

**PROCEDIMIENTO** : Tutela laboral.

**MATERIA** : Vulneración del derecho a la vida e integridad psíquica y física vigente la relación laboral.

**DEMANDANTE** : **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES**  
**EMPRESA UNIMARC**

**RUT** : **65.093.489-k**

**REGISTRO SINDICAL UNICO** : **1308-1093**

**DOMICILIO** : HUERFANOS N°1055, OFICINA 509

**ABOGADO PATROCINANTE** : **BASTIAN ANDRES GAJARDO LOPEZ**

**RUT** : **18.975.659-3**

**DOMICILIO** : ENRIQUE MAC IVER N°822, SAN BERNARDO

**CORREO ELECTRONICO** : [BGAJARDO@GMBABOGADOS.CL](mailto:BGAJARDO@GMBABOGADOS.CL)

**ABOGADO PATROCINANTE (2)** : **FRANCISCA JAVIERA MILLAN LEON**

**RUT** : **18.694.998-6**

**DOMICILIO** : ENRIQUE MAC IVER N°822, SAN BERNARDO

**DEMANDANDO** : **RENDIC HERMANOS S.A**

**RUT** : **81.537.600-5**

**REPRESENTANTE LEGAL** : **PAULA CORONEL KURTE**

**RUT** : 12.162.559-8

**DOMICILIO** : Cerro El Plomo 5680, Las Condes, Región Metropolitana

**EN LO PRINCIPAL:** TUTELA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS A LA INTEGRIDAD FISICA Y PSIQUICA; **PRIMER OTROSI:** SOLICITA MEDIDA DE CESE INMEDIATO DE LOS ACTOS VULNERATORIOS; **SEGUNDO OTROSI:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS; **TERCER OTROSI:** FORMA DE NOTIFICACIÓN; **CUARTO OTROSI:** PATROCINIO Y PODER.

## JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO

**BASTIAN ANDRES GAJARDO LÓPEZ**, abogado, cédula de identidad N°18.975.659-3, chileno, soltero y doña **FRANCISCA JAVIERA MILLÁN LEÓN**, abogada, cédula de identidad N°18.694.998-6, ambos domiciliados en Enrique Mac Iver N°822, comuna de San Bernardo, en representación según se acreditará del **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES UNIMARC** rut 65.093.489-k, , representado por su directora **VERÓNICA VÁSQUEZ MONJE**, cédula de identidad N°15.675.806-k, presidenta y representante legal, tal como se acredita en certificado de vigencia N°1308/2020/1243 de fecha 7 de diciembre del año 2020, firmado por la dirección del trabajo, que se acompaña en un segundo Otrosí de esta presentación (en lo sucesivo indistintamente “el sindicato”) a S.S respetuosamente decimos:

Que, encontrándome dentro de plazo y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 446, 485, 486 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, por medio de este acto, vengo en deducir denuncia de Tutela Laboral por vulneración de Derechos Fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y acción declarativa de Ineficacia de anexo de contrato, en procedimiento de aplicación general, en contra de **RENDIC HERMANOS S.A** , representada legalmente por **PAULA CORENEL KURTEL**, cédula de identidad N°12.162.559-8 domiciliada en Cerro El Plomo 5680, Las Condes, Región Metropolitana, o quien haga de tal en virtud del artículo 4 del código del trabajo, a objeto de que sea admitida a tramitación , la acoja en todas sus partes y disponga las medidas que se señalaran o que S.S estime pertinente para al adecuada protección de la vida e integridad psíquica y física de los trabajadores de la empresa miembros del sindicato afiliados a esta organización , con costas en consideración a la exposición circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho que a continuación se exponen:

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

- 1. Caducidad:** De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 486 inciso 7º del Código del Trabajo, encontrándose vigente la relación laboral y siendo los hechos denunciados de actual ocurrencia, se concluye que la presente acción ha sido interpuesta dentro de plazo. Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que aun fijando una fecha cierta y determinada relacionada a un “hito” en concreto a partir de la cual computar el plazo de caducidad de la presente acción tutelar, se llega a la misma conclusión, esto es, que ha sido interpuesta dentro de plazo, toda vez que los “hitos” que podrían ser tomados en consideración para estos efectos del 23 de marzo de 2020 Y siguen vigentes en a la actualidad, ya que se sigue insistiendo por parte de la empresa ya individualizada, en la firma de un anexo de contrato de trabajo y aquellos que ya firmaron han visto vulnerados sus derechos a la integridad psíquica y física con el pasar del tiempo.
- 2. Competencia:** De conformidad a lo dispuesto en el artículo 423 del Código del ramo, en relación con el artículo 420 letra a) del mismo cuerpo legal, SS. detenta la competencia, tanto debido a 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 con lo normado en el inciso primero del artículo 486 del Código del Trabajo y atendida la especial circunstancia en que se encuentran los trabajadores que forman parte de la organización sindical denominada **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES EMPRESA UNIMARC**, ésta cuenta con legitimación activa para impetrar la presente acción tutelar y declarativa.
- 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 Trabajo, como, asimismo, dando cumplimiento a las formalidades del artículo 446 en concordancia con el artículo 490 del Código del ramo.
- 5. Procedimiento:** Tomando en consideración la materia de la presente denuncia, y lo dispuesto en el artículo 491 del Código del Trabajo, corresponde la aplicación del

procedimiento ordinario, regulado en los artículos 446 y siguiente del mismo cuerpo normativo indicado

## **II.- Circunstancia de hechos.**

### **1.- Turnos Responsables**

1.1. El 23 de marzo del año 2020 la empresa ya individualizada, dispuso, a través de la firma de anexos de contrato de trabajo, la modificación del sistema de turnos de sus trabajadores, este anexo también dispuso una modificación de las funciones de los trabajadores, ampliando sus responsabilidades y funciones. Esta modificación se fundaba en proteger la vida y salud de las personas, así como de garantizar que los locales pudieran dar cobertura a la imperiosa necesidad de abastecimiento de la población.

Así según lo mencionado se separaron los turnos (turno am A y turno pm B rotativos) para proteger a sus trabajadores de eventuales contagios y para garantizar una correcta trazabilidad en caso de que existieran casos positivos. Esta medida pretendía, en casos de contagios, focalizar acciones de aislamiento para poder controlar de mejor forma la trazabilidad. Dichos anexos comenzaron a firmarse en el mes de marzo 2020, disposición que no fue consultada ni informada previamente con los sindicatos ni trabajadores, **obligando** a cada trabajador a firmar el respectivo anexo. Se recalca el carácter **impositivo** de la firma de este anexo, ya que el trabajador no tenía otra alternativa más que adherirse a estos turnos “responsables” ya que la empresa de todas formas modificaría el sistema de turnos en cada local, Lo cual aconteció.

Con la firma de este Anexo la empresa se arrogo un rol ineludible de protección, según su discurso, el que pretendía proteger la vida y salud de todos sus dependientes.

Este nuevo régimen de sistema de turnos pasó por alto y menoscabó a los trabajadores de la forma que, a continuación, se menciona:

- Derechos tácitos contenidos en contratos individuales de trabajo
- Organización del ámbito vida – trabajo de sus dependientes

- La posibilidad de que sus trabajadores pudieran seguir conservando sus trabajos complementarios o (principales en el caso de trabajadores part-time) lesionando gravemente la libertad de trabajo.

### **Implementación de “turnos responsables”**

La empresa dispuso que la planta de cada local se dividiera en 2 grupos. Un grupo trabajaría en un horario de mañana y el segundo grupo trabajaría en horario de tarde. Su intención era que dichos grupos no tuvieran contacto entre sí, evitando así que los turnos de la mañana tuviesen contacto con los que trabajaban en la tarde.

Así, en una primera instancia la empresa dispuso que los locales trabajarían de lunes a sábado, cerrando los domingos. Medida que fue modificada en menos de un mes, ya que significó un alto costo económico para la empresa. (En este rápido cambio de medida se refleja el interés superior de la empresa de privilegiar el tema económico por sobre el bienestar y salud de sus dependientes, generando perjuicio físico y psicológico). De igual forma que se modificó a rápido andar la disposición de cerrar a medio día las tiendas, medida que tenía como objetivo el que los supermercados fueran sanitizados a medio día y de lograr de manera más ordenada los cambios de turnos de los trabajadores, ya que se buscaba como objetivo que no existiera contacto entre turnos. (esta medida también en el corto andar fue modificada ya que lesionaba las ventas de cada supermercado, lo que significaba un perjuicio que debía ser corregido). Cabe señalar que la empresa implementó un turno de avanzada, en donde los trabajadores llegaban a las 14.40 horas y se instalaban a un costado de la tienda, sin hacer conexión con el turno de la mañana, lo que no dio resultados y que, en la actualidad continúa perjudicando a los trabajadores, ya que de igual forma existe contacto. Cabe señalar que dicho turno de avanzada no se encontraba en el anexo que unilateralmente se hizo firmar, pero que de igual forma se hacía cumplir por los jefes zonales.

Las medidas tomadas por la empresa en cuanto a turnos (salvo el de avanzada mencionado en el párrafo anterior), se encontraban contenidas en dicho anexo de contrato, medidas que sistemáticamente fueron cambiadas y/o modificadas de forma unilateral, esgrimiendo como fundamento una supuesta adaptación que debía tener la empresa producto de los cambios que se estaban suscitando en el país, como la creación del plan dinámico de cuarentenas (plan paso a paso, horario de toque de queda, etc.)

No desconociendo que pudiese resultar comprensible que estas modificaciones necesitaban ser ejecutadas, la empresa en ningún momento validó con el trabajador estas nuevas medidas a través de actualizaciones de contrato, es decir, no se volvieron a actualizar (a través de nuevo anexos de modificación de contrato) las nuevas realidades de turnos y funciones que el trabajador fue experimentando, generando una incertidumbre horaria, que quedaba a criterio del empleador y jefe zonal.

### **Cláusulas Abusivas en Anexo de Contrato**

La empresa dispuso un anexo de contrato que debía ser firmado por el trabajador que contenía cláusulas abusivas, unilaterales y que daban muy poca certeza al trabajador. En su cláusula primera este anexo indicaba que el ***“trabajador está de acuerdo con modificar su jornada laboral, así como las tareas y funciones que permitan dar continuidad al proceso operacional”***, de esto surge incertidumbre, ya que los trabajadores aún tienen cuestionamientos como: ¿Los cambios de jornada, tareas y funciones que se supeditan a la comunidad operacional del supermercado?, ya que los turnos se informan de acuerdo a la necesidad de la empresa y no con una anterioridad razonable. Cabe señalar que dichos turnos, establecidos en las cláusulas abusivas han generado perjuicio físico y psíquico y la empresa fue informada por nuestro sindicato de aquello, por lo cual tomo como medida un plan de acompañamiento psicológico, que contempla contenciones psicológicas. Todo esto tiene como inicio el desgaste emocional y físico de los trabajadores que debían cumplir múltiples funciones en su horario, a veces supliendo el trabajo de 4 operadores.

Así, dicho anexo continua: ***“En el turno que le corresponde realizar el trabajador (a), este realizara todas aquellas labores necesarias propias del local que permita cumplir con el rol de la empresa”*** Dicha clausula deja abierta una posibilidad de abanico de funciones que puede realizar un trabajador, así nuestros afiliados se han visto ejerciendo labores de fiambrería, carnicería, panadería y vegetales, todas en un mismo turno, lo que ha generado los problemas relatados en estos párrafos, de índole física y psíquica, además de no estar contemplado en su contrato individual, existiendo una explotación continua de nuestros afiliados.

Respecto a su clausula segunda dicho anexo indica “se deja expresamente establecido que esta modificación de turno, días de trabajo y funciones es **TEMPORAL**, por lo que los horarios de cada trabajador, sus días de trabajo, de descanso entre otras condiciones laborales realizadas en los meses anteriores o decretada la emergencia sanitaria, no se alterarán para el trabajador, una vez que esté terminada esta situación país de contingencia por COVID -19 y se retome el funcionamiento normal del local (por ejemplo según corresponda en cada caso por trabajador: horarios fijos del trabajador, días libres, turnos rotativos, entre otros). Estos cambios “temporales” obedecen a la situación país producto de la pandemia COVID-19 (Coronavirus), cambios temporales podrían tener que modificarse nuevamente en caso de nuevas restricciones que pueda imponer la Autoridad y/o necesidades operacionales, dada la naturaleza de la alerta sanitaria y medida que adopte la autoridad. En esta Cláusula nuevamente se expresa la temporalidad de la medida, no obstante, pone en un mismo nivel de importancia el funcionamiento operacional por las medidas que pueda decretar la autoridad sanitaria en menoscabo de la salud. Dicho cambio temporal y “necesidad operacional” ha menoscabado enormemente a los afiliados, ya que, sumado a las restricciones de aforos, poli funciones, turnos, y despidos, se ha elevado a un mismo nivel las necesidades operaciones y la salud de los trabajadores, obviando la empresa el desgaste físico y psíquico de las personas.

Es dable entonces formularse la siguiente pregunta: ¿Qué ocurre si un trabajador por algún tema personal o familiar, o en si por mantener otro trabajo, no le era posible adscribir a estos turnos responsables? ¿Qué alternativa mantendría el trabajador? teniendo como contexto el miedo, el susto, la compleja situación de no perder el trabajo, el contagiarse, no tuvieron algunos más remedios que firmar dicho anexo abusivo, y la mayoría posteriormente fue desvinculado. Claramente la empresa al momento de realizar estos cambios unilaterales no pensó en los Derechos adquiridos y en las múltiples funciones que debía comenzar a ejercer los trabajadores, las que se comentaran en los párrafos siguientes:

#### Resultados de la implementación de “**Turnos Responsables**”

Como resultado de la implementación de estos turnos responsables el trabajador fue experimentando los siguientes perjuicios:

- Pérdida de sus derechos tácitos anteriormente adquiridos.
- Pérdidas de segundos empleos a aquellos que tenían trabajos de 20 y 30 horas
- Detrimento de la conciliación vida -familia -trabajo, ya que los turnos no eran los que realmente estaban establecidos, como se comento sobre el turno de avanzada.
- Detrimento físico y psíquico por el ejercicio de poli funciones en local.
- Esto tuvo un efecto adverso respecto a un enfoque de Género: Provocó que muchas trabajadoras que son madres tuviesen problemas para determinar quién cuidaría a sus hijos. Dado que las salas cunas y colegios mantenían cerradas sus puertas, esto quitó la posibilidad que las madres trabajadoras pudieran adaptarse a este nuevo régimen de turnos impuestos.
- **Personas que experimentaron rebajas en su remuneración:** Existen Casos de trabajadores que tuvieron reducción de remuneración, ya que al no poder trabajar en este sistema de Turnos no tuvieron más remedio que solicitar permiso o cambiarse de empleo.
- Este régimen de turnos aniquiló la posibilidad de que trabajadores mantuvieran un segundo empleo. Ante la imposibilidad de compatibilizar estos nuevos turnos muchos



trabajadores tuvieron que recurrir a licencias médicas por la sobre carga o renunciar a sus segundos trabajos, esto sin duda disminuyó su fuente de ingreso y posteriormente los perjudico físicamente.

- **Respecto a los trabajadores part-time**; muchos de ellos tuvieron que renunciar ya que dichos horarios anularon la posibilidad que continuaran estudiando, considerando que la mayoría trabajaban sólo de tarde, porque en las mañanas estudiaban. Lo mismo que los part-time de fin de semana.

Ante la imposibilidad de compatibilizar sus condiciones de estudios, además de que sus jornadas de trabajo fueron distribuidas en más días de lo que correspondían en la normalidad part-time de 20 horas, quienes antes trabajaban 2 días, pero con los turnos responsables esto cambio 3 a 4 días part-time. Respecto a los de los trabajadores de 30 horas, antes trabajaban de 3 a 4 días, con los turnos responsables 5 a 6 días, esto tuvo como consecuencia la renuncia de los afiliados, por lo cual S.S podrá comprender el problema que genera en una persona tener que modificar su vida por la imposición de dichas cláusulas abusivas, perjuicio que se sigue generando.

En otro punto, es menester mencionar que, Aumentó la sobre Carga Laboral, ya que al dividirse la dotación de un local en 2 grupos conllevó a que el trabajo que se realizaba en una sección por 5 personas, ahora la realizan 2 personas. Esto tuvo directa relación con el estrés laboral producto de la sobrecarga que experimentó el trabajador.

En el mes de febrero y marzo del 2021 la Empresa realizó una drástica reducción de personal a través del despido masivos, lo que convenientemente al parecer no afectó a la empresa respecto a su pretendida productividad, dado que los trabajadores que quedaron con trabajo mantenían vigentes un anexo que **ampliaba su ámbito de funciones, siendo en la práctica polifuncionales**. A la ilustración de S.S un trabajador realizaba diversas labores en un mismo local, la persona encargada de panadería en el mismo turno podía estar ejerciendo también labores de carnicería. La reducción de personal, la polifuncionalidad y la modalidad de trabajo de “turnos responsables” eran elementos muy convenientes para la empresa. (nuevamente es dable tener una legítima sospecha que la prolongación de

turnos responsables obedece a razones de tipo económico, puesto que la empresa ha dado muestras anteriores que privilegia dicho factor por sobre el cuidado real de sus propios trabajadores, teniendo en consideración que existía un menoscabo a los menos psicológico y físico realizando intervenciones psicológicas posteriores)

**Niveles de estrés laboral:** La empresa conoce los niveles de estrés laboral que su imposición provocó, por lo cual ha estado realizando con su mutualidad contenciones emocionales, instancia en la que han reflatado la aspiración de sus dependientes de volver a sus turnos normales por el desgaste y todos los perjuicios que esto ha traído a sus vidas, a su saber madres demandadas ante tribunales por tener que dejar a sus hijos solos, o al cuidado de terceros, con el fin de mantener una fuente laboral, pérdidas de trabajos y otros perjuicios.

Lo mencionado ha generado mayores niveles de ausentismo producto de licencias médicas por estrés laboral, un claro ejemplo de ello es el local ubicado en Avenida Concha y Toro, comuna de Puente alto, una de las comunas con mayor cantidad de población, era atendido por cinco funcionarios que realizaban múltiples funciones los que les generaba un desmedro físico.

Otro factor importante que resulto de la implementación de estos Turnos responsables fue la reducción horaria. Este argumento dado por la empresa en donde indica que sus dependientes se encuentran trabajando menos horas que las contractuales (estipuladas por contrato) pese a mantener remuneraciones integrales, **es artificioso, irreal y falso**. En efecto, no habiendo disminuido la cantidad de funciones, tareas, responsabilidades e incluso aumentando la carga, el hecho de trabajar con menos dotación, en horarios más acotados ha significado aumentar los niveles de estrés laboral de sus dependientes.

Como lo indica el propio anexo que los trabajadores fueron obligados a firmar, desde el inicio de los turnos responsables los trabajadores efectivamente se “encuentra trabajando todas aquellas tareas laborales necesarias propias del local que permitan cumplir con el rol de la empresa respecto del abastecimiento a la población el cual constituye un servicio de primera necesidad”

Arrogarle al trabajador mayor responsabilidad producto de laborar en un rubro de primera necesidad, tener menos tiempo para desarrollar sus tareas, ha trastocado e incidido sin duda en su salud física y psíquica. Pese a ser un claro ejemplo de que la reducción de jornada no implica dejar de ser productivo, si ha lesionado severamente la salud de sus dependientes, algo que curiosamente se comprometió a hacer en su rol de protección, la empresa cuando implemento este régimen de turnos “responsables”. Lo que se demostrará que no ha ocurrido, sino todo lo contrario, ha generado enfermedad psíquica y física.

### **Inconsistencia de la Medida**

En este punto nos encargaremos de demostrar que la medida de implementación de turnos responsables y sus verdaderos motivos distan de lo que realmente ocurre en los supermercados.

No se respetan los turnos responsables, dada la falta de personal por los despidos masivos, turnos y licencias médicas, esto está provocando que en los locales no respeten las medidas y se genere vulneración a la integridad psíquica y física. Para ilustrar a su Señoría, por ejemplo,

1. El día 15 de julio del año 2021 en Local los Militares, en reiteradas oportunidades se tuvieron que redirigir trabajadores de otras sucursales para aumentar su cantidad de colaboradores, ya que iría una visita de gerencia de operaciones, a saber, Marcelo Gálvez y Jorge Sáez a fiscalizar el local, incumpliendo los protocolos covid.
2. En el local ubicado en Irarrazabal el día 16 de junio se presencia la falta de personal en fiambrería una trabajadora, la cual no cuenta con el tiempo y Derecho fundamental de concurrir al baño y a colación por no existir mas trabajadores en dicho local, existiendo agotamiento y sobre carga laboral
3. En el local de Vicente Valdés, el día 4 de junio existe un trabajador por sección, teniendo tiempo limitado para concurrir a el baño
4. Creación de protocolos para compra por parte de trabajadores posteriores a su turno que generaban aglomeración de los mismos colaboradores e incumplimiento de protocolos covid 19.

5. Levantamiento de inventarios de día al mismo tiempo que se ejercen labores de producción y venta.
6. Falta de personal y nula adhesión respecto de protocolos que la misma empresa se comprometió a cumplir en primera instancia, y que con posterioridad ha obviado, lo cual queda de manifiesto señalando a modo de ejemplo los locales ubicados en Manuel Montt, Ciudad de los valles, Consistorial y Rojas Magallanes, donde es el propio personal de aseo externo quien debe cocinar en dichos locales.
7. Las empresas externas como: Guardias, Reponedores y mercaderistas que prestan servicios en diversas sucursales, no respetan la medida de turnos responsables. Ante esta situación resulta válido cuestionarse: ¿Cómo se logra que la empresa mandante mantenga un régimen de turnos que procura la segregación, pero que, coexiste con empresas prestadoras de servicios que no los cumplen?

Todo esto es una inconsecuencia por parte de la empresa, entre un discurso y lo que realmente está ocurriendo en los locales. No se respetan aforos, (casino, baños y en cambios de turnos), ni sanitización de locales ni medidas adoptadas para prevenir el **COVID**, a su saber se han cursado diversas multas por parte de la Seremi De Salud por incumplimiento de protocolos en los turnos de poco personal.

Los locales y trabajadores están en la disyuntiva de respetar una medida imposible de cumplir en los hechos. Esto por falta de dotación en las tiendas, lo que demuestra una total desconexión de la empresa con la realidad de sus locales.

## **6. Temporalidad de la Medida**

La empresa ha impulsado la inoculación de sus trabajadores, por ende, mantener en este régimen de trabajo no justifica que el 100% de sus locales mantenga una condición similar al que mantenían cuando se encontraban circunscritos en un contexto de cuarentenas a nivel país.

La autoridad ha decretado su sistema o plan dinámico (paso a paso) que va actualizando la condición epidemiológica de cada zona del país. No se explica porque la empresa aun mantenga un sistema de turno rígido que ha significado desmejorar las condiciones

laborales y de salud de sus dependientes. Surge entonces la legítima sospecha, que la mantención de las actuales condiciones de turnos, ampliación de funciones y horarios unilateralmente impuestos, es altamente conveniente y adecuado para la empresa. No cambiarlos obedecería a privilegiar, nuevamente, factores económicos y de ahorro en su gasto de mano de obra. De este modo, mantener los turnos responsables es altamente conveniente para la empresa, y altamente perjudicial para los trabajadores, tanto física como psicológicamente.

No es desconocido que este sistema de trabajo puede haber tenido una buena intención en un comienzo, pero su inaplicabilidad de acuerdo con las actuales condiciones que atraviesan sus trabajadores en la actualidad lo hace insostenible, por todo lo anteriormente señalado

#### **Extensión horaria en domingos.**

Los Trabajadores que los domingos laboran hasta 10 o 12 horas han sido obligados a extender su jornada. Esto nuevamente atenta contra la calidad de vida de sus trabajadores. El domingo, producto de los turnos responsables, se trabaja con un turno único hecho que ha incidido a una mayor sobre carga laboral. Es así como la empresa el día 2 de septiembre unilateralmente privilegia la economía y modifico las mallas horarias sin ni siquiera presentar anexo, al igual que los turnos de avanzada, generando una explotación que posteriormente no se vería reflejada en las remuneraciones.

#### **Concurso laboral de la empresa.**

Para ilustrar las deficiencias de la empresa se creó un concurso por ellos denominado **“REFIERE Y GANA”**, con el fin de incentivar a través de un bono **de \$25.000** pesos y otro de **\$50.000** pesos, con la finalidad de traer gente a trabajar a las diversas sucursales, ya que los horarios “temporales” se hacen insostenibles con la apertura de fase cuatro de la región metropolitana, con ello reconociendo la falta de personal, debido a turnos responsables implementados en la empresa.

Todas estas circunstancias de hecho relatadas han conllevado directamente que la integridad psíquica y física de los trabajadores se vea afectada en forma considerable,

dañando a los miles de trabajadores que quedan en funciones y ya habiendo vulnerados a los cientos despedidos dentro del periodo de pandemia.

### III.- Circunstancias de Derecho

#### A. ACERCA DE LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

1. Como lo señala la doctrina, el Derecho del Trabajo tradicionalmente ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre el empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. De esta forma, 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 de los trabajadores.

2. Respecto de la tutela de los derechos fundamentales del trabajo, debemos hacer una primera distinción, entre aquellos que protegen la actividad organizativa del trabajador- derechos fundamentales específicos-, de aquellos que protegen al trabajador en su calidad de ciudadanos insertos en una sociedad democrática- derechos fundamentales inespecíficos.

3. En cuanto a la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, en nuestro ordenamiento jurídico tienen eficacia directa, es decir, producen sus efectos de forma inmediata, sin necesidad de mediación legal. Por otro lado, tienen plena vigencia en las relaciones entre particulares, lo que en doctrina se denomina como “eficacia horizontal de los derechos fundamentales” y en nuestro derecho como principio de “vinculación directa de la Constitución”.

4. En efecto, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales se encuentra consagrada expresamente en el artículo 6, inciso 2°, de la Constitución Política de la Republica, al señalar que ***“los preceptos de esta Constitución obligan tanto a titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo”***.

5. A nivel legal, se encuentra recepcionado en el artículo 5, inciso 1, del Código del Trabajo, el que señala: ***“el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de estos”***. Respecto de este importante reconocimiento legal, la Dirección del Trabajo en ***Dictamen N° 2.856/162 de 30 de agosto de 2002*** señaló que: ***“(…) dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotado de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertaris, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de las personas en su ámbito laboral...”***.

6. Actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia. En efecto, el artículo **485** del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del Trabajador se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6° - Del procedimiento de tutela laboral-, pero que en la práctica es el de aplicación general con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos. En este caso, se trata de vulneraciones que ocurren actualmente y durante la relación laboral, lo que hace aplicable especialmente lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo

## **B. GARANTÍAS FUNDAMENTALES VULNERADAS:**

### **a) Derecho a la Integridad Física y Psíquica. Art. 19 N°1 de la CPR:**

1. A este respecto, cabe tener en consideración que el art. 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. En efecto, dicha norma dispone: ***“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”.***

2.- Al establecer esta norma la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, se consagra un imperativo –para el empleador- 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, SS., que el hecho de ejercer una acción abiertamente vulneratoria, como lo es forzar a los trabajadores a suscribir un anexo de contrato ilegal, por el cual se les traslada a ellos la carga de tener que dejar otros trabajos para poder cumplir con sus funciones dentro de las sucursales por los distintos cambios de horarios arbitrarios establecidos, además de tener que cumplir funciones que antes eran realizadas por otros trabajadores que hoy en día fueron desvinculados o ya no se encuentran directamente trabajando en la sucursal. Aun cuando están cumpliendo funciones en horarios que no fueron pactados y funciones que antes no realizaban, se les priva arbitraria e injustificadamente de recibir algún aporte o “asignación” –por mínimo que sea- proveniente del empleador para solventar los costos y necesidades de dicha modalidad de trabajo, obviamente trae aparejado un desgaste en los dos ámbitos señalados, es decir, tanto en el ámbito físico como psíquico, produciéndose, por ende, un incumplimiento tanto de esta obligación legal como del mandato establecido en el Artículo 5º del Código del Trabajo en relación con la norma Constitucional referida

3.- Para graficar la circunstancia anteriormente expuesta, cabe señalar que la afectación a la integridad psíquica, como bien podrá imaginar SS., se produce toda vez que forzar a los trabajadores a realizar funciones que antes de la pandemia eran realizadas por otros funcionarios o que eran realizadas en horarios de fin de semana o días definidos ha hecho perder capacidad económica a los trabajadores que se han visto en la necesidad de dejar otros empleos que ayudaban a solventar a sus familias, imponiendo una presión extra de polifuncionalidad con las mismas remuneraciones anteriores a la pandemia. En este sentido lo que hace la denunciada es poner a los trabajadores entre la espada y la pared **ya que en caso de no aceptar el trato que constituye una vulneración de derechos se ven obligados**



**a renunciar o a dejar otros trabajos para cumplir con los horarios, o a cumplir funciones extenuantes por la falta de personal.**

4.- En relación con la afectación a la integridad física, ésta se produce en la medida que la denunciada no se hace cargo de los problemas físicos que trae aparejado la polifuncionalidad de los trabajadores, como son problemas a manos, hombros, manguito rotador, espalda, caderas, etc.

### **C. EN CUANTO A LA PRUEBA INDICIARIA Y SU PONDERACIÓN:**

1. Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

2. 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 Causa Rol Nº7.023-2009, sostuvo: “**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 estos. 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”.

3. Tal como se adelantó, el art. 493 del Código del Trabajo, introduce en materia probatoria de vulneración de derechos fundamentales laborales, la técnica de los indicios, que, como se ha visto, permiten en cierto grado invertir la carga de la prueba (toda vez que es el empleador quien debe 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”. La técnica de los “indicios”, en la especie, se manifiesta en las siguientes maneras:

**a) Indicios:** Los principales y más importantes indicios, SS., están dados precisamente por el ILEGAL “Anexo de Contrato” que se hizo firmar y se sigue insistiendo en hacer firmar a los que aun no ceden ante la presión de la empresa, lo cual se aprecia en el aviso que envía la empresa que se acompañara en un Otrosí de esta presentación. En este sentido, como bien se habrá dado cuenta SS., basta la simple lectura de dicho instrumento para apreciar la notoria ilegalidad de este; se trata de un instrumento cuyas estipulaciones constituyen un verdadero fraude a la Ley. Este solo instrumento constituye un indicio más que suficiente de las vulneraciones a garantías fundamentales que se denuncian mediante el presente libelo. Medidas que según ellos se aplicaran transitoriamente y que transitoriamente vulneraran los derechos de los trabajadores hasta que ellos decidan volver a las labores normales.

**b) Ponderación:** Establecida la existencia de antecedentes que constituyen un indicio suficiente de las vulneraciones denunciadas, corresponde al empleador explicar los

fundamentos de la adopción y la no adopción de medidas y su proporcionalidad. En este sentido, los elementos que debe tener en cuenta la Judicatura Laboral a la hora de resolver cuestiones como las que se ventilan en estos autos, conforme lo explica el Profesor José Luis Ugarte Cataldo, dicen relación con una labor de ponderación, la que necesariamente debe ser guiada por el principio de proporcionalidad, que implica tres juicios o sub principios, a saber: (i) 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; (ii) 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; y (iii) 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 los elementos señalados precedentemente, saltan a la vista las graves e ilegales acciones en que incurre el empleador, las que resultan manifiestamente atentatorias a las garantías fundamentales señaladas (es decir, al derecho a la integridad física y psíquica de los trabajadores y al derecho a la no discriminación y trato igualitario de los trabajadores). Es del caso señalar que el actuar ilegal y desproporcionado del empleador, se mantienen hasta la fecha de presentación de la acción tutelar incoada en autos.

En conclusión, Rendic Hermanos ha actuado de forma ilegal, es decir, contraviniendo expresamente la normativa laboral vigente; lo cual ha acabado afectando diversas garantías fundamentales de los trabajadores. Lo anterior se agrava si se considera que la denunciada esta al tanto de la ilegalidad de su actuar, y pese a eso se ha mantenido inmutable. En definitiva, el empleador y denunciado busca evadir su responsabilidad como empleador, sea cual sea el costo de esto.

**EL CONTRATO DE TRABAJO NO PUEDE CONTENER CLÁUSULAS CONTRARIAS A LA LEY LABORAL VIGENTE. EL ANEXO DE CONTRATO CARECE DE VALIDEZ Y EFICACIA:**

1. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, en cuanto a la manifiesta vulneración de garantías fundamentales de la que han sido víctima los trabajadores que forman parte de

esta organización sindical, existe una circunstancia que SS difícilmente podría soslayar, la cual, de por sí, reviste el mérito (gravedad) suficiente para que se declare la falta de validez y eficacia del “anexo de contrato” en cuestión, se ordene a la denunciada modificar, conforme a derecho, el “anexo de contrato” ya tantas veces mencionado y reembolsar a los trabajadores lo que corresponda, todos aquellos gastos que han debido soportar, con recursos propios, con ocasión de la implementación de esta modalidad de trabajo, esto es, que el contrato de trabajo, atendido su carácter de contrato **TÍPICO y DIRIGIDO, NO PERMITE QUE SE INCORPOREN CLÁUSULAS CONTRARIAS A LA LEY LABORAL.**

2. Como bien sabe SS., una característica distintiva y fundamental del contrato de trabajo está dada por su carácter TÍPICO o NOMINADO, toda vez que, siguiendo a Lanata, éste “tiene una individualidad acusada, posee su propia denominación –contrato de trabajo– y tiene una regulación jurídica particular, con sus elementos tipificantes, que lo distinguen de las restantes figuras jurídicas de prestación de servicios, civiles o mercantiles”. Es decir, en palabras de la Dirección del Trabajo, ***“se trata de un contrato expresamente regulado por la ley”***.

3. Además, existe consenso en cuanto a que el contrato de trabajo es **DIRIGIDO**, puesto que, según enseña Lizama, *“el legislador fija el contenido contractual mínimo o máximo de la relación laboral con el objeto de superar la desigualdad entre las partes contratantes”*<sup>8</sup>, lo cual trae aparejada una importante consecuencia y es que, al ser dirigido, *“la reglamentación establecida por el legislador tiene un carácter imperativo “sin que las partes puedan alterar, en el contrato particular que celebran, lo estatuido de manera general y anticipada por el legislador”*<sup>9</sup> (énfasis propio).

4. Las características antes señaladas y, en especial, el carácter de “dirigido” del contrato de trabajo, importa una verdadera atenuación de la autonomía de la voluntad al momento de establecer el contenido de sus cláusulas y estipulaciones. Es precisamente por lo anterior, como bien sabe SS., que tradicionalmente las cláusulas del contrato de trabajo (y, en general, de este tipo de convenciones) se han clasificado en mínimas, permitidas y prohibidas.

5. En lo que interesa, para efectos de la presente demanda, cabe precisar que las cláusulas prohibidas, son aquellas que importan una renuncia a los derechos establecidos en las leyes laborales; lo cual se encuentra expresamente recogido en el Código del Trabajo, específicamente en el inciso segundo del artículo 5º de dicho cuerpo normativo, que dispone: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

6. En efecto, al ser los derechos laborales irrenunciables, todas aquellas cláusulas que dejen sin efecto o limiten los beneficios que la ley reconoce a los trabajadores, **CARECEN DE VALIDEZ Y EFICACIA**

7. Dicho lo anterior y considerando que los anexos al contrato de trabajo se consideran, para todos los efectos, parte integrante del mismo, solo queda concluir, S.S., que, en la especie, el anexo de contrato de trabajo entregado a los trabajadores carece de validez e infringe descaradamente la normativa legal vigente y al afectar los derechos laborales irrenunciable de los trabajadores carece absolutamente de eficacia y validez, circunstancia que debe ser declarada por S.S.

#### **PETICIONES CONCRETAS.**

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, solicitamos a S.S. declarar:

1. Que la denunciada ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en relación con la vida e integridad física y síquica de sus dependientes, al obligar unilateralmente a cumplir poli funciones que han causado deterioro tanto físico como psíquico en los trabajadores.
2. Que la denunciada deberá dar íntegro cumplimiento a su obligación legal de protección de los trabajadores, debiendo implementar en forma inmediata las siguientes medidas
  - El retorno a los horarios normales en que se desempeñaban los trabajadores antes de la firma del anexo de contrato forzado.

- Que los trabajadores vuelvan a cumplir aquellas funciones para las que fueron contratados primitivamente, siendo una dentro del área al que sean designados y no varias en diversos sectores del establecimiento donde prestan sus funciones.
- Cualquier otra medida que S.S. estime pertinente para proteger la vida y salud de los trabajadores de la denunciada, así como para reparar los daños que hayan sufrido y para no dejar indemne la vulneración de derechos fundamentales denunciada.

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

**POR TANTO**, de acuerdo con lo expuesto y dispuesto en las normas citadas y demás pertinentes y en conformidad a lo prescrito en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo;

**RUEGO A US.** tener por interpuesta demanda laboral por vulneración de derechos fundamentales en contra de **RENDIC HERMANOS S.A**, ya individualizado y en definitiva declarar:

1.- Que la denunciada ha vulnerado la garantía constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en relación con la vida e integridad física y síquica de sus trabajadores, al generar poli función mediante un anexo unilateral obligado a ser firmado mediante coacción y al obligar a los trabajadores a desempeñarse en diversas áreas, lo que ha afectado su integridad tanto física como psíquica, además de modificar los horarios originalmente pactados

2.- Que la denunciada deberá dar íntegro cumplimiento a su obligación legal de protección de los trabajadores, debiendo implementar en forma inmediata las siguientes medidas:

- Que se respeten los turnos originales pactados con los trabajadores, por generar menoscabo los que actualmente se ejecutan.
- Que los trabajadores dejen de cumplir múltiples funciones que obliga el anexo del contrato

- Cualquier otra medida que S.S. estime pertinente para proteger la vida y salud de los trabajadores de la denunciada, así como para reparar los daños que hayan sufrido y para no dejar indemne la vulneración de derechos fundamentales denunciada.

- Se establezca por S.S una indemnización de perjuicios correspondiente a un sueldo mínimo de un trabajador que cumple jornada de 20 horas semanales, lo que corresponde por cada uno de los afiliados al monto de **\$ 149.778**, siendo un total de 189 socios, por lo cual la suma asciende al monto de **\$28.308.042** millones, o lo que su señoría en Derecho estime pertinente

- Se establezca por S.S una indemnización de perjuicios correspondiente a un sueldo mínimo de un trabajador que cumple jornada de 30 horas semanas, lo que corresponde por cada uno de los afiliados al monto de **\$ 224.667**, siendo un total de 304 socios, por lo cual la suma asciende al monto de **\$68.298.768**, o lo que su señoría estime pertinente en Derecho

- Se establezca por S.S una indemnización de perjuicios correspondientes a un sueldo mínimo de un trabajador que cumple jornada de 45 horas semanales, lo que corresponde por cada uno de los afiliados al monto de **\$384.396**, siendo un total de 941 socios, por lo cual a la suma asciende al monto de **\$361.716.636**, o lo que su señoría estime pertinente en Derecho.

Todo esto de forma anual, ya que desde el inicio de la pandemia es desde el mes de marzo del año 2020, lo que corresponde a una suma aproximada.

3. Que la demandada deberá pagar las costas personales y procesales de esta causa.

**PRIMER OTROSI:** En virtud de lo dispuesto en el artículo 492 Del Código del Trabajo, y en atención a la gravedad de los hechos denunciados, tal como se señaló en lo principal de esta presentación, la integridad psíquica y física de los trabajadores está siendo vulnerada desde los inicios de la pandemia con la imposición de un anexo de contrato , dicho anexo de contrato es arbitrario e ilegal, razón por la cual esta parte viene en solicitar encarecidamente a S.S adoptar de inmediato, en la primera resolución que se dicte, con el

objeto de suspender los actos arbitrarios e ilegales que afectan y vulneran gravemente la integridad psíquica y física de todos los trabajadores adheridos impositivamente a ello, debiendo S.S ordenar que se reestablezca el Imperio del derecho que se ha visto gravemente quebrantado.

**POR TANTO,**

**RUEGO A S.S:** Acceder a lo solicitado y dictar aquellas medidas inmediatas que estime pertinentes, conforme al mérito de lo expuesto y los documentos que se acompañan en un OTROSÍ de esta presentación.

**SEGUNDO OTROSÍ:** Sírvase S.S tener por acompañados los siguientes documentos:

- 1- Anexo de contrato de trabajo de modificación de turno.
- 2- Carta de aviso a trabajadores por implementación de “turnos responsables”
- 3- Constancia Número 60360 del año 2021 realizada ante la Dirección del trabajo, por el trabajador **CRISTOPHER EMMANUELLE ALBERTO FUENTES SILVA.**
- 4- Constancia Número 68908 de fecha 02/09/2021, realizada por el trabajador **CRISTIAN ANTONIO RÍOS ESPINOSA.**
- 5- Constancia Número 63463 de fecha 24/08/2021 realizada por la trabajadora doña **ERICA EUGENIA PEÑA PLAZA.**
- 6- Constancia Número 65600 de fecha 28/08/2021, realizada por la trabajadora doña **DANIELA BEATRIZ CARVAJAL PIZARRO.**
- 7- Constancia Número 66709 de fecha 31/08/2021, realizada por la trabajadora doña **ALEJANDRA VASQUEZ CASTAÑO.**
- 8- Constancia Número 65601 de fecha 28/08/2021 realizada por la trabajadora doña **NICOLE ALEJANDRA SILVA CERDA.**
- 9- Constancia Número 65603 de fecha 28/08/2021, realizada por la trabajadora doña **CARINA VANNESA GARCÍA ROSSI.**



- 10- Constancia Número 65613 de fecha 29/08/2021, realizada por la trabajadora doña **MARÍA JESÚS GONZÁLEZ MELO.**
- 11- Constancia Número 65615 de fecha 29/08/2021, realizada por la trabajadora doña **JENIFFER TANNIA LÓPEZ CARVAJAL.**
- 12- Constancia número 66562 de fecha 31/08/2021, realizada por la trabajadora doña **KATHERINE ALEJANDRA GUTIÉRREZ BAEZ.**
- 13- Constancia número 66659 de fecha 31/08/2021, realizada por la trabajadora doña **PAULA BELÉN ROJAS CARRASCO.**
- 14- Correo electrónico de fecha 05 de Mayo del año 2021, enviado por doña Verónica Vásquez (presidenta del sindicato) a: Gerardo Salinas, Bárbara Ruz Bascur, y María angélica Bahamondes Navia.
- 15- Correo electrónico de fecha 18 de Junio del año 2021, enviado por doña Verónica Vásquez (presidenta del sindicato) a: Bárbara Ruz Bascur, Francisco Chaparro Gaete, Gerardo Salinas, y María Angélica Bahamondes Navia, con motivo de turno único en sucursal Unimarc ubicado en la comuna de Vitacura.
- 16- Correo electrónico de fecha 23 de junio del año 2021, enviado por doña Verónica Vásquez (presidenta del sindicato) a: Romina Solari Illanes, María Angélica Bahamondes Navia, Gerardo Salinas, y Daniel Recabarren Gamba, con motivo de incumplimientos impuestos por la compañía en la totalidad de locales de la Región Metropolitana.
- 17- Correo electrónico de fecha 30 de agosto del año 2021, enviado por don Vernie Castillo Valencia, (vicepresidente del sindicato) a doña Romina Solari Illanes, Gerardo Salinas, y María Angélica Bahamondes Navia con motivo de implementación de turnos responsables en sucursal Huechuraba.
- 18- Correo electrónico enviado por doña **LORETO HERNÁNDEZ GOYOAGA**, de fecha 12 de septiembre del año 2021, donde informa que se presentó psicóloga del IST a hacer contención.
- 19- Correo electrónico enviado por el **Sindicato Nacional de trabajadores Unimarc** a: Gerardo Salinas, Claudia Escalona, Francisco Cartagena, Bárbara Ruz y Romina

Solari, con motivo de solicitar información relativo a la contención psicológica realizada por IST.

20- Contrato de trabajo de fecha 02 de Mayo del año 2011 De don **GABRIEL ANTONIO CANDIA BELLO**.

21- Carta horaria de don **GABRIEL ANTONIO CANDIA BELLO**, de marzo del año 2019.

22- Carta horaria de don **GABRIEL ANTONIO CANDIA BELLO**, de marzo del año 2020

23- Carta horaria de don **GABRIEL ANTONIO CANDIA BELLO**, de julio del año 2021.

24- Copia autorizada de mandato judicial en donde consta nuestra personería.

**TERCER OTROSÍ:** Sírvase S.S tener como forma especial de notificación de todas aquellas resoluciones que se dicten en el proceso a los siguientes correos electrónicos: [fmillan@gmbabogados.cl](mailto:fmillan@gmbabogados.cl) o [bgajardo@gmbabogados.cl](mailto:bgajardo@gmbabogados.cl)

**CUARTO OTROSÍ:** Rogamos a S.S tener presente que nuestra calidad de abogados habilitados para el ejercicio de la profesión y mandatario judicial consta en escritura pública de fecha 14 de septiembre del año 2021 que se acompaña en esta presentación, actuaremos y patrocinaremos personalmente esta causa, fijando domicilio en calle Enrique Mac-Iver N°822, Comuna de San Bernardo, Región Metropolitana.