

<b>PROCEDIMIENTO</b>	: <b>APLICACIÓN GENERAL</b>
<b>MATERIA</b>	: Tutela por vulneración de Derechos Fundamentales.
<b>DENUNCIANTE</b>	: <b>Ma.CECILIA NOGUER FERNANDEZ</b>
<b>RUT</b>	: 11.485.247-3
<b>ABOGADOS PATROCINANTES Y APODERADOS</b>	: CECILIA CABRERA GARCIA
<b>RUT</b>	: 12.231.964-4
	: MARÍA CECILIA NOGUER FERNÁNDEZ
<b>RUT</b>	: 11.485.247-3
	: CLAUDIO CANDIA GUZMAN
<b>RUT</b>	: 12.546.122-0
	: PABLO ACUÑA RODRÍGUEZ
<b>RUT</b>	: 9.976.101-6
<b>DEMANDADA</b>	: <b>GUARD SERVICE SEGURIDAD S.A.</b>
<b>RUT</b>	: 79.960.660-7
<b>REPRESENTANTE LEGAL</b>	: ARMANDO ENRIQUE JOHANNESSEN PARKER
<b>RUT</b>	: 5.882.298-1

**EN LO PRINCIPAL:** Denuncia de Tutela Laboral; **PRIMER OTROSI:** Forma especial de notificación.  
**SEGUNDO OTROSI:** Asistencia Judicial Gratuita; **TERCER OTROSI:** Patrocinio y Poder.

### S.J.L. DEL TRABAJO DE SAN BERNARDO

**Ma.CECILIA NOGUER FERNANDEZ**, abogada Defensora Laboral, Dependiente de la Corporación de Asistencia Judicial, actuando como agente oficiosa en virtud de lo establecido en el artículo 2286 del Código Civil, 6º del Código de Procedimiento Civil, aplicables supletoriamente de conformidad a lo establecido en el artículo 432 del Código del Trabajo, domiciliada en Avenida Colón#624, Comuna de San Bernardo, actuando en representación de los trabajadores de la empresa GUARD SERVICE SEGURIDAD S.A. que laboran en dependencias de Juzgados de Letras y del Trabajo de San Bernardo, ubicado en calle Urmeneta#476, San Bernardo, dependencias donde funciona el Tribunal de S.S., respetuosamente digo:

En tiempo y forma acorde los artículos 446, 485, 489 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, vengo en deducir denuncia de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales, en contra de la empresa **GUARD SERVICE SEGURIDAD S.A.**, empresa dedicada al giro servicios de seguridad y otros, representada legalmente conforme a lo dispuesto en el artículo 4 inciso 1º del Código del Trabajo por don **ARMANDO ENRIQUE JOHANNESSEN PARKER**, ignoro profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal de conformidad a dicho artículo, ambos con domicilio en la instalación ubicada en calle Urmeneta#476, Comuna de San Bernardo, solicitando que la misma sea admitida a tramitación y acogida en todas sus partes, en virtud de la relación circunstanciada de los hechos y al amparo de las normas de derecho que paso a exponer:

#### **I. CADUCIDAD, COMPETENCIA, LEGITIMACIÓN ACTIVA, ADMISIBILIDAD Y PROCEDIMIENTO:**

1. **Caducidad:** En cuanto al plazo de interposición de la denuncia, de acuerdo al mandato del artículo 486 inciso 7º del Código del Trabajo, encontrándose vigente la relación laboral y siendo los hechos denunciados de actual ocurrencia, el plazo de caducidad de la acción se encuentra vigente.
2. **Competencia:** Conforme lo ordena el artículo 423 del Código del ramo, en concordancia con el artículo 420, letra a) del mismo texto legal, S.S. detenta la competencia, tanto en razón de la materia como en lo territorial, para conocer de la cuestión que se plantea a través de la presente denuncia.
3. **Legitimación activa:** De acuerdo a lo normado en el inciso primero del artículo 486 del Código del Trabajo, atendida la especial circunstancia que los trabajadores a quienes represento se encuentran

en la circunstancia prevista en el inciso 1ero.de la norma invocada, corresponde la legitimación activa para recabar la correspondiente tutela.

4. **Admisibilidad:** La presente denuncia y demanda resultan admisibles, en atención a que su interposición ha sido dentro del término legal dispuesto en el artículo 486 inciso final del Código del ramo, como asimismo, se ha dado cumplimiento a las formalidades del artículo 446 en concordancia con el artículo 490 –ambas normas del mismo texto legal precitado- sin perjuicio de los hechos de público conocimiento que constan a sus señorías de manera directa.

## **II RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

### **Vulneración de garantías consagradas en el artículo 19 nº1 de la Constitución Política de la República:**

1. Mis representados desempeñan labores de guardias de seguridad, específicamente en dependencias del edificio que alberga los Juzgados 1º y 2º de Letras de San Bernardo y Juzgado del Trabajo de igual Jurisdicción.
2. Consta a sus señorías, que en razón de la crisis de salud pública por expansión de Covid-19 en el país, en el edificio referido se ha determinado aplicar modalidad remota o teletrabajo para sus funcionarios, manteniéndose cerrado el edificio para el público en general.
3. No obstante ello y existiendo condiciones que al menos permitirían tomar medidas que faciliten la situación particular y común de los trabajadores de la empresa denunciada, ellos están siendo obligados a concurrir EN SU TOTALIDAD a cumplir funciones.
4. La medida resulta desproporcionada tanto en lo que dice relación con la necesidad del servicio como con la actual crisis sanitaria que vivimos. Se une a lo anterior la circunstancia que un grupo importante de los trabajadores que represento forman parte del grupo etario de mayor edad, poseen enfermedades crónicas asociadas o están al cuidado de adultos mayores y/o menores de 10 años.
5. Las anteriores circunstancias las ubican en grupos de riesgo y respecto de las cuales las entidades- al menos estatales- han considerado como afectos a medidas de especial resguardo.
6. La empleadora, al disminuir el requerimiento del servicio y no tomar en base a ello ninguna medida en resguardo de la protección sus propios trabajadores, está vulnerando el derecho a la integridad física y síquica de éstos, afectándolos directa y desproporcionada.
7. No existe JUSTIFICACIÓN SUFICIENTE que impida que se tomen medidas en favor de su protección, ya sea en términos graduales o cualitativamente determinados conforme al riesgo a que se encuentran expuestos.
8. La integridad física de los trabajadores entraña la aproximación más enfática a la persona del trabajador mismo y por lo tanto la amenaza cierta a que se hayan expuestos precisa de una inmediata intervención por parte de la judicatura laboral, fundada en el principio de protección, para lo cual el legislador ha franqueado la vía de la Tutela laboral para su resguardo, en un llamado de atención explícito en orden a relevar las obligaciones que establece claramente el artículo 184 del Código del Trabajo.
9. Al momento de redactar esta denuncia el Presidente de la República Sebastián Piñera Echeñique señala expresamente: “nos hallamos ante una amenaza sin precedentes”. Lo anterior no puede quedar en solo declaraciones, ni debe quedar circunscrito a la máxima autoridad, sino que compete a que cada uno de los miembros de la sociedad, en el lugar en que ejerce sus funciones y competencias dar vida al mandato legal que en este caso es la protección de la integridad física e incluso la vida misma de los trabajadores.

## **III. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Uno de los derechos protegidos por medio de la denominada acción de tutela de derechos fundamentales y que conforme a lo relatado queda de manifiesto es que los hechos expuestos configuran los requisitos de procedencia de la acción de Tutela regulada en el artículo 485 del Código del Trabajo, pues, se vulneró la garantía consagrada en el Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, integridad física y psíquica.

La exposición cierta al contacto directo entre sí y con otras personas (y estos y aquellas a su vez con otras), contagiadas o no, constituye un riesgo, cierto también este, de contraer el virus; por otro lado, la decisión del empleador desconoce el llamado a mantener "distanciamiento social" evitando el contacto humano, máxime en circunstancias en que por la toma de decisiones de su mandante, el Tribunal se encuentra sin afluencia de público, resultando la toma de medidas de gradualidad y discriminación cualitativa, lo que procede y mandata el artículo 184 del Código del Trabajo.

### **En cuanto al Derecho a la integridad física y psíquica,**

Al respecto debemos invocar la subsunción al Artículo 184 inciso primero del Código del Trabajo, el cual impone el deber general de protección y seguridad que el empleador debe tener para con sus trabajadores. *"El empleador está **obligado** a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prever accidentes y enfermedades profesionales".*

Al establecer esta norma la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, señala un imperativo en cuanto a evitar cualquier acción u **OMISIÓN** que pudiese provocar o alterar la salud e integridad física o psíquica de sus trabajadores. De más está señalar que el hecho de no ejercer una acción frente a una vulneración, obviamente trae aparejado un desgaste en los dos ámbitos, físico y psíquico, produciéndose por ende, un incumplimiento de esta obligación legal, así como del mandato establecido en el Artículo 5º del Código del Trabajo en relación con las normas Constitucionales ya invocadas latamente.

### **Alteración de la carga material de la prueba.**

Respecto a la prueba aliviada, **La Excm. Corte Suprema** en sentencia de fecha 14 de enero de 2010, recaída en recurso de **Unificación de Jurisprudencia N°7.023-09. dictaminó:**

**Sexto:** *Que, en materia probatoria, el artículo 493 del Código Laboral valida la prueba indiciaria, al establecer, textualmente, lo siguiente:*  
*"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 su proporcionalidad".*

**Séptimo:** *Que esta norma no altera la carga de la prueba, en la medida que impone a quien denuncia la presunta vulneración de derechos fundamentales la obligación de acreditar su aserto, pero ciertamente aliviana dicha carga, al exigir un menor estándar de comprobación, pues bastará justificar "indicios suficientes", es decir, proporcionar elementos, datos o señales que puedan servir de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero. Tampoco se altera el sistema de valoración de la prueba conforme a la sana crítica, previsto en el artículo 456 del mismo cuerpo legal, de modo que al apreciar los indicios aportados por el denunciante habrá de considerarse sus caracteres de precisión y concordancia, a la vez que expresarse las razones jurídicas, lógicas o de experiencia que hayan conducido razonablemente al tribunal a calificar la suficiencia de los mismos. Cumplida esta exigencia, es decir, comprobada la verosimilitud de la denuncia, corresponderá al denunciado "explicar los fundamentos de las medidas*

*adoptadas y su proporcionalidad”, demostrando así la legitimidad de su conducta, sea aportando la prueba necesaria para destruir los indicios, o aquella que fuere necesaria para justificar las medidas que ha dispuesto y la proporcionalidad de las mismas.*

El artículo 493 del Código del Trabajo, introduce en materia probatoria de vulneración de derechos fundamentales laborales, la técnica de los indicios, que permiten en cierto grado invertir la carga de la prueba (debiendo el empleador, probar en ese evento, la proporcionalidad de la medida adoptada o no adoptada), cuando se presentan al tribunal, *“hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”*<sup>1</sup> y que en la especie se manifiestan de la siguientes manera:

### **INDICIOS:**

Los hechos que fundan la presente denuncia son de **directo conocimiento de sus Magistraturas** y demás funcionarios de los Tribunales que alberga el Edificio en que se desempeñan mis representados, además de observable por quienes transitan frente a dichos Tribunales, resultando **hechos de público conocimiento** los indicios invocados no requieren otro tipo de acreditación más que la propia inspección ocular que el Juez asignado tenga a bien realizar.

### **PONDERACIÓN:**

Establecidos los indicios, corresponde al empleador explicar los fundamentos de la adopción y en este caso también la no adopción de medidas y su proporcionalidad. En este sentido, los elementos que debe tener en cuenta un juez a la hora de resolver esta colisión que se presenta entre los derechos del empleador y los derechos del trabajador en este tipo de procesos, conforme lo explica el Profesor José Luis Ugarte Cataldo **donde lo dice**, más que una labor de subsunción es de ponderación, la que debe ser guiada por el principio de proporcionalidad, el que implica tres juicios o sub principios:

- a) juicio de idoneidad: que exige que la restricción causada por el ejercicio de las facultades del empleador al derecho fundamental de que se trate permite alcanzar efectivamente un fin legítimo,
- b) juicio de necesidad: que importa que la medida o restricción del derecho fundamental sea indispensable para lograr el fin legítimo, no existiendo una alternativa menos aflictiva o costosa,
- c) juicio de la proporcionalidad en sentido estricto: sólo si la restricción es considerada idónea y necesaria, corresponde, y sólo en ese caso, revisar si, además, es proporcional en sentido estricto.

A la luz de estos elementos, aparecen las graves OMISIONES en que incurre el empleador, atentatorias a la integridad física y psíquica de sus trabajadores, cuyos efectos, provocan la afectación a garantías y derechos fundamentales de los trabajadores denunciados, derivada directamente de las omisiones en que incurre el empleador de manera ilegal, desproporcionada y que se mantienen hasta la presentación de la presente Tutela de Derechos Fundamentales.

El empleador ha actuado de forma **ilegal**, en cuanto no cumple las normas imperativas y básicas de protección al trabajador, el artículo 184 del Código del Trabajo, establece la exigencia en la materia: **“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores...”**, al contrario, el empleador, en vez de actuar con tal responsabilidad frente a su grupo total de trabajadores, no acciona con ninguna medida de protección a éstos, existiendo condiciones para su proporcional disminución, perjudicando la salud de sus trabajadores, hace incluso caso omiso a las instrucciones de salubridad ya ampliamente difundidas, evadiendo su responsabilidad como empleador.

---

<sup>1</sup> Martínez R.,L., Relaciones empresariales y principio de igualdad. Cedecs, Barcelona, 1998, p.174.

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 a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo.

#### **VI.- PETICIONES CONCRETAS.**

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

1. En virtud de la facultad establecida en el artículo 492 del Código del Trabajo, se decrete el cese inmediato de la prestación de servicios de los trabajadores denunciantes, en el lugar señalado u otro cualquiera que involucre contacto con terceros, en razón de los efectos irreversibles en la salud que ello pudiere ocasionar, u otra medida de protección que ordene el Tribunal y que procure evitar el riesgo de contagio para los trabajadores,

2. que los mismo se reanudarán solo una vez que el empleador cumpla con la implementación de las siguientes medidas o hasta que S.S. estime suficientemente resguardados los Derechos Fundamentales de los trabajadores denunciantes:

- a) Que se ordene a la empresa denunciada a 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.
- b) 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.

#### **POR TANTO;**

En mérito de lo expuesto y de conformidad a lo que mandan los artículos 5, 7, 8, 9, 63, 71, 73, 162, 163, 168, 172, 173, 184, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 19 N°1 de la Constitución Política de la República, Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás normas citadas y que estime pertinente aplicar,

**SOLICITO A S.S,** Tener por deducida Denuncia de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales, consagrado en el Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República en contra del empleador de mis representados, la empresa **GUARD SERVICE SEGURIDAD S.A.,** representada legalmente conforme a lo dispuesto en el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por don **ARMANDO ENRIQUE JOHANNESSEN PARKER,** ya individualizados, darle tramitación y acogerla en todas sus partes, declarando en definitiva:

1. Que la vulneración de los derechos establecidos en el Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, 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. En virtud de la facultad establecida en el artículo 492 del Código del Trabajo, se decreta el cese inmediato de las funciones de servicios de seguridad de los trabajadores denunciados, en razón de los efectos irreversibles en la salud que ello pudiere ocasionar,

3. Que los mismo se reanudarán solo una vez que el empleador cumpla con la implementación de las siguientes medidas o hasta que S.S. estime suficientemente resguardados los Derechos Fundamentales de los trabajadores denunciados:

- a) 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.
- b) 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.

4. Todo lo anterior con las costas de la causa.

**PRIMER OTROSI:** Ruego a US. en virtud de lo dispuesto en los artículos 433 y 442 del Código del Trabajo, autorizar a esta parte a que las actuaciones procesales, puedan realizarse por medios electrónicos, y que las notificaciones en el presente proceso se efectúen tanto al teléfono (02) 8596453 como a los correos electrónicos [ccabrera@cajmetro.cl](mailto:ccabrera@cajmetro.cl), [mnoquer@cajmetro.cl](mailto:mnoquer@cajmetro.cl), [ccandia@cajmetro.cl](mailto:ccandia@cajmetro.cl) y [pacuna@cajmetro.cl](mailto:pacuna@cajmetro.cl).

**SEGUNDO OTROSÍ:** Ruego a US. tener presente que de conformidad a lo señalado en el artículo 431 del Código del Trabajo en relación al artículo 600 del Código Orgánico de Tribunales, los actores gozan de beneficio de asistencia jurídica gratuita, por encontrarse patrocinados por la **OFICINA DE DEFENSA LABORAL DE SAN BERNARDO**, dependiente de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, según certificado que se acompañará en la oportunidad legal correspondiente.

**TERCER OTROSI:** Ruego a SS. tener presente que designo como abogados patrocinantes y confiero poder a doña **CECILIA CABRERA GARCIA**, doña **MARÍA CECILIA NOGUER FERNÁNDEZ**, don **CLAUDIO CANDIA GUZMÁN** y don **PABLO ACUÑA RODRÍGUEZ**, todos abogados de la Oficina de Defensa Laboral de San Bernardo, dependiente de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, con domicilio en Avenida Colón Nº 624, Comuna de San Bernardo, quienes podrán actuar conjunta y/o separadamente.

El poder conferido comprende las facultades contenidas en ambos incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil, las cuales se dan enteramente por reproducidos cada una de ellas, en especial, las de avenir, renunciar términos y percibir.