

PROCEDIMIENTO : Tutela Laboral
MATERIA : Vulneración del derecho a la vida e integridad psíquica y física vigente la relación laboral.
DEMANDANTE : **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA PANELES ARAUCO NUEVA ALDEA**
Rut DEMANDANTE : 65.018.337-1 RSU 08010823
Domicilio : Lincoyán 445, Piso 3, Concepción
Representante Legal: : MAURICIO BENEDICTO FUENTEALBA OÑATE C.I. 13.310.158-6
PATROCINANTE 1 : Paula Urzúa Troncoso. C.I. 10.484.693-9
PATROCINANTE 2 : Rodrigo Henríquez García C.I. 13.796.496-1
Domicilio : Lincoyán 445, Piso 3, Concepción.
Forma de Notificación : paula.urzua@ejdeltrabajador.cl;
rodrigo.henriquez@ejdeltrabajador.cl
Demandado : MADERAS ARAUCO S.A. RUT: 96510970-6
Representante Legal : Antonio Luque Guerrero C.I. 6.958.976-6
Domicilio : Avenida San Andrés n°43, Concepción

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

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN

El **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA PANELES ARAUCO NUEVA ALDEA**, RUT 65018337-1 y RSU 08010823, representado por su directiva sindical integrada por Don Mauricio Benedicto Fuentealba Oñate, C.I. N° 13.310.158-6, Presidente, Cristián Sebastián Gaete Ibacache, C.I. N° 12.529.416-2, Tesorero; Roberto Antonio Molina Barrera, C.I. N° 13.602.504-K, secretario; y Carlos Humberto Albornoz Parra, C.I. N° 12.157.220-6, Primer Director, todos domiciliados para estos efectos en Lincoyán 445 Piso 3, Concepción, a Usía con el debido respeto decimos:

Que en conformidad a lo dispuesto en los artículos 183-E, 184 y siguientes, 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.- venimos 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 **MADERAS ARAUCO S.A.** RUT N° 96510970-6, legalmente representada por su Gerente General Sr. Antonio Luque Guerrero, C.I. 6.958.976-6, con domicilio en esta ciudad en Avenida San Andrés n°43, Concepción, en virtud de los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen:

LEGITIMACION ACTIVA

El artículo 486 del Código del Trabajo señala 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, Maderas Arauco S.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 todas sus plantas: Aserraderos Horcones 1, Aserraderos Horcones 2, Aserradero El Colorado, Aserradero Valdivia, Remanufactura Valdivia, Aserraderos Nueva Aldea, Planta Terciado Arauco, Planta Nueva Aldea y Planta Teno.

LOS HECHOS

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 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, 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 el Presidente de la

República declara Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe en todo el territorio nacional.

En este contexto, los trabajadores de las distintas plantas de Maderas Arauco S.A. 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.

Los sindicatos de las distintas plantas pedimos se estableciera al interior de la empresa un plan de emergencia para todas sus plantas, con participación de expertos (mutualidad, comité paritario, departamento de prevención de riesgos) y de los trabajadores. Sin embargo nada de eso pasó. La empresa delegó en cada uno de los gerentes de planta la adopción de las medidas que les parecieran pertinentes. Cada sindicato intentó que se tomaran las medidas adecuadas en sus plantas, pero tampoco tuvieron mucho éxito. Se tomaron algunas medidas parciales, pero en ninguna de las plantas suficientes.

Finalmente, recién el día 20 de marzo se logró sostener una reunión entre los dirigentes de los distintos sindicatos reunidos en la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS INDUSTRIAS DE LA EMPRESA ARAUCO, que preside don Mauricio Fuentealba, asimismo presidente del sindicato denunciante y representantes de la empresa. En dicha reunión, recién a esas alturas, se logró adoptar los siguientes acuerdos.

Entre estos acuerdos se encuentran medidas tan básicas y elementales como disponer de dispensadores de alcohol gel para los trabajadores, sanitización de buses de traslado, entregar mascarillas y guantes, disminuir el número de pasajeros en los buses, control sanitario al ingreso, información a los trabajadores, etc.

Llama la atención que respecto de estas medidas se señala que los responsables de controlarlas serán los dirigentes sindicales. Ciertamente los dirigentes sindicales tenemos entre nuestras funciones velar por el resguardo de los derechos de nuestros socios, pero resulta impresentable que el jefe de relaciones laborales de una empresa como Maderas Arauco S.A. señale que es lamentable que en las plantas no se estén tomando las indicaciones que dio el gerente general. En una empresa como Arauco S.A., una de las más grandes del país en cuyas plantas trabajan miles de trabajadores tanto directos como subcontractados, debería haber desplegado, desde el inicio de la alerta sanitaria, un amplio despliegue de iniciativas bajo la dirección de la mutualidad a la que se encuentra adherido y bajo la responsabilidad del departamento de prevención de riesgos. Es impresentable que el 20 de marzo, 2 meses y medio después de iniciada la alerta sanitaria, una empresa como Arauco

S.A. se excuse en la falta de stock de alcohol gel y mascarillas en el mercado nacional. Es impresentable que una empresa como Arauco S.A., que trabaja con cientos de contratistas y que externaliza incluso su giro propio, no tenga el control de las medidas preventivas implementadas por los contratistas en un contexto de pandemia global y de catástrofe nacional.

Como si lo anterior no fuese desde ya extremadamente grave, lamentablemente, la empresa no ha dado cumplimiento a los acuerdos adoptados. En efecto, a la fecha de esta presentación, 25 de marzo de 2020, en la planta de Paneles Arauco ubicada en Nueva Aldea, la situación es la siguiente respecto de cada uno de estos acuerdos:

1. Duchas operativas en Planta: en el 2º piso se encuentran operativas sólo 3 de las 8 duchas y en el primer piso todas las duchas están operativas pero en malas condiciones.
2. Alcohol gel con sus dispensadores: solo están disponibles en el casino y a la salida de los baños que están al costado del casino. Al ingreso a la planta, al interior de las naves y en los baños que se encuentran en las naves no hay. Tampoco hay dispensadores de jabón para lavado de manos.
3. Toallas con cloro para todos quienes manipulan radios, teclados y computadores: solo se ha entregado a algunos turnos en algunos días y en esas ocasiones se entregan solo 2 toallitas para un turno de 8 horas.
4. Somatización de los buses: no se ha cumplido lo acordado ya que no se sanitiza en cada cambio de turno en planta.
5. Casilleros separados: no se ha implementado ningún cambio, todo se mantiene igual que antes, con muchos casilleros juntos donde se produce aglomeración de personal.
6. Mascarillas y guantes: no se entregan a los trabajadores
7. 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.
8. Disminución turno de Noche para reparar infraestructura necesaria para cumplir recomendaciones autoridad sanitaria: no se ha suspendido ni disminuido el turno noche, todo lo contrario la empresa modificó unilateralmente los turnos dejando operativo solo los turnos de noche (00 horas a 08) y de mañana (08 a 16 horas), esto incluso tras el establecimiento del toque de queda, para lo cual la empresa obtuvo

salvoconductos colectivos argumentando ser una empresa esencial. Tampoco se han iniciado arreglos necesarios.

9. Disminución de pasajeros en buses: no se ha cumplido, el número de pasajeros y la frecuencia de los buses sigue idéntica. En los buses, al igual que en las plantas, los trabajadores van sin mascarilla. (pruebas en fotografías adjuntas).

10. Trabajadores en autos Particulares con devolución de combustible y peajes: Esta medida tampoco se ha hecho efectiva.

El mismo panorama se presenta en otras plantas de la empresa, en las que se observa, además, ausencia absoluta de la mutualidad, invisibilidad del departamento de prevención de riesgos e inactividad del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Siendo así las cosas respecto de los trabajadores propios de Maderas Arauco, SS podrá imaginar cuál es el nivel de control preventivo respecto de las contratistas: simplemente nulo.

Cabe mencionar que esta situación es la prevalente en casi todas las plantas industriales de ARAUCO S.A., tanto de Maderas Arauco como de Celulosa Arauco, que en estas materias siguen los lineamientos y directrices de la empresa matriz, Arauco S.A. De hecho en la mencionada reunión del 20 marzo el jefe de relaciones laborales señala que los lineamientos (que no se implementaron) venían de don Cristián Infante, quien es Gerente General de Arauco S.A. En dicha reunión se encontraba presente también presidente del sindicato de Aserradero Nueva Aldea, Roberto Parra Garrido, planta que el día de ayer, 24 de marzo, fue cerrada por orden de la Autoridad Sanitaria debido a que una trabajadora de la empresa contratista que presta servicios de alimentación, que estaba contagiada de COVID19, trabajó manipulando alimentos y entregando alimentación en el casino para cerca de 350 trabajadores. Esta trabajadora estaba con síntomas desde el sábado y sin embargo fue a trabajar, ella y varios parientes que viven con ella y que también laboran en la planta, hasta el día lunes, sin que nadie se percatara pues no existen los protocolos adecuados. Fue el sindicato de esa planta el que hizo la denuncia ante la Autoridad Sanitaria y paralizó funciones hasta que se realizara el respectivo sumario sanitario que terminó en el cierre de la planta.

Frente a esta situación, a la falta de medidas preventivas eficaces y al incumplimiento de nuestro empleador de su deber de cuidado, especialmente grave en el contexto de la pandemia, nuestra Federación ha llamado a que el día de hoy, 25 de marzo de 2020, los trabajadores se abstengan de prestar los servicios,

en uso de la facultad que les otorga el artículo 184 bis, por ser evidente que en las actuales condiciones se encuentra en inminente peligro su vida y salud.

Tal como señala el comunicado público de la Federación, que se adjunta en el segundo otrosí de este 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. 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 Maderas Arauco S.A. 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 Art. 183-E del Código del Trabajo así lo dispone expresamente: *“Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, 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 Maderas Arauco S.A. 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, formalmente, todas estas instancias, pero claramente no cumplen su función, ni la empresa principal, nuestra empleadora, vela porque así sea. Prueba de ello es que en ninguno de los puntos tratados con la empresa en la reunión del 20 de mayo 2020 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 Maderas Arauco S.A. 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, 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 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. El hecho que recién con fecha 20 de marzo de 2020 se haya sostenido una reunión con los sindicatos para acordar medidas de prevención del COVID 19 en las plantas de la empresa.
2. El que en dicha reunión no se haya mencionado siquiera al 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.
3. El que en esa misma reunión el Jefe de Relaciones Laborales de la empresa haya reconocido que "lamentablemente" las medidas implementadas estén atrasadas y las indicaciones dadas por el Gerente General de la empresa matriz no se están cumpliendo.
4. El que en esa misma reunión, recién el 20 de marzo, 2 meses y medio después de decretada la alerta sanitaria y ya en estado de catástrofe nacional, recién se hayan acordado medidas tan básicas como sanitizar los buses, disminuir el número de pasajeros por bus para conservar distancia social, entregar mascarillas, habilitar las duchas, disponer de alcohol gel, medidas que parecen de una ingenuidad abismante para una empresa en la que laboran miles de trabajadores.
5. El que ni siquiera esas medidas se hayan cumplido en las fechas acordadas.
6. El que el día 24 de marzo de 2020, una de las plantas de la empresa, Planta Horcones, cuyo sindicato estaba presente en dicha reunión del 20 de marzo,

haya sido cerrada por orden de la autoridad sanitaria, luego de una denuncia hecha por el sindicato.

7. El que los trabajadores de las demás plantas hayan debido optar por ejercer su derecho a suspender labores por riesgo inminente para su vida y salud.
8. El hecho que en la Planta Horcones trabajó por más de tres días una trabajadora que se encontraba contagiada con la enfermedad y que ello no haya sido detectado ni por la empresa contratista ni la empresa principal, lo que demuestra la falta de medidas de prevención en aspectos tan fundamentales como quien manipulaba los alimentos que se le daban a los trabajadores de la planta.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 183-E, 184 y siguientes, 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.- **ROGAMOS 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 **MADERAS ARAUCO S.A.** RUT N° 96510970-6, legalmente representada por su Gerente General Sr. Antonio Luque Guerrero, C.I. 6.958.976-6, con domicilio en esta ciudad en Avenida San Andrés n°43, Concepción, acogerla a tramitación y en definitiva acoger la presente denuncia, declarando:

1. Que la empresa Maderas Arauco SA 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 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.

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 durante los días en que suspendieron labores en ejercicio de la facultad que les otorga el art. 184 bis del Código del Trabajo.
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 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.
8. 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.
9. Que se remita copia de la sentencia a la Inspección del Trabajo para su registro.
10. Que la denunciada debe pagar las costas de esta causa.

O las medidas que S.s. 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, solicitamos encarecidamente a Us. 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 todas las plantas de Maderas Arauco, 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 plantas de Maderas Arauco S.A.
3. Se oficie a la Mutualidad de empleadores, para que envíe los planes de protección que se deben aplicar en las distintas plantas 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 los sindicatos de las diversas plantas, 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.

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: 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. Certificado de vigencia del sindicato denunciante
2. Acta de reunión de 20 de marzo de 2020 entre la empresa denunciada representada por su Subgerente de Relaciones Laborales y su Subgerente de Contrato y Remuneraciones y Jefe de Relaciones Laborales; con los dirigentes de los sindicatos afiliados a la Federación Nacional de Sindicatos Industriales de Empresa Arauco S.A. (4 páginas), con el correo electrónico por el que el representante de la empresa la envía al presidente de la Federación
3. Comunicado Público emitido por la Federación Nacional de Sindicatos Industriales de Empresa Arauco S.A. de fecha 24 de marzo de 2020.
4. Dos salvoconductos colectivos emitidos por Carabineros de Chile para autorizar el movimiento de trabajadores de la empresa durante el toque de queda.
5. Cuatro fotos tomadas el día 24 de marzo de 2020 en que se muestra el interior de un bus de traslado de trabajadores, la cola del casino y el sector de casilleros de la empresa, Planta Paneles Nueva Aldea.
6. Noticia publicada en la página web de Radio Biobío el día 24 de marzo 2020 a última hora de la noche, informando del cierre de planta Horcones.
7. 2 noticias publicadas en la página web del Diario Concepción en la madrugada del 25 de marzo 2020 informando el cierre de planta Horcones.

POR TANTO, ROGAMOS A A US. tenerlos por acompañados.

TERCER OTROSÍ: SOLICITAMOS a US tener presente que designamos abogados patrocinantes y conferimos poder en estos autos a doña PAULA URZUA TRONCOSO, Cédula Nacional de Identidad N° 10.484.693-9, y a don RODRIGO HENRIQUEZ GARCIA, Cédula Nacional de Identidad N° 13.796.496-1, ambos domiciliados en calle Lincoyán N° 445 Piso 3, de la ciudad de Concepción, quienes 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.

POR TANTO, SOLICITAMOS a US. tenerlos presentes.

CUARTO OTROSI: SOLICITAMOS a US. tener presente los siguientes correos electrónicos para que se me dirijan las notificaciones del presente proceso: paula.urzua@ejdeltrabajador.cl y rodrigo.henriquez@ejdeltrabajador.cl

POR TANTO, SOLICITAMOS a US. tenerlos presentes.



10.484.693-9



13.796.496-1.