectos de determinar la presencia de grupos de riesgo de esta enfermedad a efectos de tomar las medidas que sean necesarias para su protección y del resto de los trabajadores.
6. Que la empresa debe pagar íntegramente las remuneraciones de los trabajadores durante los días en que suspendieron labores en ejercicio de la facultad que les otorga el art. 184 bis del Código del Trabajo.
7. 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.
8. Que la denunciada debe abstenerse en forma inmediata de gestionar salvoconductos para que los trabajadores cumplan sus turnos en horario en que existe toque de queda decretado por la autoridad.

9. 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
10. el art. 506 inciso 40 del mismo código.
11. Que se remita copia de la sentencia a la Inspección del Trabajo para su registro.
12. Que lo anterior es sin perjuicio de las medidas que S.S estime pertinentes para proteger la vida y salud de los trabajadores de la denunciada y para reparar los perjuicios que hayan sufrido en virtud de los hechos denunciados.
13. Que la denunciada debe pagar las costas de esta causa.

**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, solicitamos encarecidamente a S.S. adoptar de inmediato, en la primera resolución que dicte, con el objeto de 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 S.S. La determinación de estas medidas según su mejor criterio, sugerimos a S.S. las siguientes medidas:

1. Ordenar la suspensión inmediata de las actividades productivas en todas las instalaciones en las que presten servicios guardias de la empresa denunciada 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 las instalaciones en las que presten servicios personal de Alianza Seguridad.
3. Se oficie a la Mutualidad de empleadores, para que envíe los planes de protección que se deben aplicar en las distintas instalaciones 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 los sindicatos de las diversas plantas, a la autoridad sanitaria, a la mutualidad y la Inspección del Trabajo en el plazo que fije S.S.

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. Este último punto es particularmente importante por cuanto no tenemos claro cuánto tiempo más se podrá cubrir con fondos propios la falta de previsión de la empresa denunciada.**

**POR TANTO, ROGAMOS 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:** Ruego a S.S., tener por acompañados los siguientes documentos:

- 1.- Certificado de vigencia 27 de marzo del 2020.
- 2.- Copia autorizada de mandato judicial en el que consta mi personería.
- 3.- Intercambio de mails entre el Sindicato y la empresa denunciada con fecha 15 de marzo del presente año.
- 4.- Nómina de locales en los que prestan servicios los guardias afiliados.
- 5.- Instructivo entregado por el Sindicato.
- 6.- Alocución del Director de la OMS de fecha 11 de marzo del presente año.
- 7.- Protocolo de la empresa de fecha 24 de marzo.

8.- Comunicado del Sindicato de fecha 16 de marzo y boletas de envío del material de protección.

9.- Set de fotos del material y situación de los guardias afiliados en distintas reparticiones donde se encuentran dispuestos.

**TERCER OTROSÍ:** Ruego a S.S. tener presente que en mi calidad de Abogado habilitado para el ejercicio de la profesión y mandatario judicial como consta en Escritura Pública que se acompaña, actuaré y patrocinaré personalmente esta causa, fijando domicilio en calle Agustinas N° 1022, oficina 328, Santiago Centro, con forma de notificación mail [oscar.olavarria@gmail.com](mailto:oscar.olavarria@gmail.com), solicitando desde ya autorización para litigar por medios electrónicos.