



**PROCEDIMIENTO
MATERIA**

: TUTELA LABORAL.
: DENUNCIA DE PRÁCTICAS
ANTISINDICALES.

**DENUNCIANTE 1
RUT
DOMICILIO**

: Hernán Patricio Álvarez González
: 15.089.891-9
: Los Aromos # 931, Lolleo, San
Antonio

**DENUNCIANTE 2
RUT
DOMICILIO**

: Luis Alberto Amigo Ramírez
: 14.274.643-3
: Ginebra # Lolleo, San Antonio

**DENUNCIANTE 3
RUT
DOMICILIO**

: Luis Armando Calderón Machuca
: 11.945.822-6
: José Miguel Carrera # 1134, Lolleo,
San Antonio

**DENUNCIANTE 4
RUT
DOMICILIO**

: José Antonio Cepeda Flores
: 10.658.702-7
: Alcalde Reinaldo Barahona Block #
420, Dto 101, San Antonio

**DENUNCIANTE 5
RUT
DOMICILIO**

: Guillermo Cristian Chailan León
: 11.836.988-2
: Los Geranios # 456, Lolleo, San
Antonio

**DENUNCIANTE 6
RUT
DOMICILIO**

: Luis Estaqueo Delgado Acevedo
: 10.891.748-2
: Vista Hermosa # 1480, Población
30 de Marzo, San Antonio

**DENUNCIANTE 7
RUT
DOMICILIO**

: Paulina Alejandra Fajardo Castillo
: 14.004.369-9
: Vista Hermosa # 1480, Población
30 de Marzo, San Antonio

**DENUNCIANTE 8
RUT
DOMICILIO**

: Sergio Enrique Fajardo Velásquez
: 15.871.951-7
: Orella # 502, Barrancas, San
Antonio

DENUNCIANTE 9
RUT
DOMICILIO

: José Alberto Fuentes Jorquera
: 8.170.550-k
: Mauricio Mena # 171, San Antonio

DENUNCIANTE 10
RUT
DOMICILIO

: Pablo Alfredo Gaete Donoso
: 16.967.856-1
: Robinson Crusoe # 970, Alto
Mirador, San Antonio

DENUNCIANTE 11
RUT
DOMICILIO

: Raúl Alfredo Gaete Duarte
: 8.990.010-7
: Robinson Crusoe # 970, Alto
Mirador, San Antonio

DENUNCIANTE 12
RUT
DOMICILIO

: Raúl Octavio González Garrido
: 11.697.881-4
: Calle José Arellano # 12, Población
José Arellano, Cartagena

DENUNCIANTE 13
RUT
DOMICILIO

: Eduardo Fabián González Soto
: 14.274.631-k
: Del Centenario # 839 Placilla San
Antonio

DENUNCIANTE 14
RUT
DOMICILIO

: Paul Manuel Huala Piña
: 11.522.061-6
: Pasaje Samuel García # 1185 Villa
del Mar San Antonio

DENUNCIANTE 15
RUT
DOMICILIO

: Rodrigo Ariel Huala Piña
: 12.271.696-1
: Las Alpacas # 1676 Viuda 10,
Llolleo San Antonio

DENUNCIANTE 16
RUT
DOMICILIO

: Fabián Manuel Jiménez Silva
: 10.037.042-5
: Avenida Cristo Rey # 762, San
Antonio

DENUNCIANTE 17
RUT

: José Nicolás Leiva Ortiz
: 9.952.720-k

DOMICILIO

: Avenida Cristo Rey # 310, San Antonio

DENUNCIANTE 18

RUT

DOMICILIO

: Denis Medina Zúñiga
: 14.003.709-5
: Calle Orella # 1391, Barrancas, San Antonio

DENUNCIANTE 19

RUT

DOMICILIO

: Arturo Mesina González
: 10.017.432-4
: Baquedano # 444, Lolleo, San Antonio

DENUNCIANTE 20

RUT

DOMICILIO

: Manuel Antonio Morales Tapia
: 11.184.327-9
: Pasaje los Perales # 119, San Antonio

DENUNCIANTE 21

RUT

DOMICILIO

: Pedro Enrique Muñoz Ponce
: 12.826.299-7
: Los Boldos # 1630 Bellavista San Antonio

DENUNCIANTE 22

RUT

DOMICILIO

: Rodrigo Andrés Ortega Ramos
: 13.195.337-2
: Los Huilliches # 456, Las Dunas, San Antonio

DENUNCIANTE 23

RUT

DOMICILIO

: David Andrés Machuca Ojeda
: 13.768.845-K
: Gregorio Mira # 397, Placilla, San Antonio

DENUNCIANTE 24

RUT

DOMICILIO

: Pedro Patricio Rabanal Araya
: 11.225.017-4
: Guillermo Álvarez # 1244 Villa del Mar San Antonio

DENUNCIANTE 25

: Héctor Antonio Rubio Carrasco

RUT : 16.404.394-0
DOMICILIO : El Sauce # 1522, Lolleo, San Antonio

DENUNCIANTE 26 : Mario Hernán Silva Gómez
RUT : 10.431.430-9
DOMICILIO : Clotario Blest # 1074, Villa Miramar, San Antonio

DENUNCIANTE 27 : Cristian Oscar Soiza Seifer
RUT : 10.991.180-1
DOMICILIO : Luis Mandujano Tobar # 2836, Barrancas San Antonio

DENUNCIANTE 28 : Juan Andrés Soto Bravo
RUT : 13.769.048-9
DOMICILIO : Ginebra # 1522, Lolleo, San Antonio

DENUNCIANTE 29 : Herman Mauricio Reyes Varas
RUT : 10.674.004-6
DOMICILIO : Pasaje nueve de noviembre # 29, Placilla, San Antonio.

DENUNCIANTE 30 : Andrés Marcelo Subiabre Ortiz
RUT : 10.404.277-5
DOMICILIO : Daniel Salcedo # 2388, Las Dunas, San Antonio

DENUNCIANTE 31 : Juan Eduardo Torres Torres
RUT : 10.828.155-3
DOMICILIO : Hermanos Carrera # 466, San Antonio

DENUNCIANTE 32 : Raúl Patricio Torres Torres
RUT : 11.945.350-k
DOMICILIO : Hermanos Carrera # 466, San Antonio

DENUNCIANTE 33 : Mauricio Giovanni Valdivia Leiva
RUT : 18.162.907-k

DOMICILIO

: Samuel García # 970, Población 30
de Marzo, San Antonio

DENUNCIANTE 34

: Sergio German Vargas Rodríguez

**RUT
DOMICILIO**

: 9.504.607-k
: Parinacota # 2025 Lolloe San
Antonio

DENUNCIANTE 35

: CRISTOBAL NICOLÁS GONZÁLEZ
NUÑEZ

**RUT
DOMICILIO**

: 16.759.291-0
: Lauro Barros # 060, San Antonio.

**ABOGADA PATROCINANTE 1
RUT**

: KARLA VARAS MARCHANT
: 9.911.127-5

**ABOGADA PATROCINANTE 2
RUT**

: DANIELA MARZI MUÑOZ
: 13765795-3

**ABOGADO PATROCINANTE 3
RUT**

: CESAR TOLEDO CORSI
: 9.907.557-0

DOMICILIO

: Ahumada 312, oficina 626,
Santiago

MAIL

: karlavaras@yahoo.com;
ctolcorsi@gmail.com

DENUNCIADO 1

**RUT
REPRESENTANTE LEGAL
RUT
DOMICILIO**

: **PUERTO CENTRAL S.A.**
: 76.158.513-4
: RODRIGO OLEA PORTALES
: 7.189.745-1
: AV. RAMON BARROS LUCO N°
1613, PISO 12, OFICINA 1202,
TORRE BIOCEÁNICA, SAN ANTONIO

DENUNCIADO 2

**RUT
REPRESENTANTE LEGAL
RUT**

: **MUELLAJE CENTRAL S.A.**
: 76.242.857-1
: RODRIGO OLEA PORTALES
: 7.189.745-1

DOMICILIO

: Allan Macowan 240, piso 1, San Antonio

EN LO PRINCIPAL: Denuncia por prácticas antisindicales; **PRIMER OTROSI:** Acompaña documentos; **SEGUNDO OTROSI:** Señala forma especial de notificación y solicita litigación electrónica; **TERCER OTROSI:** Patrocinio y Poder.

JUZGADO DEL TRABAJO DE SAN ANTONIO

Sergio Germán Vargas Rodríguez, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 9.504.607-k; **Raúl Octavio González Garrido**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 11.697.881-4, y **Raúl Alfredo Gaete Duarte**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 8.990.010-7; **Hernán Patricio Álvarez González**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 15.089.891-9; **Luis Alberto Amigo Ramírez**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 14.274.643-3; **Luis Armando Calderón Machuca**, trabajador portuario cédula nacional de identidad 11.945.822-6; **José Antonio Cepeda Flores**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.658.702-7; **Guillermo Cristian Chailan León**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 11.836.988-2; **Luis Estaqueo Delgado Acevedo**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.891.748-2; **Paulina Alejandra Fajardo Castillo**, trabajadora portuaria, cédula nacional de identidad 14.004.369-9; **Sergio Enrique Fajardo Velásquez**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 15.871.951-7; **José Alberto Fuentes Jorquera**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 8.170.550-k; **Pablo Alfredo Gaete Donoso**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 16.967.856-1; **Eduardo Fabián González Soto**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 14.274.631-k; **Paul Manuel Huala Piña**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 11.522.061-6; **Rodrigo Ariel Huala Piña**, trabajador portuario; cédula nacional de identidad 12.271.696-1; **Fabián Manuel Jiménez Silva**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.037.042-5; **José Nicolás Leiva Ortiz**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 9.952.720-k; **Denis Medina Zúñiga**, trabajadora portuaria, cédula nacional de identidad 14.003.709-5; **Arturo Mesina González**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.017.432-4; **Manuel Antonio Morales Tapia**, trabajador portuario, cédula nacional

de identidad 11.184.327-9; **Pedro Enrique Muñoz Ponce**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 12.826.299-7; **Rodrigo Andrés Ortega Ramos**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 13.195.337-2; **David Andrés Machuca Ojeda**; trabajador portuario, cédula nacional de identidad 13.768.845-K; **Pedro Patricio Rabanal Araya**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 11.225.017-4; **Héctor Antonio Rubio Carrasco**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 16.404.394-0; **Mario Hernán Silva Gómez**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.431.430-9; **Cristian Oscar Soiza Seifer**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.991.180-1; **Juan Andrés Soto Bravo**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 13.769.048-9; **Andrés Marcelo Subiabre Ortiz**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.404.277-5; **Juan Eduardo Torres Torres**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 10.828.155-3; **Raúl Patricio Torres Torres**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 11.945.350-k; **Mauricio Giovanni Valdivia Leiva**, trabajador portuario, cédula nacional de identidad 18.162.907-k; **Cristóbal Nicolás González Nuñez**, trabajador portuario, cédula de identidad 16.759.291-0, todos con domicilio para estos efectos en Ahumada 312, oficina 626, Santiago comuna de San Antonio; Herman Mauricio Reyes Varas, trabajador portuario, cédula de identidad 10.674.004-6, con domicilio en Pasaje nueve de noviembre # 29, Placilla, San Antonio, a US., con respeto decimos:

Que, encontrándonos dentro de plazo legal, y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 19 N° 2, N° 12, N° 16 y N° 19 de la Constitución Política de la República y los artículos 2 incisos 3° y 4°, 220 N° 4, 289 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, venimos en interponer Denuncia en **Procedimiento de Tutela Laboral por prácticas antisindicales** en contra de **PUERTO CENTRAL S.A.**, empresa del giro de su denominación, RUT 76.158.513-4, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por **RODRIGO OLEA PORTALES**, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, de profesión ingeniero, cédula nacional de identidad 7.189.745-1, ambos con domicilio en Avenida Ramón Barros Luco N° 1613, Piso 12, oficina 1202, Torre Bioceánica, comuna de San Antonio, y en contra de la empresa **MUELLE CENTRAL S.A.**, empresa del giro de su denominación, RUT 76.242.857-1, representada legalmente en virtud de lo dispuesto por el artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por **RODRIGO OLEA PORTALES**, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, de profesión ingeniero, cédula nacional de identidad 7.189.745-1, ambos con domicilio en Alan Macowan 240, piso 1, San Antonio, en

virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que paso a exponer:

I. CUESTIONES PREVIAS: VNCULOS DE LAS EMPRESAS DEMANDADAS:

PUERTO CENTRAL S.A., es la sociedad Concesionaria del Frente de Atraque Costanera Espigón del Puerto de San Antonio, sociedad que se adjudicó dicha Concesión en mayo de 2011 e inició sus operaciones en noviembre del mismo año.

Por su parte, la Empresa MUELLAJE CENTRAL S.A., es filial de Puerto Central y se constituyó mediante escritura pública de fecha 29 de junio de 2012, para los efectos de desarrollar las faenas portuarias por cuenta de Puerto Central.

En consecuencia, Puerto Central S.A., por intermedio de su filial Muellaje Central, desarrolla las faenas portuarias en el Puerto de San Antonio, y esta última es, además, la empresa por medio del cual se llevó a cabo el proceso de contratación que inició Puerto Central S.A. a contar del día 11 de septiembre de 2014.

En razón de lo anterior, y según se detallará en el curso de la demanda, ambas empresas han atentado en contra de la libertad sindical de los demandantes, al excluirlos del proceso de contratación por causa de su sindicación, y en especial, y por su activa participación en el movimiento sindical portuario, generándose respecto de todos ellos una lista negra que les impide seguir desarrollando las labores que han efectuado durante gran parte de su vida laboral.

II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:

1. Breve contextualización de la Unión Portuaria y hecho notorio del liderazgo radicado en el dirigente portuario Sr. Sergio Vargas

Para comprender mejor los últimos conflictos de los trabajadores portuarios con las empresas demandadas, es conveniente conocer algunos antecedentes que expresan que este problema surge y resurge durante más de un siglo, que cuyas manifestaciones en la historia varían

entre sí por cuestiones más bien accesorias, pero que presentan elementos principales absolutamente constantes.

Una pregunta básica que se presenta apenas se intenta comprender el problema portuario, es cuestionarse por qué los trabajadores del sector han aceptado una forma de contrato, de carácter eventual, que los despoja de prácticamente todos los derechos laborales de los cuales gozan la generalidad de los trabajadores.

El contrato de trabajador portuario eventual, que se celebra por un número de horas –que suelen ser 7 horas y media-, es a la vez contrato y finiquito, y no genera derechos asociados a la antigüedad como indemnizaciones por años o feriado, por nombrar algunos. La respuesta a la duda ya planteada se encuentra en que esta brutal precariedad era compensada por prácticas históricas que han mitigado sus efectos, como la nombrada, sistema de distribución del trabajo eventual de antigua data, consistente en que es el sindicato quien provee el trabajo eventual portuario de acuerdo a las necesidades, completamente variables, de cada barco atracado en el puerto. Supone la designación de los trabajadores (eventuales) que cumplirán los respectivos turnos de trabajo. Este sistema de nombrada hasta el día 11 de septiembre de 2014 era gestionado por la FETRAMPEC.

Se trata de un sistema que, junto con conciliar la necesidad de flexibilidad en la contratación por parte de las empresas de muellaje, constituye un modo equitativo entre todos los trabajadores portuarios afiliados a la misma que, al mismo tiempo, evita la práctica de listas negras por parte de las empresas cuando son estas quienes controlan la contratación de trabajadores portuarios eventuales.

El trabajo portuario, por su naturaleza, absolutamente dependiente de la frecuencia de atraque de los barcos a cuya carga sirven, explica que el trabajo eventual sea el más demandado y, por otra parte, la escasez de puestos de trabajo eventuales con relación al número total de trabajadores portuarios eventuales potencialmente contratables, fuerza a que deba organizarse la provisión de tales puestos y la nombrada históricamente cumplió tal tarea y lo hacía en el puerto de San Antonio hasta que el actuar aquí reprochado de las demandadas lo alteró con grave afectación a los derechos sindicales según se dará cuenta más adelante.

Desde otra perspectiva, al ser el sindicato quien gestionaba el flujo de mano de obra eventual, ello permitió ámbitos de libertad al trabajador portuario eventual quien no veía entregado sus tiempos de vida y de

trabajo a las solas necesidades empresariales. Se fue estructurando un tipo de trabajo con altas dosis de flexibilidad, pero, a diferencia de lo acostumbrado en nuestro país, tomando en cuenta también el interés de estos trabajadores, como una suerte de moneda de cambio ante la extrema precariedad temporal de sus trabajos. Así, se lograba un equilibrio al producirse una distribución de este bien escaso –el trabajo– entre los portuarios, pero considerando los intereses vitales de cada uno de los trabajadores.

Esta forma de organización del trabajo portuario eventual no es nueva en nuestro país y tampoco su necesidad como defensa ante las listas negras, pues ya se tienen vestigios en el período post Primera Guerra Mundial, en que la crisis económica de las salitreras expulsó enjambres de trabajadores desocupados hacia los puertos, constituyéndose en “mano de obra abundante que los empleadores intentaron aprovechar, utilizándola para hacer funcionar las listas negras por la enorme cantidad de reemplazos existentes y así deshacerse de los trabajadores más audaces que organizaban a sus compañeros para exigir mejores condiciones y pagos. En 1917, de hecho, la tecnología de las listas negras se reforzó mediante un retrato fotográfico obligatorio para las matrículas sin las cuales los portuarios no podían laborar, el que terminó implantándose pese a la gran huelga en su contra” (“Los trabajadores portuarios y las nuevas –viejas prácticas del empresariado”, Díaz, Gonzalo y Santibáñez, Camilo, disponible en http://resumen.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=10273:los-trabajadores-portuarios-y-las-nuevas-viejas-practicas-del-empresariado&catid=10:trabajo&Itemid=54)

Dicho esto, se puede apreciar que el siguiente elemento constante de este conflicto, es la reacción de la contraparte empresarial a la organización temprana y unitaria de los trabajadores, la cual detenta un poder que sin esta acción sindical, en la realidad, se constituye y actúa como un poder sin límites.

A esta historia, hoy se suma un eslabón más con el surgimiento de la organización sindical denominada Unión Portuaria. Ésta nace en los primeros años del Siglo XXI en la región del BíoBío, por la coordinación sindical entre los diversos puertos a nivel nacional. Se caracteriza por no tener una directiva al modo clásico, sino dirigentes por zonas, haciendo evidente esta modalidad de representación que la visibilidad del representante dependerá de la importancia del puerto y de la envergadura del conflicto en cada caso concreto. Es por ello que en los últimos años la cara principal de la Unión Portuaria pasó a ser uno de los

demandantes, el Sr. Sergio Vargas, como quedará reflejado abundantemente a lo largo de esta demanda.

Para dar consistencia definitiva a este hecho citaremos su participación como invitado al programa televisivo "Tolerancia Cero", del canal Chilevisión, el 13 de Enero de 2014. Elegimos esta aparición en específico porque se trata del medio de comunicación más masivo que se conoce, pero su importancia se ve enormemente incrementada, si se tiene en cuenta que se produce en un programa editorial del canal: el que da la pauta de las noticias más relevantes acontecidas en la semana. Para hacer aún más gráfico el asunto, puede revisarse desde el minuto 10, en que el periodista Matías del Río le dice al señor Vargas "hablemos de San Antonio, en que tú eres el líder ahí", a lo que nuestro representado responde "lo que pasa es que yo estoy sentado hoy con los dirigentes del norte del país, están los voceros de Antofagasta, hay gente de Iquique...". A continuación el periodista Fernando Paulsen le hace presente que "han salido una cantidad de textos en que se dice que es usted el que desplaza a los trabajadores", entre otras acciones, a lo que el señor Vargas responde: "es malo enfocar el conflicto en una sola persona, yo soy el vocero de los trabajadores portuarios y de los dirigentes de San Antonio".

2. Breve contextualización de la práctica antisindical denunciada:

El pago retroactivo de la media hora de colación y los acuerdos suscritos entre Unión Portuaria de Chile, empresas portuarias y el Gobierno de Chile

1. Es un hecho de público conocimiento que a finales del año 2013, los trabajadores portuarios de Chile, organizados en la Unión Portuaria, bajo la dirección del dirigente Sergio Vargas, reivindicaron su derecho al pago de la media hora de colación correspondiente a los últimos cinco años.
2. Lo anterior dio origen a una serie de huelgas que se llevaron a cabo en el Puerto de San Antonio.
3. En razón de lo anterior, los trabajadores portuarios de San Antonio, organizados en el Frente de Trabajadores Portuarios de San Antonio, solicitaron la intervención del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sosteniendo una primera reunión el día 11 de diciembre de 2013.

4. Tras la revisión de los antecedentes acompañados por el Frente de Trabajadores Portuarios y las fiscalizaciones realizadas por la Dirección del Trabajo, el Ministerio constató que, efectivamente existían problemas en relación con el cumplimiento por parte de las empresas del derecho a media hora de colación de sus trabajadores, específicamente durante el período que va entre enero de 2005 y el 22 de marzo de 2013.
5. Por lo anteriormente expuesto, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encabezado en ese entonces por el Ministro Jobet, se comprometió a abordar este problema por medio del establecimiento de una mesa de trabajo conformada por representantes de los trabajadores, la empresa y el gobierno, que tendría por objeto analizar todas las vías de solución posibles para obtener el pago de aquellas deudas generadas por los incumplimientos recién descritos.
6. Los trabajadores de San Antonio, para los días 5 y 7 de enero de 2014, proponen la instalación de la mesa de trabajo, bajo el compromiso de levantar el paro, pero como el Ministro Jobet no aceptó la propuesta, el paro continuó.
7. A nivel nacional, el día 7 de enero de 2014, los trabajadores organizados en la Unión Portuaria de Chile, las empresas portuarias y el Gobierno, suscriben un acuerdo en relación con el pago retroactivo de la media hora de colación, donde se reflejan los siguientes compromisos
 - a. El establecimiento de una mesa de trabajo que tendrá como misión la determinación de los montos a cancelar de conformidad con la antigüedad de cada trabajador, la cual iniciará su cometido a contar del día 8 de enero de 2014.
 - b. La mesa terminará su cometido dentro de los 10 días siguientes al término de las paralizaciones.
 - c. Terminado su cometido, el Ministerio del Trabajo se compromete a organizar una nueva mesa de trabajo destinada a regular temáticas pendientes del mundo laboral portuario.
 - d. Mediación del Ministerio del Trabajo para obtener un pago compensatorio a favor de los trabajadores portuarios adherentes a la paralización.
8. Sin embargo, y en total desconocimiento del compromiso asumido, el Ministerio del Trabajo nunca instaló la mesa, lo que dio origen a un nuevo paro en el puerto de San Antonio que se inició el 5 de enero de 2014 y tuvo una duración de 23 días.
9. A efectos de deponer las paralizaciones, con fecha 25 de enero de 2014, se produjo un acuerdo entre los trabajadores de la Unión Portuaria de Chile, las empresas portuarias y el Gobierno de Chile, por medio del cual se comprometen:

- a. Al pago por parte de las empresas portuarias de un monto de dinero asociado al pago retroactivo de la media hora de colación, correspondiente al total de \$1.500.000.- por trabajador, bajo los requisitos y condiciones establecidos en el documento de acuerdo.
- b. A definir el Gobierno, los lineamientos de un proyecto de ley que entregue un beneficio económico a los trabajadores portuarios.
- c. A estudiar el Gobierno un proyecto de ley a largo plazo que aborde los cambios que permitan modernizar el sector portuario y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, con especial énfasis en la situación de los trabajadores eventuales.
- d. Las empresas a reintegrar a los trabajadores movilizados en las mismas condiciones previas al comienzo de la paralización de los puertos.
- e. Los trabajadores a retornar a sus puestos de trabajo a partir del segundo turno del día domingo 26 de enero de 2014.
- f. Producto de que PCE no llamo a los trabajadores a los turnos estos volvieron a para el 27 de enero. Y para levantar el paro el 28 de enero acordaron formar una mesa de trabajo.

El establecimiento de una mesa negociadora entre la FETRAMPEC y Puerto Central con el objeto de acabar con las paralizaciones

1. Puerto Central, sociedad concesionaria del Frente de Atrache Costanera Espigón del Puerto de San Antonio, con el objeto de generar vínculos con los trabajadores portuarios afiliados a la FETRAMPEC a raíz del proceso de modernización del Puerto y el anhelo de que el nuevo terminal se convierta en el más eficiente de la costa oeste de Sud América, decide levantar una mesa negociadora con los trabajadores organizados en la FETRAMPEC, bajo el claro propósito de terminar con las paralizaciones como fórmula de solución de conflictos, instaurando en su lugar el diálogo y la negociación.
2. De esta forma, a inicios del mes de marzo de 2014, se da inicio a esta mesa negociadora, que tuvo por cometido abordar temas relativos a la seguridad laboral, control de alcohol y drogas, convenio de provisión de puestos de trabajo, protocolo de nombradas, entre otros temas vinculados con las condiciones de trabajo en el puerto.
3. Se pretendía llegar, al finalizar esta mesa de trabajo, a la firma de un protocolo de acuerdo para regular la modalidad de operación

del Frente de Atraque Costanera Espigón del Puerto de San Antonio y para la generación de un vínculo laboral entre los trabajadores portuarios eventuales afiliados a la FETRAMPEC y Puerto Central.

4. Se sostuvieron diversas reuniones durante el transcurso de aproximadamente 6 meses (de marzo a agosto), bajo la coordinación y asesoría de la consultora ConVerGente, que fue contratada por la empresa Puerto Central a fin de facilitar la negociación para arribar a acuerdos satisfactorios para ambas partes.
5. Los trabajadores, organizados bajo la dirección de la FETRAMPEC, decidieron participar en la mesa, comprometiéndose a deponer las paralizaciones o huelgas a objeto de llegar a un acuerdo con la empresa en torno a diversas temáticas que afectaban a los trabajadores.
6. Su participación fue con total transparencia y buena fe, esperanzados en que iban a poder generar un acuerdo que beneficiara y mejorara las condiciones de trabajo en el Puerto.

El nacimiento de una Federación Paralela

1. Mientras se desarrollaba el trabajo de la mesa negociadora convocada por Puerto Central con la FETRAMPEC, los trabajadores descolgados a esta última comenzaron a organizar una Federación paralela, con el apoyo de la empresa Puerto Central S.A., a objeto de restar liderazgo y representatividad a la Federación liderada por Sergio Vargas.
2. Esta situación fue puesta en conocimiento de la mesa negociadora, tanto por los representantes de los trabajadores, como por el mediador que había contratado la empresa para levantar esta mesa negociadora, ya que truncaba su trabajo y solo alimentaba desconfianzas entre las partes.
3. De esta manera, uno de los temas debatidos en la mesa fue precisamente la participación de Puerto Central en la formación de una nueva Federación paralela a la liderada por Sergio Vargas, ante lo cual, los representantes de Puerto Central, siempre se defendieron señalando que no tenían capacidad de maniobra para crear sindicatos o federaciones y que eso no era más que un conflicto entre trabajadores.
4. Sin embargo, resulta decidor, que en las conversaciones sostenidas en la mesa de trabajo, específicamente en la reunión de fecha 7 de abril de 2014, Marcela Araneda, Gerente de Recursos Humanos de Puerto Central, señalara que la causa de esta organización paralela se debiera a que los trabajadores se

- encontraban molestos con la dirección de la FETRAMPEC, específicamente con el tema de la distribución de los turnos, y manifestando que ellos no manejaban la información de los sindicatos que formarían esta nueva federación, ya que tampoco manejan la información de los sindicatos y dirigentes que componen la FETRAMPEC. En este contexto, Puerto Central le solicitó a FETRAMPEC que les hicieran llegar la nómina de dirigentes y afiliados, **información que nunca antes se había entregado a la empresa**, pero que ahora, en razón de la buena fe con que la FETRAMPEC obró en la mesa negociadora, fue remitida, sin prever que, posteriormente, iba a ser utilizada para efectos de confeccionar una lista negra y marginar a los dirigentes sindicales y parte de sus bases, del proceso de contratación que llevaría a cabo Puerto Central, según se detallará posteriormente.
5. Otra cuestión importante a tener en cuenta, es que bajo el supuesto escenario de la existencia de otra Federación, Puerto Central, dejaría de reconocer como único interlocutor válido a la FETRAMPEC, lo que fue manifestado en diversas ocasiones en la mesa negociadora, cuando Rodrigo Olea, su Gerente General, indicó que Puerto Central no puede trabajar sin los trabajadores de las dos federaciones, ya que, "ni con una sola ni con la otra se mueve el puerto"(reunión de trabajo de fecha 7 abril de 2014).
 6. Con fecha 16 de abril de 2014, la Dirección del Trabajo comunica a Puerto Central la constitución de una nueva Federación presidida por Diego Silva (ignoramos segundo apellido), denominada Federación de Trabajadores Marítimos Portuarios de Costanera Espigón (FETRAPORTCES).
 7. La estrategia evidente de intervenir mediante la creación de esta Federación paralela, fue precisamente restar representatividad a la Federación Liderada por Sergio Vargas, disminuir la visibilidad y liderazgo de un dirigente que encabezó las reivindicaciones de los trabajadores portuarios no solo en San Antonio, sino que en todos los puertos del país. En concreto, y tal como se expondrá a continuación, fue una estrategia cuyo efecto fue romper la mesa de trabajo con Puerto Central, ya que la FETRAMPEC dejaba de ser la única organización representativa de los trabajadores y, de ese modo, quebró su liderazgo y hegemonía y de paso, se "deshizo" de un dirigente sindical que resultaba molesto para llevar a cabo el proceso de modernización del terminal.
 8. Asimismo, en las actas de la mesa de trabajo constan las dudas que nacieron a raíz de la formación de esta Federación y un posible apoyo por parte de Puerto Central. Ello, por cuanto los dirigentes de FETRAMPEC cuestionaron el trato preferente que estaba dando la empresa a una Federación y dirigentes que

estaban recién comenzando, lo que se ve reflejado, principalmente, en la facilidad con que Diego Silva conseguía reuniones con Rodrigo Olea y Robertro Zillueruelo, presidente de Puerto Central, y su participación en actividades públicas con esta nueva Federación.

El quiebre de la mesa negociadora y el ofrecimiento de contratación por parte de Puerto Central

1. No obstante las dificultades que se generaron con la formación de la nueva federación, la mesa negociadora continuó su trabajo a fin de poder lograr un protocolo de acuerdo para regular la modalidad de Operación del Frente de Atraque Costanera Espigón del Puerto de San Antonio y para la generación de un Vínculo Laboral entre los trabajadores portuarios eventuales afiliados a FETRAMPEC y Puerto Central S.A.
2. En cuanto a la generación de este vínculo laboral, es importante recalcar que en la mesa de trabajo se abordaron dos cuestiones centrales, entre otros temas: la regulación de las nombradas, y la propuesta de la empresa de comenzar a efectuar una contratación progresiva de trabajadores eventuales a efectos de que pasasen a adquirir la condición de trabajadores permanentes.
Así, en el trabajo de la mesa negociadora, siempre se dejó constancia que la FETRAMPEC afiliaba a 506 trabajadores, por lo que cualquier política de contratación debía incluirlos a todos. Frente a ello, Rodrigo Olea, manifestó que la empresa tiene el derecho y libertad de contratar a quien desee, pero que siempre han sostenido que la base principal del proceso de contratación serán los 506 trabajadores del Espigón (miembros de la FETRAMPEC) y no otros.
3. Es así que continuaron reuniéndose bajo la asesoría y apoyo de la Consultora ConVerGente, llegando a redactar los puntos centrales del protocolo para los efectos de alcanzar el anhelado acuerdo. Sin embargo, el nacimiento de una nueva Federación, el apoyo que entregó PCE a la misma, generaron un quiebre de las confianzas, que finalmente derivó en que la empresa diera por fracasada la mesa negociadora, con fecha 10 de septiembre de 2014. A ello se sumó la falta de consenso en torno al protocolo de nombradas, cuya propuesta de redacción elaborada por la empresa no fue aceptada por la FETRAMPEC, ya que ello implicaba la renuncia al derecho histórico de poder asignar turnos de trabajo para así evitar la realización de prácticas empresariales atentarias a la libertad sindical y otros derechos fundamentales.
4. Producto de la falta de consenso para suscribir el protocolo de acuerdo, la Federación presidida por Diego Silva inicia acciones de

movilización a fin de presionar para la firma del mismo (cuestión del todo extraña ya que ellos no formaban parte de dicha mesa de negociación).

Pues bien, con fecha 28 de agosto de 2014 los sindicatos afiliados a la FETRAPORTCES se tomaron el puerto de San Antonio, bloqueando el acceso al sitio Costanera Espigón, impidiendo que los y trabajadores afiliados a la FETRAMPEC pudieran entrar a trabajar.

Con esta acción queda claro que la formación de esta nueva Federación tuvo por objeto quebrar la mesa negociadora, dividir a los trabajadores, para de ese modo restar fuerza y representatividad a la FETRAMPEC, y de paso, mermar el liderazgo de Sergio Vargas.

En efecto, resulta bastante extraño que una Federación paralela se tomara el puerto para presionar a Puerto Central a firmar el protocolo de acuerdo con la FETRAMPEC, y mucho más extraño aún, que esta toma del puerto no hubiese generado una reacción inmediata por la empresa Puerto Central para efectos de cesar con la misma, extendiéndose por más de 10 días, desde el 28 de agosto al 11 de septiembre de 2014. Basta analizar la reacción inmediata de la empresa ante huelgas anteriores organizadas por FETRAMPEC, para advertir la magnitud de la desacostumbrada tolerancia que mantuvo para con tal movilización.

Finalmente se quebró la mesa negociadora, deslegitimándose con ello la labor que había cumplido la FETRAMPEC.

5. Acto seguido, la empresa, Puerto Central S.A., a partir del día 11 de septiembre de 2014, apareció en los medios de prensa local haciendo un llamado para que los trabajadores del Espigón fuesen a contratarse de manera permanente
6. De esta manera, tras el fracaso de las negociaciones, la empresa Puerto Central, implementa esta medida de contratación, para de ese modo acabar con el sistema de nombrada, que hasta ese entonces era controlado, como ya se ha explicado, por la FETRAMPEC.
7. Entonces, y como forma de materializar el término del control de FETRAMPEC de la nombrada, echando por tierra una costumbre de antigua data en el referido puerto, so pretexto el fracaso de la mesa de negociación y, en paralelo, se hizo un llamado para la contratación en calidad de permanentes de los trabajadores portuarios eventuales antes afectos al sistema de nombrada, fragmentando automáticamente a la Federación más importante del Puerto de San Antonio, toda vez que la contratación ofrecida iba de la mano con la desafiliación a la FETRAMPEC. Con ello, además, se evitaban nuevas movilizaciones y el retraso en las obras de modernización del Terminal.
8. Este llamado público para contratar y capacitar a trabajadores para que operen el nuevo terminal, cuyo término se proyecta para el año

2017, comenzó a realizarse por los medios de comunicación social el día 11 de septiembre del presente año, fecha que marca el inicio de una de las prácticas antisindicales más drásticas que puede llevar a cabo la empresa.

9. Se trató, como es posible advertir, la decisión de terminar con la nombrada y llamar a contratación de trabajadores temporales sin incidencia de FETRAMPEC, de una decisión que, incidiendo brutalmente en el desarrollo de la actividad portuaria de los representados por FETRAMPEC debió haberse sometido a negociación dentro de la propia mesa ya aludida. Claro está que se prefirió por Puerto Central la alternativa de arrasar con FETRAMPEC antes que negociar para conciliar todos los intereses involucrados.

3. Práctica Antisindical denunciada: la exclusión del llamado a contratación de los dirigentes de la FETRAMPEC y sus bases más activas y cercanas

1. Efectuado el llamado de contratación, la FETRAMPEC se opuso a esta medida, iniciando marchas para manifestar su repudio frente a la manipulación ejercida por la empresa, ya que estuvieron meses en una mesa negociadora que finalmente terminó en nada más que una oferta de la empresa a espaldas de los trabajadores.
2. Posteriormente, y viendo que la estrategia de la empresa era acabar con el sistema de nombrada, la FETRAMPEC recomendó a sus trabajadores contratarse con Puerto Central a efectos de no poner en riesgo su fuente laboral, ya que de otro modo, iban a quedar sin trabajo.
3. De ese modo, aproximadamente, a partir del 17 de septiembre de 2014, los trabajadores afiliados a la FETRAMPEC comenzaron el proceso de contratación por Puerto Central, a través de su empresa filial, Muellaje Central.
4. Sin embargo, es en ese proceso donde Puerto Central y su filial incurren en una práctica antinsindical, ya que del llamado a contratación fueron excluidos todos los dirigentes de la FETRAMPEC (cuyo listado, como se recordará, había sido solicitado por la empresa en el desarrollo de la mesa de negociación) y parte de sus bases más activas al sindicato y cercanas a la dirigencia, conducta que constituye una clara afectación a su derecho de sindicación, al ser esta la circunstancia que terminó por definir la decisión de no contratación por parte de las demandadas.
5. Tal medida no es más que una represalia que se ejerce en contra de Sergio Vargas, Presidente de la FETRAMPEC, los demás dirigentes y parte de sus bases, por su activa participación sindical, y principalmente, por ser voces disidentes de la empresa Puerto

Central que, a juicio (errado) de esta última, ponen en riesgo su proceso de modernización y crecimiento.

6. En otros términos, la decisión de no contratar a los trabajadores portuarios eventuales que suscriben esta demanda, no fue más que una medida tendiente a mutilar el poder a la organización sindical que defiende sus intereses comunes, logrando como efecto inmediato una fuerte debilitación de la principal Federación del Puerto de San Antonio y minando al extremo el liderazgo de su Presidente, puesto que su dirigencia y bases más activas fueron marginados del proceso de contratación, retomándose con ello una práctica habitual que se ejerce en contra de los activistas sindicales: las listas no contrataciones o no renovaciones, dejando a los trabajadores sin su fuente de empleo por motivos sindicales. Sucedió lo mismo que a principios de la década del veinte del siglo pasado cuando el Gobierno de entonces vía decreto terminó con el sistema de nombrada: las listas negras se hicieron presente en perjuicio de los trabajadores portuarios eventuales. Poco duró la vigencia de ese decreto, retornándose al sistema de nombrada.

7. Consecuencias derivadas de la práctica antisindical denunciada:

1. La consecuencia directa de esta conducta antisindical es la no contratación de todos los demandantes, despojándolos de su fuente de trabajo de manera arbitraria.
2. Esto resulta de vital importancia, ya que es un hecho de público conocimiento que la principal fuente de trabajo de San Antonio es el trabajo portuario. Entonces, los demandantes, en razón de actividad dirigencial y activa participación en todo el proceso de movilización de los trabajadores portuarios, son marginados del trabajo que de forma continua vienen desarrollando hace años, del trabajo que se han especializado, en definitiva, de su principal fuente de ingresos que es la base de sustento personal y familiar.
3. Todos quienes presentan esta demanda tenían turnos estables con la empresa Puerto Central, por medio de su filial Muellaje Central, y después del desenlace generado con la mesa de trabajo levantada por Puerto Central y la FETRAMPEC, son excluidos del proceso de contratación permanente, única y exclusivamente por razones de índole sindical.
4. Se trata de trabajadores altamente especializados, que en la gran mayoría de los casos han dedicado su vida al trabajo portuario, y que difícilmente, a raíz de la lista negra y exclusión de que fueron objeto, podrán continuar desarrollándose como tales.

5. Para una mayor claridad de la realidad de cada uno de los demandantes, se adjunta tabla con detalle de sus años de servicio como trabajador portuario, vínculo sindical, especialización, etc.

TRABAJADORES EXCLUIDOS PROCESO DE CONTRATACIÓN	ESPECIALIDAD	AÑOS DE SERVICIO COMO TRABAJADOR PORTUARIO	VÍNCULO SINDICAL	PROMEDIO DE REMUNERACIÓN MENSUAL	PROMEDIO DE TURNOS MENSUAL
Álvarez González Hernán Patricio	Capataz, chofer movilizador	9	Dirigente	\$1.000.000.-	35
Amigo Ramírez Luis Alberto	Empleado	14	Dirigente	\$800.000.-	28
Calderón Machuca Luis Armando	Tarjador	8	Base	\$500.000.-	15
Cepeda Flores José Antonio	Chofer	19	Base	\$800.000.-	25
Chailan León Guillermo Cristian	Supervisor	25	Base	\$700.000.-	22
Delgado Acevedo Luis Estaqueo	Capataz, chofer tractor movilizador	16	Base	\$1.200.000.-	35
Fajardo Castillo Paulina Alejandra	Supervisor tarjador internador chofer	5	Dirigente	\$1.300.000.-	35
Fajardo Velásquez Sergio Enrique	Chofer movilizador	6	Base	\$700.000.-	25
Fuentes Jorquera José Alberto	Movilizador	9	base	\$800.000.-	28
Gaete Donoso Pablo Alfredo	Chofer movilizador	8	Base	\$900.000.-	30
Gaete Duarte Raúl Alfredo	Coordinador	33	Dirigente Tesorero	\$1.600.000.-	40
González Garrido Raúl Octavio	Supervisor capataz	18	Dirigente Secretario	\$1.300.000.-	35
González Soto Eduardo Fabián	Operador grúa chofer	17	Dirigente	\$1.200.000.-	35
Henríquez Quezada Claudio Eduardo	Chofer movilizador	7	Dirigente	\$700.000.-	22
Huala Piña Paul	Operador	19	Dirigente	\$1.100.000.-	30

Manuel	Grúa Horquilla, chofer movilizador				
Huala Piña Rodrigo Ariel	Operador Grúa Horquilla, chofer movilizador	19	Base	\$900.000.-	28
Jiménez Silva Fabián Manuel	Supervisor Capataz	24	Dirigente	\$1.100.000.-	30
Leiva Ortiz José Nicolás	Capataz, chofer movilizador	8	Dirigente	\$800.000.-	28
Machuca Ojeda David Andrés	Supervisor capataz	14	Base	\$1.300.000.-	35
Medina Zúñiga Denis Medina	Chofer movilizador	11	Dirigente	\$1.100.000.-	30
Mesina González Arturo	Operador grúa, chofer	33	Base	\$1.200.000.-	35
Morales Tapia Manuel Antonio	Supervisor, capataz, chofer	22	Base	\$1.400.000.-	40
Muñoz Ponce Pedro Enrique	Chofer movilizador	17	Dirigente	\$1.100.000.-	35
Ortega Ramos Rodrigo Andrés	Chofer movilizador	18	Base	\$800.000.-	25
Rabanal Araya Pedro Patricio	Operador grúa horquilla, chofer	18	Dirigente	\$500.000.-	15
Rubio Carrasco Héctor Antonio	Supervisor, capataz, tarjador	9	Base	\$1.300.000.-	35
Silva Gómez Mario Hernán	Movilizador	25	Base	\$800.000.-	22
Soto Bravo Juan Andrés	Chofer movilizador, tarjador	9	Base	\$1.300.000.-	35
Cristian Oscar Soiza Seifer	Chofer, internador, Movilizador	9	Base	\$722.000.-	19
Subiabre Ortiz Andrés Marcelo	Supervisor capataz	8	Base	\$800.000.-	21
Torres Torres Juan Eduardo	Supervisor capataz	26	Dirigente	\$900.000.-	28
Torres Torres Raúl Patricio	Chofer movilizador	5	Dirigente	\$900.000.-	28

Valdivia Leiva Mauricio Giovanni	Chofer capataz	2	Dirigente	\$800.000.-	23
Vargas Rodríguez Sergio Germán	Coordinador	29	Dirigente Presidente	\$1.600.000.-	40
Herman Mauricio Reyes Varas	Tractorista	17	Base	\$800.000.-	23
Cristóbal Nicolás González Núñez	Chofer y movilizador	1	Base	\$700.000.-	22

Del cuadro anterior podemos concluir que todos los demandantes eran contratados de forma habitual por la actual concesionaria, Puerto Central, por intermedio de su filial, Muellaje Central.

Se trata de una relación laboral que se ha desarrollado de forma continua, en base a un sistema de contratación por turno (eventual), pero de todos modos regular y constante en el tiempo.

Dudoso resulta entonces, que estos trabajadores, tras el llamado a internalización por parte de Puerto Central, hayan sido excluidos del mismo, cuestión que constituye un indicio más que concluyente para afirmar que esta "no contratación" responde a una conducta antisindical, concretado en una discriminación y marginación por la participación de todos los demandantes en la FETRAMPEC, unido a su calidad de dirigentes y activistas sindicales (bases), coincidiendo además con una mayor participación en todo el desarrollo del movimiento sindical portuario.

Además, coincidente resulta que los últimos turnos que desarrollaron todos los demandantes hayan sido justo antes de la paralización del puerto convocada por la Federación presidida por Diego Silva (entre el 26 y 28 de agosto), y que posteriormente, hayan sido marginados, tanto de la contratación permanente como eventual.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

1) RESPECTO DE LA VIGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL:

1. Como lo señala nuestra doctrina¹, tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador.
2. Actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales - como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia.² En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del trabajador³ se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6º -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.
3. Por su parte, la tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales específicos, a saber, libertad sindical, derecho a negociación colectiva y huelga, entre otros, también está entregada a la acción de tutela laboral, al existir una remisión expresa en el inciso 3º del artículo 292 del Código del Trabajo.
De esta forma, y teniendo en vista que **la libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores** -que tiene una dimensión individual y colectiva-, nuestro legislador -de forma expresa- **le confiere una protección a través de la acción de tutela laboral**⁴.

2) DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS:

¹ UGARTE C., JOSE LUIS. 2009. *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*. Legal Publishing Chile. GAMONAL C., SERGIO. 2006. *Lineamientos de Derecho del Trabajo*. Lexis Nexis. Chile. P. 108.

² UGARTE C., JOSE LUIS. 2007. *El Nuevo Derecho del Trabajo*. Lexis Nexis. P. 124.

³ Es necesario advertir que la referida tutela está prevista exclusivamente para el listado de derechos fundamentales señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo y las acciones u omisiones contrarias a la libertad sindical.

⁴ Sobre el particular, véase UGARTE, JOSE LUIS. *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador* Op. Cit. P. 57.

a. Libertad Sindical

1. El ejercicio del derecho a **la libertad sindical constituye un derecho fundamental** con una dimensión colectiva e individual, puesto que permite a los trabajadores, a través de sus organizaciones, acceder a mejores condiciones laborales y de vida.

La mayoría de la doctrina ius laboralista conceptualiza a este derecho en un sentido amplio, toda vez que comprende no sólo la facultad de constituir sindicatos, y de afiliarse o desafilarse a ellos, sino que también, el ejercicio de la **actividad sindical**, a través del despliegue de acciones que permitan ejercer una adecuada defensa y promoción de los intereses que representan, "en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga"⁵.

2. CAAMAÑO nos señala que el contenido esencial de este derecho comprende una *faz orgánica*, es decir, el derecho de sindicación, y una *faz funcional*, que se concreta en "el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados, mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y huelga."⁶
3. Nuestro país, al haber ratificado diversos tratados internacionales sobre la materia, ha recogido el concepto amplio de libertad sindical, tutelándose de esta forma, no sólo la posibilidad de los trabajadores de organizarse a través de la formación de sindicatos, y de afiliarse o desafilarse a ellos, sino que también, la acción sindical para la defensa y promoción de sus intereses.
4. Este reconocimiento internacional se encuentra plasmado principalmente en los siguientes instrumentos: **Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre libertad sindical y protección del derecho a sindicación**⁷, que consagra expresamente el derecho de las organizaciones de trabajadores "de formular su propio programa de acción"; **Convenio N° 98 de la OIT sobre aplicación de los principios del derecho de sindicación y**

⁵ En este sentido se ha pronunciado CAAMAÑO ROJO, EDUARDO, en "La Tutela Jurisdiccional de la Libertad Sindical. Revista de Derecho (Valdivia) <on line>. 2006, vol. 19, n° 1. Disponible en: www.scielo.cl. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. "Derecho Colectivo del Trabajo". Editorial Lexis Nexis. 2002. P. 56.

⁶ CAAMAÑO ROJO, EDUARDO. "La Tutela Jurisdiccional de la Libertad Sindical". Op. Cit. P.3.

⁷ Ratificado por Chile el 1 de febrero de 1999.

negociación colectiva⁸, que reconoce la autonomía colectiva a través del ejercicio de la negociación colectiva y huelga, y además, confiere una protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical; **Declaración Universal de Derechos Humanos**, la que en su artículo 23 punto 4 establece que *"toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses"*; **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, que en su artículo 8 letra d) reconoce expresamente "el derecho a huelga"; y **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos** que establecen que toda persona tiene el derecho de asociarse libremente para la protección de sus intereses.

5. En el ámbito del derecho interno, nuestra **Constitución Política, en el artículo 19 N° 19 incisos 1 y 2** reconoce *el derecho de sindicación*; en el **numeral 16 inciso 5°**, asegura a todos los trabajadores *"el derecho a negociar colectivamente en la empresa en que laboren, salvo los casos en que la ley no permita negociar"*, y en el **numeral 19 inciso 3**, reconoce la autonomía colectiva o sindical al establecer que *"la ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones"*⁹.
6. En el ámbito legal, el derecho a la libertad sindical debe ser interpretado a la luz de las normas internacionales y constitucionales a que hemos hecho referencia, para así conferirle un reconocimiento y protección efectiva.
7. En el caso en estudio, en ejercicio del derecho a la libertad sindical, los demandantes han sido parte activa de la Federación de Trabajadores Marítimos Eventuales y Contratados de San Antonio, sea porque han encabezado su dirigencia, o porque han sido bases comprometidas y participativas que han apoyado de forma directa a la directiva.
8. Sin embargo, producto de nuestra participación sindical y notoria visibilidad como actores sindicales a nivel local y nacional, fuimos incluidos en una lista negra a efectos de ser marginados del proceso

⁸ Ratificado por Chile el 1 de febrero de 1999.

⁹ El reconocimiento de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales también se encuentra plasmada en el artículo 1 inciso 3° de la Constitución Política, al reconocer la autonomía de los grupos intermedios para cumplir sus propios fines específicos.

de contratación llevado a cabo por Puerto Central S.A., por medio de su filial Muellaje Central.

Ello, en clara contravención a nuestra libertad sindical, ya que esta represalia sólo obedece a nuestra activa y decidida participación sindical, a nuestra voz disidente frente a las decisiones adoptadas por la empresa.

9. En consecuencia, la marginación de la contratación fue realizada con el claro propósito de afectar los derechos de sindicación y acción colectiva y el derecho a no ser objeto de discriminación por causa de sindicación.
10. El **Convenio N° 98 de la OIT**, en su artículo 1, dispone que los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, ya sea que el empleador condicione al trabajador afiliarse o no afiliarse, como **que se despida o perjudique al trabajador en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades** fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas del mismo. De esta forma, se encuentra totalmente proscrito de nuestro ordenamiento jurídico, la confección de listas negras para los efectos de marginar a los dirigentes sindicales y sus bases activas de su fuente de trabajo. O dicho en palabras del Comité de Libertad Sindical de la OIT: "La práctica consistente en establecer listas negras de dirigentes sindicales y sindicalistas constituye una grave amenaza para el libre ejercicio de los derechos sindicales y, en general, los gobiernos deberían tomar medidas enérgicas para combatir tales prácticas. (Véanse *Recopilación* de 1996, párrafos 709, 711 y 734; 304.º informe, caso núm. 1850, párrafo 217; 335.º informe, caso núm. 2270, párrafo 1394 y caso núm. 2274, párrafo 1125 y *Recopilación* de 2006, párrafo 803)
11. Por su parte, el Código del Trabajo, en su **artículo 215** consagra una protección amplia de la libertad sindical al señalar que *"no se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales"*.
12. Nuestro ordenamiento jurídico sistematiza la protección de la libertad sindical en las denominadas **prácticas antisindicales o**

desleales, conceptualizándolas -en términos amplios- como "toda acción u omisión que atente contra la libertad sindical, especialmente aquellas que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga"¹⁰.

13. De esta forma, las prácticas antisindicales o desleales constituyen un ilícito laboral de resultado, por lo que para su configuración se requiere la concurrencia de una conducta -acción u omisión- que lesione la libertad sindical, sin existir ningún requisito adicional de intencionalidad del infractor.

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que "los gobiernos deben proteger a los trabajadores contra actos que, como el despido, puedan acarrear una discriminación sindical en materia de empleo", indicando a continuación, que no existiría una protección suficiente contra dichos actos, en el evento que la legislación nacional "permitiese a los empleadores pagar las indemnizaciones correspondientes al término del contrato de trabajo, aunque el motivo real del despido sea su afiliación a un sindicato o su actividad sindical"¹¹.

b. Derecho a no ser objeto de discriminación por razones de sindicación:

1. Nuestro ordenamiento jurídico protege a los trabajadores de los actos de discriminación con el objeto de asegurar una efectiva concreción del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones.
2. Esta garantía fundamental, tiene un reconocimiento tanto en la normativa nacional como internacional. En efecto, el **artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT** sobre la discriminación en el empleo y ocupación, especifica que la noción de discriminación comprende: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia

¹⁰ GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. "Derecho Colectivo del Trabajo". Op. Cit. P. 498. Además, en este punto hay que tener presente que las enumeraciones que se efectúan en los artículos 292 y siguientes del Código del Trabajo no son taxativas, ya que el legislador les confiere un tratamiento abierto, entendiéndose que toda acción u omisión que atente contra este derecho fundamental puede llegar a ser calificado como práctica antisindical.

¹¹ OIT, *La Libertad Sindical*. Recopilación de Decisiones y Principios del comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. 1985. P. 542 y 547. Citado En: GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. "Derecho Colectivo del Trabajo". Op. Cit. P. 507.

basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado (...)."

3. En cuanto a la discriminación por razones de sindicalización, el **artículo 1 del Convenio N° 98 de la OIT sobre derecho de sindicación y negociación colectiva**, prohíbe todo acto de discriminación que tenga por objeto menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, protección que deberá ejercerse de forma especial contra los actos que tengan por objeto: "(1) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (2) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."
4. A nivel constitucional, el **artículo 19 N° 16 de la CPE**, prohíbe cualquier discriminación en el empleo "que no se base en la capacidad o idoneidad personal". Así, nuestro constituyente recoge el derecho de igualdad en el empleo en términos amplios, considerando como discriminatorio cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal.
5. Finalmente, el **artículo 2 del Código del Trabajo** declara como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, señalando que son "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, **sindicación**, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".
6. De acuerdo a los hechos relatados, en el presente caso dicha discriminación se manifestó -principalmente- en las represalias ejercidas por el empleador contra los dirigentes y parte de sus pases, al adoptar confeccionar una lista negra que los marginó del proceso de contratación llevado a cabo por puerto central.

c. La no contratación como prácticas antisindicales:

La conducta descrita constituye una represalia empresarial por la intensa y robusta actividad sindical desplegada por los trabajadores demandantes, que se ha exteriorizado en la no renovación de los contratos de trabajo que venían desde años celebrando las partes, con el mismo objeto contractual –la prestación de servicios en la carga portuaria- y por extensiones temporales idénticas, vínculo que sólo se vio interrumpido por la represalia sindical señalada.

Tal como señalado la doctrina nacional la libertad sindical es un derecho fundamental “consagrado en el máximo nivel normativo, a nivel constitucional” (GAMONAL, S. Derecho Colectivo del Trabajo, Lexis Nexis, 2009, p 64). Y precisamente, por tratarse de un derecho fundamental que cubre y protege una pluralidad de intereses y bienes jurídicos –el denominado contenido complejo de la libertad sindical-, las posibles conductas que lo pueden lesionar son igualmente amplias y diversas.

De ahí que la construcción de un tipo amplio de la conducta que constituye las prácticas antisindicales, que incluya las represalias por la vía de la no contratación, es un hecho coherente con la finalidad perseguida por el legislador. Finalidad explícita e indiscutida en este caso, como es la protección de un derecho de rango constitucional especialmente relevante para los trabajadores.

Precisamente, por tratarse de un derecho fundamental las posibilidades de lesión de la libertad sindical se vinculan en forma relevante a las represalias en respuesta a las actividades sindicales. Las represalias comúnmente adoptaran un contenido positivo, consistente en actos ejecutados por el empleador o un tercero –como sería el despido de un trabajador-, y en ocasiones adoptaran un carácter negativo –como ocurre cuando no se renueva un beneficio o un contrato-.

La represalia de contenido negativo, particularmente la “no renovación” de un beneficio laboral o de un contrato de trabajo, entendida como una práctica que lesiona derechos fundamentales es una cuestión ampliamente aceptada en el derecho laboral. Partiendo por los tratados internacionales que establecen, como en el caso el Convenio 98 de la OIT sobre negociación colectiva, que “los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo” particularmente “no sujetar el empleo a la condición de que no se afilie a un sindicato” y “perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su

afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales" (artículo 1).

Desde esa misma perspectiva, se sostiene que "como regla de principio, se predica la indemnidad en relación a todos los derechos fundamentales, de forma que a todos ellos acompaña una prohibición de sanciones o menoscabos ocasionados por el disfrute y qué, lógicamente, limita la utilización de las legítimas facultades empresariales para represaliar al trabajador que los ha ejercido", agregándose que "se reconoce la posibilidad de represalias en la no incorporación o contratación, aunque en ese caso, requisitos innecesario pero que en la práctica concurrirá, había mediado una relación laboral anterior con el mismo trabajador" (IGUARTUA, M. La garantía de indemnidad en la doctrina social. CES, 2008, p 59).

En ese sentido, no hay duda que pueden "revestir los mecanismos de represalias empresarial distintas modalidades, como son las no renovaciones contractuales, discriminaciones retributivas, modificaciones de contrato de trabajo, traslados, sanciones disciplinarias y despidos" (VALLE, F. Citado en Ugarte. Tutela de derechos fundamentales del Trabajador, Legalpublishing, 2011, p 36).

En la jurisprudencia comparada no existe duda de que la "no contratación" puede ser una represalia que vulnere los derechos fundamentales del trabajador, ya sea que se trate de la garantía de indemnidad, la no discriminación o la libertad sindical:

"Es cierto que, cuando se analizan supuestos de finalización de contratos temporales, el hecho de que los mismos se extingan en la fecha y en las condiciones que habían sido previstas por las partes en el momento de su celebración puede permitir neutralizar el indicio probatorio de la vulneración de derechos fundamentales que pudiera haberse aportado, dado que la extinción se produce en los términos previstos desde un principio y no parece, por tanto, que pueda estimarse influida por cualquier reclamación o acción judicial que hubiera podido ejercerse durante el transcurso de la relación. Sin embargo, este dato no es siempre por sí mismo suficiente para entender que ello deba ser necesariamente así". Agregando que "a pesar de la concreta estipulación pactada por las partes sobre la vigencia de sus sucesivos contratos, la llegada del término previsto en el contrato nunca impidió que la relación profesional entre los recurrentes y la Administración demandada se mantuviese, de tal forma que la conclusión de cada contrato era seguida por la de otro posterior en idénticas condiciones. No obstante, y frente a lo que venía sucediendo en los años precedentes, al finalizar el contrato

correspondiente a la campaña del año 2001 la demandada no volvió a contratar a los recurrentes, coincidiendo tal decisión con la reclamación judicial del reconocimiento del carácter laboral de sus contratos a través de una demanda de conflicto colectivo presentada por la Confederación Intersindical Galega con fecha de 26 de noviembre de 2001”.

De este modo, concluye el Tribunal Constitucional en el presente caso la "demandada no acreditó ni alegó en el proceso judicial otras razones justificativas del cese que las de su materialización en la fecha inicialmente prevista y su vinculación a sus facultades de gestión, alegando a este respecto que se prescindió de los recurrentes y se optó por la contratación de una empresa pública por resultar más eficaz para la prestación del servicio. Como ha quedado señalado, la primera de las razones ofrecidas no aleja, por sí sola, las dudas sobre la concurrencia del móvil lesivo denunciado, ya que no explica la decisión de dar por finalizada la relación establecida entre las partes y mantenida durante un largo periodo de tiempo a lo largo de sucesivas campañas de saneamiento ganadero. Tampoco la segunda de las motivaciones dadas resulta admisible ya que, conforme hemos mantenido en precedentes ocasiones, no basta para desvirtuar el indicio de discriminación que la demandada apoye la legitimidad de la decisión en una determinada política empresarial (STC 144/2005, de 6 de junio, FJ 8), o que bajo la cobertura formal del ejercicio de los derechos y facultades empresariales reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo sostenga la ausencia del móvil discriminatorio (SSTC 171/2005, de 20 de junio, FJ 5; y 216/2005, de 12 de septiembre, FJ 4) (Sentencia 016/2006 del Tribunal Constitucional de España).

Lo anterior, esto es, la consideración de la “no renovación” como represalia que vulnera derechos fundamentales no viene necesariamente superada por la idea de la libertad de contratación:

“No puede mantenerse que en el presente caso no se ha producido una discriminación por el sólo dato de que el empresario se ha limitado a ejercitar un acto de libertad al margen del contrato de trabajo. La conducta empresarial, fundada en motivos expresamente prohibidos como el sexo, no puede ser valorada como un mero acto de libertad indiferente para el Derecho. La trascendencia del acceso al empleo como vehículo de superación de la situación social peyorativa de los colectivos discriminados no puede ser negada, como lo ratifican los instrumentos internacionales citados. Y por ello mismo, la mera negativa a renovar un contrato o a contratar por parte del empresario es jurídicamente relevante desde el momento en que a la luz de los hechos declarados probados, ha sido un motivo prohibido por discriminatorio el que ha

obstado a la reanudación de la relación laboral, porque entra de lleno en el ámbito de aplicación del art. 14 C.E., y deben serle aparejadas las consecuencias lógicas que derivan de esta calificación” (Sentencia 173/1994 del Tribunal Constitucional español).

La legislación laboral chilena, a su turno, recepciona una noción amplia de libertad sindical y consecuentemente el reconocimiento de una amplia variedad de conductas lesivas, incluyendo tanto acciones de contenido positivo –como sería el despido-, como de contenido negativo –particularmente la represalia de “no renovación” o “no contratación”-. Lo anterior, en primer lugar, por razones lógicas, ya que la expresión “acciones” o “conductas” incluye los actos –despedir-, como las omisiones –no contratar-. Pero además por razones estrictamente jurídicas: la tipificación de las conductas antisindicales que se efectúa en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo es en términos expresamente amplios. De ahí que –como ha destacado la jurisprudencia de la propia Corte Suprema- debe entenderse “que las conductas descritas en las normas que rigen la materia no constituyen una enumeración taxativa” (Corte Suprema, rol N° 1967-2003). En ese sentido, lo relevante no es ni la forma de la acción ni su intención: lo relevante es la afectación al derecho fundamental de libertad sindical. Ahora, que dichas prácticas antisindicales pueden verificarse tanto a través de actos positivos, como de negativos, es una cuestión expresamente prevista por nuestro Código del Trabajo, que al momento de enumerar algunos ejemplos del tipo amplio de las mismas, señala conductas positivas – ej. otorgar beneficios para desestimular la formación de un sindicato-, como negativas –ej. el que se niegue a entregar información a los sindicatos-.

Así lo ha entendido, por lo demás, nuestra jurisprudencia laboral que ha considerado prácticas antisindicales conductas negativas como “no contestar una misiva que solicitaba una reunión” (Corte Suprema, Rol N° 2243-2005) y particularmente relevante para el caso de autos “que la denunciada Minera Medirian Ltda. incurrió en práctica antisindical, con motivo de la no contratación de los trabajadores sindicalizados Juan Villar y Andrés Veas” en razón “únicamente por su afiliación sindical” (S-1-2010 Juzgado del Trabajo de Antofagasta).

Especialmente relevante, en este último caso, la total cercanía de los hechos en ese caso enjuiciados con los que son objeto de esta demanda: la empresa demandada decide realizar una “internalización” de trabajadores que antes prestaban servicios para una contratista. De cientos de trabajadores contratados por la demanda, se excluyó a dos dirigentes sindicales –a los que “no se contrato”, realizándose una

diferencia de trato que la jueza solo puede atribuir a "una suerte de discriminación sindical", porque sí se contrató a compañeros de trabajo en iguales condiciones.

En ese sentido, y respecto de esta jurisprudencia judicial citada, es posible afirmar que esa forma de entender la regulación legal de las prácticas antisindicales es la única coherente con la finalidad perseguida por el legislador laboral chileno, como es la protección del derecho fundamental, con reconocimiento constitucional, de la libertad sindical. De lo contrario, tendríamos que sostener que el orden legal chileno no hay protección de la libertad sindical para los contratos temporales – como el caso de autos–, existiendo una poder empresarial impune de adoptar represalias –vía "no contratación" o "no renovación"– castigando a los trabajadores que ejercen actividad sindical, vaciando de contenido a la propia libertad sindical.

d. Prácticas antisindicales cometidas por terceros:

Sin perjuicio que las demandadas, especialmente la empresa de Muellaje, han respondido al concepto de empleador de un modo frecuente respecto de los demandantes, aun cuando pretendieren las demandadas excudarse en el hecho de no ser actualmente empleadores (por propia voluntad, está claro) de aquéllos, esto no los excluye de su responsabilidad en su calidad de sujetos activos de las conductas antisindicales aquí reprochadas. El ordenamiento jurídico nacional no excluye tal reproche ni siquiera respecto de terceros ajenos a la relación laboral. En efecto, el artículo 291 del Código del Trabajo, dispone:

"Incurrer, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y

b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato."

La norma del artículo recién citado, a diferencia de las contenidas en los dos artículos que lo anteceden, establece un **sujeto activo amplio de conductas atentatorias en contra de la libertad sindical**, vale decir, esta norma, cuyo origen se encuentra en el **artículo 70 del D.L. N°2.758 de 1979**, y tal como se sostuvo por parte de la doctrina contemporánea a su establecimiento, se refiere a conductas que *"podrían ser obra de cualquiera persona, al margen de la calidad de empleador o trabajador que pueda detentar, como asimismo si se trata de una organización sindical"*¹². La doctrina posterior, concuerda también con que se trata de un sujeto activo amplio el referido en tal norma. Así, **SERGIO GAMONAL CONTRERAS**, en concordancia con los Profesores **WILLIAM THAYER ARTEAGA y PATRICIO NOVOA FUENZALIDA** opina que *"el Código contempla incluso la posibilidad de prácticas desleales realizadas por cualquier persona en su artículo 291, por ejemplo de las directivas políticas o los funcionarios de gobierno"*¹³.

Siguiendo con la técnica legislativa que caracteriza a las normas tutelares de la libertad sindical de orden legal, la disposición en comento sin agotar las conductas posibles, toda vez que como bien ha establecido la Excm. Corte Suprema (Sentencia en autos rol 1.967-2003, de 23 de marzo de 2004), las conductas antisindicales no son taxativas, establece conductas que especialmente la configuran.

Concordante con lo señalado precedentemente, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado en tal sentido, cuando expone: ***"En base a los principios de libertad sindical, todos los trabajadores-con la sola excepción de los miembros de las fuerzas armadas y la policía-deberían tener derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las mismas. El criterio para determinar las personas cubiertas por este derecho no se funda por tanto en la existencia de un vínculo laboral con un empleador, que a menudo no existe, por ejemplo en el caso de los trabajadores de la agricultura, los trabajadores autónomos en general o los que desempeñan profesiones liberales, y que, sin embargo, deben disfrutar del derecho de organizarse"*** (Párrafo 235, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta Edición Revisada, Ginebra 1996, página 53).

¹² Así, **CISTERNAS LAMBERTO, LARRAÍN PATRICIO y ZAMORA LUIS** en "Nueva Legislación Laboral, comentarios y textos", Nenum, 1ª Edición, 1979, Santiago, pág.136.

¹³ "Derecho Colectivo del Trabajo", Lexis Nexis, 1ª Edición, 2002, Santiago, pág. 499

Cabe señalar, que en este sentido se ha pronunciado también la legislación comparada. En efecto, la Ley Orgánica de Libertad Sindical Española, promulgada en 1985, dispone expresamente en su artículo 13: *"Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona"*

Por su parte, cabe hacer presente que el ya citado Comité de Libertad Sindical ha señalado:

"Cuando un Estado decide ser miembro de la Organización acepta los principios fundamentales definidos en la Constitución y en la Declaración de Filadelfia, incluso los relativos a la libertad sindical" (Párrafo 10, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta Edición Revisada, Ginebra 1996, página 09)

El nivel de protección del ejercicio de los derechos sindicales que se deriva de las disposiciones y principios de los Convenios 87 y 98 constituye un mínimo al que pueden añadirse ..." (Párrafo 14, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta Edición Revisada, Ginebra 1996, página 09)

" Los gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que puedan derivarse de la afiliación sindical" (Párrafo 954, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta Edición Revisada, Ginebra 1996, página 210)

Cabe hacer presente, que en un caso en el que se planteó el derecho de los dirigentes sindicales a entrar a una zona franca industrial, el Comité de Libertad Sindical, señaló que: **"los representantes sindicales deberían disponer de facilidades apropiadas para el desempeño de sus funciones, incluida la entrada en los lugares de trabajo"** (Párrafo 957, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta Edición Revisada, Ginebra 1996, página 210).

En cuanto a los actos de discriminación arbitraria, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que: "**La protección contra los actos de discriminación antisindical debe abarcar no solo la contratación y el despido, sino también cualquier medida discriminatoria que se adopte durante el empleo y, en particular, las medidas que comporten traslados, postergación u otros actos perjudiciales**" (Párrafo 695, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Cuarta Edición Revisada, Ginebra 1996, página 151).

Teniendo presente que la Constitución en su artículo 6º inciso 2º dispone que: "**Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo**", no resulta jurídicamente aceptable que las demandadas no respeten las manifestaciones de la libertad sindical que consagra la Carta Fundamental y que tutela la norma del artículo 291 del Código del Trabajo, bajo ningún pretexto.

e. Medidas reparatorias solicitadas:

Si bien se trata de reparaciones que la ley ha entregado a la determinación y modelación del juez, o, con mayor exactitud, constituyen un mandato al sentenciador, establecido por la ley laboral (artículo 495 n°3), de dar la indicación concreta "de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales", solicitamos las siguientes medidas, que porcederemos a especificar a continuación, en atención a los hechos vulneratorios, los derechos afectados y a las consecuencias producidas.

De los hechos expresados en esta presentación, se pueden apreciar las perniciosas consecuencias ocasionadas a la Federación y a los trabajadores afiliados a la organización en particular (parte de sus bases y dirigentes), provocadas por una serie de inconductas por parte de las empresas demandadas, que se pueden reducir a un efecto típico: el amedrentamiento, la represalia por su activa participación sindical. Este elemento es una llave que explica la adecuación de las medidas reparatorias sin contenido económico solicitadas.

En concreto, dada la gravedad y persistencia de la afectación provocada a los demandantes a su derecho de libertad sindical, se solicitan las siguientes medidas reparatorias de carácter extrapatrimonial:

1. Enviar a los actores una carta de disculpas públicas por el proceder adoptado a su respecto al marginarlos del proceso de contratación por razones sindicales;
2. Publicar dicha carta y la sentencia en diversos lugares visibles del lugar de trabajo, como comedores y camarines, con indicación del nombre de las partes y Rit de la causa, indicando que tal publicación se hace en cumplimiento de la sentencia.
3. Enviar copia de la carta de disculpas a la FETRAMPEC.
4. Realizar, dentro del plazo de tres meses contados desde que la sentencia adquiera el carácter de ejecutoriada, una actividad de difusión, capacitación y diálogo, sobre la Libertad Sindical como derecho Fundamental, a la que se convoque, especial y expresamente, a los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, a los directivos de la empresa y personal administrativo y en la que deberá propiciar la participación, como exponentes, de, al menos, un miembro de cada uno de los directorios sindicales de las organizaciones que tengan representación en la empresa.
5. Publicar las disculpas públicas y un extracto de la sentencia en un periódico de circulación nacional.
6. Elaborar un procedimiento expreso y formal, que garantice una distribución de puestos objetiva y universal entre los trabajadores habilitados para realizar actividades portuarias.

Las medidas de reparación, según la ley, deben ser indicadas por el juez, "incluidas las indemnizaciones que procedan". Esto significa que la reparación tiene un capítulo de indemnizaciones económicas, que es la tradición del Derecho común, pero que además tiene un capítulo de medidas distintas a la entrega de una suma de dinero: acciones y omisiones que deberán cumplirse por el empleador. Lo otro que señala la norma es que deben reparar "las consecuencias derivadas de la vulneración". Y esas consecuencias de la lesión de un derecho fundamental se expanden desde las víctimas directas a todos los trabajadores que vieron ejercitarse un poder privado al que se encuentren subordinados de un modo que lesiona un derecho fundamental. Es decir, se rompe con la lógica individualista del juicio y esto no tiene nada de raro. Más bien, es lo típico en acciones que existen para la protección de derechos fundamentales, que son el denominador común y el núcleo de esta normativa, más allá que se estén ejercitando en sede laboral.

Se orientan hacia el futuro porque, como explica José Luis Ugarte en "El derecho a la no discriminación en el trabajo", Legalibublishing, 2012, p. 90, obligan al juez a, por medio de ellas, crear un estado de cosas que evite la repetición de la conducta lesiva -la garantía de los derechos-.

“Así, el Derecho del Trabajo chileno ha previsto una regla de fin en materias de reparación por la discriminación laboral. El juez debe, en el caso concreto, determinar qué medidas son idóneas y necesarias para lograr el objetivo que le ha trazado el legislador en la norma del artículo 495 del Código del Trabajo: obtener la reparación de las consecuencias de la conducta discriminatoria, incluso más allá del afectado concreto”.

De esta forma, abarcan por lo mismo no sólo a la víctima ¿Por qué? Porque una conducta vulneratoria venida desde una posición de poder tiene como consecuencia no sólo el daño hacia quien se dirige sino el amedrentamiento en el ejercicio de derechos de las demás personas puestas en la misma posición de subordinación¹⁴.

Atienden sin duda al daño provocado a la víctima pero también a quienes se encontraban dentro del ámbito donde se produjo la vulneración. Se trata de una pretensión de difusión y de garantizar la no repetición de las conductas vulneratorias de los derechos fundamentales, que se vale de un instrumento- las medidas de reparación no dinerarias-, que tienen además la característica de romper la lógica monetarizada de la normativa laboral: la arraigada idea de que los daños se pagan con dinero, pero que no se vuelve de ningún modo atrás en la decisión empresarial y sin pretender en ningún grado la corrección del ejercicio ilícito del poder empresarial hacia el futuro.

En un sentido completamente opuesto, las medidas reparatorias han sido comentadas en los siguientes términos “Cabe valorar positivamente esta exigencia del legislador sobre el juez del trabajo, en cuanto le obliga a asumir la vulneración de los derechos fundamentales como un problema de dimensión pública y no sólo como una cuestión de reparaciones entre particulares. De ahí, que las medidas reparatorias, en especial las “garantías de no repetición”, tengan un efecto que supera a la propia víctima y permita una respuesta institucional al desafío de la represión de la discriminación” (Ugarte José Luis, “El derecho a la no discriminación en el trabajo”, Legalibublishing, 2012, p. 91).

En suma, tenemos que el artículo 495 n°3: 1) Entrega a la competencia del juez la determinación de las medidas¹⁵; 2) no distingue entre

¹⁴ Esto es particularmente gravitante –pero no exclusivamente- en los casos relacionados a la libertad sindical, ver Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos caso Huilca Tecse vs Perú, de fecha 03/03/2005, párrafos 77-78; a la libertad de expresión, ver Comisión Interamericana de Derechos Humanos CIDH, relatoría Especial para la Libertad de expresión (2010), *Informe Anual de la Relatoría para la Libertad de Expresión de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*, puntos 5-6-7-8.

¹⁵ Se trata de una labor delicada, ya que como postula el profesor Nash “los tribunales superiores de Chile han aplicado los distintos elementos del concepto de derechos fundamentales de forma tal que han comprometido

medidas de reparación distintas a dar una suma de dinero –por lo tanto, de hacer y no hacer- y reparaciones correspondientes a “las indemnizaciones que procedan”; y 3) no hace ningún distingo entre situaciones de vulneración que incidan en relaciones de trabajo vigentes y situaciones en las que ha habido despido, para efectos de determinar las medidas de reparación. Esto no es extraño, el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo se refiere a la reparación “de las consecuencias” de la lesión a derechos fundamentales, y esas consecuencias por regla general no sólo alcanzan a la víctima concreta sino que se expanden en el ámbito donde ella se produjo, lo que es fácilmente determinable en materia laboral. Estamos hablando de la reparación de derechos fundamentales y, por lo tanto, las categorías de análisis no son civiles sino de Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

Finalmente, se puede hacer una síntesis entre los indicios aportados, las argumentaciones expuestas en esta demanda y las reparaciones solicitadas. ¿Qué tienen en común todos los trabajadores y trabajadoras que no han sido vueltos a llamar para su contratación por la empresa de muellaje demandada? Los indicios se dirigen siempre al mismo denominador común: la afiliación a la FETRAMPEC que se encontraba en actividad. ¿Cuál es la señal obvia que se envía por medio de este acto equivalente al despido, que como es sabido, entraña la “mayor y más drástica sanción del ordenamiento”: que es mejor no ejercer los derechos de la libertad sindical. Es ese mensaje –consecuencia de la vulneración- el que se quiere contrarrestar por medio de capacitaciones y difundiendo que la empresa cometió un acto que el Derecho Laboral prohíbe, tanto a los trabajadores afectados, a través de las disculpas que la empresa debe dar, como a los trabajadores que seguirán

la responsabilidad internacional del Estado. En algunos casos (...) esto se ha traducido en una condena internacional. He sostenido (...) que dicha responsabilidad internacional emana de una errada concepción de los derechos fundamentales”, agregando que, en su opinión “[e]s posible aplicar en Chile, a la luz de nuestro texto constitucional vigente, la concepción de derechos fundamentales que emana de la jurisprudencia constitucional latinoamericana y de esta forma, dar cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y dar plena efectividad a los derechos fundamentales en el ámbito interno”, Nash, Claudio (2008), *La concepción de los derechos fundamentales en Latinoamérica. Tendencias jurisprudenciales*, Tesis doctoral Universidad de Chile, p. 329. Y es que nadie discute que principalmente “son los tribunales internos quienes tienen a cargo velar por el pleno respeto y garantía de todas las obligaciones internacionales asumidas por los distintos países en materia de derechos humanos”, Nash, 2008, 329. Lo anterior se logra en la medida que tales estándares sean conocidos y asimilados por los agentes del Derecho, Abramovich, Víctor y Courtis, Christian (2002), *Los derechos sociales como derechos exigibles*, Editorial Trotta, Madrid, España, 2002, p. 72. Haciendo cita de la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana, *Responsabilidad Internacional por Expedición y Aplicación de Leyes Violatorias de la Convención (Arts 1 y 2 Convención Americana sobre Derechos Humanos)*, OC 14/94 de 9 de diciembre de 1994, párrafo N° 2.3

reguladas por ese poder empresarial, dándoles a conocer el resultado del juicio y promoviendo charlas sobre el derecho lesionado, y estructurando una forma de selección de los trabajadores que realizarán labores en la empresa que no sea utilizada como un instrumento para la lesión de la libertad sindical.

f. Indemnizaciones a demandar:

El procedimiento de tutela, por medio del cual se tramitan las denuncias por prácticas antisindicales, incorpora dentro del régimen indemnizatorio, el daño moral y el lucro cesante que se demandarán en esta causa, lo que se encuentra establecido en el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, al señalar expresamente "*incluidas las indemnizaciones que procedan*", norma que se refiere claramente a indemnizaciones que buscan reparar el daño causado, entre las cuales se encuentra el daño moral y el lucro cesante.

1. Indemnización por daño moral:

La doctrina y jurisprudencia están contestes desde hace bastante tiempo de la procedencia del daño moral en materia laboral, habiéndose regulado expresamente su aplicación en la ley de acoso sexual, por ejemplo, y también en aquellos casos en los cuales se afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, dentro de los cuales está la libertad sindical (Sergio Gamonal, "El Daño Moral en el Contrato de Trabajo" (2007) p. 57).

Resulta indiscutido, entonces, la procedencia del daño moral cuando deriva de la ocurrencia de la vulneración de derechos fundamentales.

Se produce un daño moral con toda lesión, menoscabo, detrimento, molestia o perturbación a un simple interés del que sea titular una persona, como lo es claramente la afectación a la libertad sindical derivado de la no contratación por razones sindicales.

Este daño se deriva de las alteraciones que se generan en el estado físico y psíquico de toda persona que no cuenta con su fuente habitual de trabajo, viéndose despojado de los medios necesarios para su subsistencia y el de su grupo familiar.

Como indicamos en el relato de los hechos, los demandantes son trabajadores portuarios que se han desempeñado en ese rubro,

prácticamente toda su vida laboral. Estaban sometidos al proceso de contratación eventual, de manera constante y continua durante los últimos años de su vida laboral. Además, el trabajo en el puerto es la principal fuente de ingresos en San Antonio, por lo que, verse privados de ese derecho tan elemental –trabajar–, única y exclusivamente por razones sindicales, provoca un daño a la psiquis de los denunciantes, al afectar su autoestima; provocar un constante cuestionamiento por haberse involucrado en acciones sindicales que finalmente terminaron por marcarlos, ficharlos y dejarlos en una lista negra por su actividad sindical.

Además, se genera angustia al ver que los perjudicados son sus más cercanos, sus más queridos, ya que dejan de percibir el dinero que era la fuente de sustento de su familia, nuevamente, única y exclusivamente por haber pertenecido a una Federación Sindical y tener una visibilidad y participación activa en la misma.

Resulta evidente que en el caso de existir una vulneración a los derechos fundamentales de los trabajadores –en este caso la libertad sindical–, se produce como lógica consecuencia un perjuicio en la psiquis de éstos, los cuales claramente merecen ser indemnizados, sobre todo por la gravedad e intensidad de los mismos: estarán identificados como agitadores, quedando expuestos a una marginación permanente en el proceso de internalización de trabajadores que llevó a cabo Puerto Central.

Es por este motivo que se demanda por este concepto una indemnización por daño moral de \$20.000.000.- (veinte millones de pesos) por cada trabajador afectado, o en subsidio, la suma que US. estime fijar de acuerdo a la justicia, equidad y mérito del proceso con la finalidad de indemnizar los perjuicios sufridos con las conductas lesivas a la libertad sindical.

2. Indemnización por lucro cesante:

Como se ha indicado, la principal fuente de trabajo en la ciudad de San Antonio es la actividad portuaria.

Los demandantes, han desarrollado su actividad laboral precisamente en el puerto, de forma continua y constante. Su especialidad y oficio se vincula con la actividad portuaria, razón por la cual, la mayor parte de los demandantes han dedicado su vida laboral a la misma.

Es por ello, que la marginación del proceso de contratación por razones sindicales afecta de forma clara y directa la libertad de trabajo de todos

los demandantes, quienes han quedado fichados en una lista como agitadores, activistas, en fin, trabajadores que no son bienvenidos para continuar desarrollando el trabajo que conocen, manejan y han ejecutado por años.

Es por ello que, y atendido que estamos ante una vulneración del derecho de libertad sindical, para los efectos de reparar las consecuencias derivadas del acto lesivo, resulta imperioso que los demandados sean condenados a pagar la indemnización por lucro cesante, la que será calculada en base al promedio de su remuneración y al tiempo que resta para el término de licitación que fue adjudicada a Puerto Central (la licitación fue adjudicada por un lapso de 20 años, a contar del mes de mayo de 2011, es decir, restan 17 años).

No cabe duda que, si los demandantes se hubiesen mantenido al margen de la actividad sindical, no hubiesen tenido protagonismo ni liderazgo, no hubiesen sido las caras visibles de un movimiento que logró paralizar a todos los puertos del país, habrían sido contratados de manera permanente, o al menos, habrían continuado como trabajadores portuarios eventuales, tal cual se venía desarrollando antes de que la empresa decidiera excluirlos del proceso de contratación.

Teniendo en cuenta el promedio de remuneración mensual de cada uno de los demandantes, y que a lo menos iban a seguir en funciones durante todo el período que se extendía la licitación adjudicada a la empresa Puerto Central, por concepto de indemnización por lucro cesante se demanda un total de \$566.984.000.-.

POR TANTO,

en mérito de lo expuesto y de lo señalado por los artículos 19 N° 2, 12, 16 y 19 de la Constitución Política de la República y 2 incisos 3° y 4°, 220 N° 4, 289 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás disposiciones de derecho aplicables,

RUEGO A US, tener por interpuesta denuncia por **prácticas antisindicales** en contra de **PUERTO CENTRAL S.A. Y MUELLE CENTRAL S.A.**, ya individualizadas, acogerla a tramitación en todas sus partes, **y en definitiva declarar:**

1. Que las demandadas han incurrido en una conducta que atenta contra la libertad sindical de los demandantes al excluirlos del proceso de contratación por razones sindicales.

2. Que las demandadas deberán ser condenadas a efectuar las siguientes medidas reparatorias:
 - i. Enviar a los actores una carta de disculpas públicas por el proceder adoptado a su respecto al marginarlos del proceso de contratación por razones sindicales;
 - ii. Publicar dicha carta y la sentencia en diversos lugares visibles del lugar de trabajo, como comedores y camarines, con indicación del nombre de las partes y Rit de la causa, indicando que tal publicación se hace en cumplimiento de la sentencia;
 - iii. Enviar copia de la carta de disculpas a la FETRAMPEC;
 - iv. Realizar, dentro del plazo de tres meses contados desde que la sentencia adquiera el carácter de ejecutoriada, una actividad de difusión, capacitación y diálogo, sobre la Libertad Sindical como derecho Fundamental, a la que se convoque, especial y expresamente, a los trabajadores, sindicalizados y no sindicalizados, a los directivos de la empresa y personal administrativo y en la que deberá propiciar la participación, como exponentes, de, al menos, un miembro de cada uno de los directorios sindicales de las organizaciones que tengan representación en la empresa;
 - v. Publicar las disculpas públicas y un extracto de la sentencia en un periódico de circulación nacional.
 - vi. Elaborar un procedimiento expreso y formal, que garantice una distribución de puestos objetiva y universal entre los trabajadores habilitados para realizar actividades portuarias.
3. Que las demandadas serán condenadas a pagar las siguientes indemnizaciones:
 - i. Por concepto de daño moral, un total de \$660.000.000.-
 - ii. Por concepto de lucro cesante, un total de \$ 566.984.000.-
4. Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 inciso 1º de la Ley N° 19.886, Ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, las empresas demandadas sean declaradas inhábiles para contratar con el Estado por el lapso de dos años, para lo cual deberá remitirse copia de la sentencia definitiva a la Dirección de Compras y Contrataciones Públicas.
5. Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.
6. O las sumas mayores o menores que SS. estime conforme al mérito del proceso.

PRIMER OTROSI: SOLICITO A US. que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 446 inciso 2º y 490 del Código del Trabajo, y a su vez, con el objeto de acompañar los antecedentes esenciales de la vulneración a la libertad sindical alegada, tener por acompañados en este acto, sin perjuicio de su incorporación en la audiencia respectiva, los siguientes documentos:

1. Certificado N° 504/2014/340 de la Dirección del Trabajo, donde consta la vigencia de la Federación de Trabajadores Marítimos Portuarios Eventuales y Contratados y afines de San Antonio, con el detalle de los miembros de su directorio.
2. Noticia publicada en red Valparaíso con fecha 28 de agosto de 2014, titulada: trabajadores portuarios se enfrentan a golpes en San Antonio.
3. Noticia publicada en sitio web comunidad logística San Antonio, con fecha 1 de septiembre de 2014, titulada: Los dirigentes de FETRAMPEC rechazan bloqueo al espigón.
4. Noticia publicada en el sitio web de la Cámara aduanera, titulada: Puerto Central de San Antonio inicia contratación masiva de personal para asegurar operación de terminal.
5. Noticia publicada en sitio web mundo marítimo con fecha 12 de septiembre de 2014, titulada: trabajadores marcharon en rechazo de oferta de Puerto Central.
6. Noticia publicada en sitio web minería chilena con fecha 17 de septiembre de 2014, titulada: San Antonio ve fin a "nombradas" y portuarios optan por ser contratados.
7. Noticia publicada en diario uchile.cl con fecha 6 de octubre de 2014 titulada: Fin de la nombrada en San Antonio: un golpe a los sindicatos.

SEGUNDO OTROSI: RUEGO A US., en virtud de lo dispuesto en el artículo 442 del Código del Trabajo, autorizar que las notificaciones del presente proceso se me efectúen al correo electrónico xxxxx@gmail.com, y que la presente causa sea tramitada electrónicamente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 433 del Código del Trabajo.

TERCER OTROSI: RUEGO A US. tener presente que vengo en designar patrocinante y conferir poder a las abogadas KARLA CECILIA VARAS MARCHANT, abogada habilitada para el ejercicio de la profesión cédula de identidad N° 9.911.127-5; DANIELA MARZI MUÑOZ, abogada habilitada para el ejercicio de la profesión cédula de identidad N°

13765795-3 y don CESAR TOLEDO CORSI, abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, todos con domicilio en Ahumada 312, oficina 626, Santiago, a quienes confiere las facultades contenidas en ambos incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil, quienes firman en señal de aceptación.