

Llg
C.A. Valparaíso.

Valparaíso, quince de febrero de dos mil veintidós.

Visto:

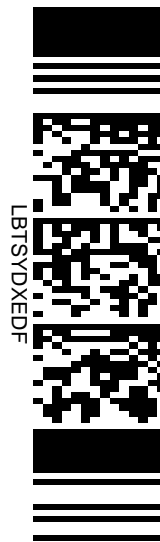
A folio 1, comparece don **Yerko Alexander Rivas Guerrero**, cédula nacional de identidad N° 12.938.019-5, trabajador, domiciliado en Pasaje El Amanecer número 1379, Población El Sol, comuna de Villa Alemana, quien en ejercicio del derecho que le confiere el artículo 20 de la Constitución Política de la República, y dentro de plazo, interpone recurso de protección en contra del **Sindicato de Trabajadores de E-Mining Technology S.A**, representada legalmente por don Warter Seguel Mancilla, cédula nacional de identidad N°9.718.188-8, Presidente de dicho Sindicato, ambos domiciliados en calle Limache 3405, piso 2, El Salto, comuna de Viña del Mar, por las acciones ilegales y arbitrarias que se señalan más adelante, las cuales se han iniciado a partir del 16 de noviembre de 2021, y que se han perpetuado a la fecha y que vulneran de manera continua los derechos y libertades fundamentales que la Constitución Política de la República reconoce, como habitante del territorio, solicitando que se acoja el presente recurso de protección en mérito de los siguientes antecedentes y consideraciones de hecho y de derecho:

Expone que con fecha 22 de mayo de 2017 ingresó a trabajar a la empresa E-Mining Technology S.A., desempeñándose en el puesto de Vigilante de Pantalla para monitorear minera Florida, la cual monitorio hasta el 31 de julio de 2021. A contar del 01 de agosto de 2021 hasta la fecha se encuentra monitoreando minera Cemin y su último anexo de contrato que tiene hasta el día de hoy es por minera Florida.

En el mes de mayo de 2021 la empresa, realizó una evaluación del personal, con aprobación del Sindicato reclamado y, dependiendo de dicha evaluación, se incrementarían las remuneraciones de cada trabajador, dependiendo de encasillamiento en que quedara cada empleado según la evaluación, el que se pagaría de forma retroactiva desde el mes de enero de 2021. Este mecanismo, además, estaba siendo considerado dentro del proyecto de contrato colectivo de trabajo que se estaba negociando entre el Sindicato y la empresa.

Así, el 10 de junio de 2021 la empresa le hizo una evaluación, la cual reprobó. El 29 de julio de 2021, presentó apelación y el 10 de agosto, tuvo el resultado de la apelación, en la cual se me mantuvo la evaluación en condición de reprobada e inapelable.

Expresa que dado que la evaluación y especialmente los parámetros eran confusos, solicitó la ayuda del Sindicato, a través de su Presidente, sin obtener respuesta, tras lo cual, junto a otro trabajador, procedieron a denunciar directamente la evaluación ante la Dirección



del Trabajo, quedando registrado bajo el Folio N°0500/2021/172, procediéndose a realizar una fiscalización por parte del órgano estatal, por vulneración de los derechos fundamentales del derecho a la vida, a la integridad psíquica y psíquica del trabajador, y vulneración a la honra de la persona y su familia.

Explica que tras un largo proceso de investigación y, ante la negativa de la empresa de llegar a un acuerdo, finalmente el proceso terminó, emitiendo un informe la Dirección del Trabajo denominado “Conclusiones Jurídicas Investigación Vulneración Derechos Fundamentales N°0500/2021/172”, el cual concluyó en su parte relevante lo siguiente: “En cuanto a los ámbitos evaluados, estos fueron: Área Técnica (Manejo de conocimientos y especialización Labor operativa), Área Interpersonal (Trabajo en equipo y liderazgo y Eficacia personal) y Compromiso con Política de Emt.

Es así, como los denunciantes que resultaron reprobados, no obtuvieron la nota mínima exigida, que es un 3,0 y pese a realización una apelación, la Comisión evaluadora mantuvo la calificación.

Destaca que no existen argumentos fundados para haber sido reprobados, más que la visión que pueda tener cada evaluador, respecto a los denunciantes.

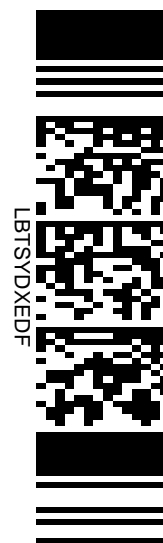
Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores fueron evaluados con un instrumento, del cual si bien tuvieron conocimiento (porque el Sindicato se los envió previamente), no pudieron ver la nota obtenida en cada área ni tampoco tuvieron conocimiento como fueron calificados por cada uno de los evaluadores, recibiendo solo la nota final...”

Posteriormente el informe agrega: “...en general coinciden todos los compañeros que fue una evaluación sin fundamentos (para todos) y varios consideraron que fue una mala evaluación...”

Más adelante el informe señala: “De los hechos descritos es posible señalar que respecto a la evaluación realizada a los trabajadores denunciantes, no existe un instrumento específico que regle sus bases, procedimiento ni determinación de los resultados, sólo una cartilla elaborada en conjunto con la organización sindical, que si bien fue conocida de antemano por los trabajadores denunciantes, no contiene un criterio objetivo en cuanto a la obtención de los resultados de la calificación, todo lo cual trajo aparejado incertidumbre en los trabajadores denunciantes, dudas respecto al proceso calificadorio y comentarios entre los propios trabajadores, que sin duda conllevaron a una afectación de la honra de los denunciantes”.

Termina el citado informe: “...es posible concluir que existen indicios suficientes, que sustentan la denuncia respecto a la vulneración del artículo 19 N°1 y 4 de la Constitución Política de la República.”

Pese a este informe de la Dirección del Trabajo, y ante la posibilidad de iniciar acciones legales en contra de la empresa, nuevamente recurrió al Sindicato de Trabajadores de E-Mining Technology SA, a través de su presidente don Warter Seguel Mancilla,



a fin de obtener su ayuda en los pasos a seguir. Sin embargo, en vez de prestar su apoyo y asistencia, se le reclamó que había supuestamente incumplido el Contrato Colectivo. Así, el 16 de noviembre de 2021, se llevó a efecto una Asamblea Extraordinaria del Sindicato, convocada por el presidente, donde se votaría su expulsión por haber violado supuestamente el Contrato Colectivo, al desconocer los compromisos contraídos con la Empresa y vulnerando la cláusula décima séptima, donde existe un mecanismo de resolución de controversias.

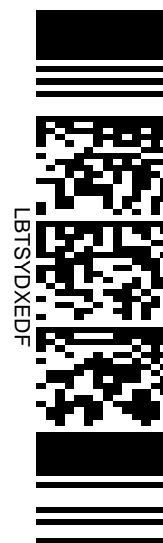
Hace presente, que, si bien se le dio derecho a ser escuchado, este fue de forma telemática, no pudiendo rebatir antes y después de su intervención los argumentos expuestos por cada uno de los socios ni del propio presidente.

Es del caso, que ejerció su derecho legal de recurrir a la Inspección del Trabajo, el cual no puede ser limitado por un Contrato Colectivo, ni menos aún, cuando el propio Sindicato, a través de su presidente, no da lugar a apoyo en acciones en contra de una evaluación que no cumple con estándares mínimos de objetividad. Más aún, la decisión de expulsión es del todo ilegal y arbitraria, pues se basa en un Contrato Colectivo aprobado posteriormente, esto es el 15 de julio de 2021, y la causal, no está establecida como motivo de expulsión, especialmente, atendido sus antecedentes.

Manifiesta que el recurso de protección es plenamente procedente por lo cual deberá ser declarado admisible. Ello por cuanto este recurso de protección procede contra actos u omisiones ilegales y arbitrarios de las más variadas autoridades, personas o entidades que causen agravio a los derechos constitucionales señalados en el inciso primero del artículo 20 de la Constitución Política de la República, como son los que se invocan más adelante.

Conforme lo prescribe el numeral primero del Auto Acordado sobre tramitación de Recurso de Protección de Garantías Constitucionales “el recurso o acción de protección se interpondrá ante la Corte de Apelaciones en cuya jurisdicción se hubiera cometido el acto o incurrido en la omisión arbitraria o ilegal que ocasione privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de las garantías constitucionales respectivas...” Ello en atención a que la ejecución del acto arbitrario y/o ilegal, y los efectos que se producirán, han sido realizados por el Sindicato de Trabajadores de E-Mining Technology SA, con domicilio en Viña del Mar, donde el suscrito se encontraba afiliado hasta la expulsión ilegal y/o arbitraria.

Explica que se ha vulnerado el derecho a la libertad de emitir opinión. El constituyente consagró esta garantía en el numeral 12 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, al garantizar “La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio...”. Al respecto, la notificación de expulsión señala en su punto 1. Que la Asamblea se convocó por su proceder “... al desconocer los compromisos contraídos con la



empresa, los que fueron trabajados y aprobados con vuestra presencia, en Asambleas predecesoras a la firma del Contrato Colectivo...”

Sin embargo, de acuerdo con la Corte Europea de Derechos Humanos tal y como lo cita Miguel Ángel Fernández G., en su estudio “Libertad de Expresión, censura previa y protección preventiva de los derechos fundamentales”, publicado por la Revista chilena de Derecho, Vol. 28 N°2, año 2001, la libertad de emitir opinión, por cualquier medio y sin censura previa es: “uno de los fundamentos esenciales de la sociedad democrática, una de las condiciones primordiales para su progreso y para el desarrollo de los hombres”

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir que el emitir cuestionamientos a las actuaciones es una manifestación del Derecho Humano a la Libertad de Expresión y no contraviene, en sentido alguno, los Estatutos del Sindicato ni menos un Contrato Colectivo posterior.

Derecho al debido proceso legal. Si bien el constituyente no protegió el concepto de debido proceso, como tal, a través de la acción de protección, circunscribiéndola únicamente, al art. 19 N°3 inciso cuarto, referido al derecho a no ser juzgado por comisiones especiales, ha sido la doctrina contemporánea la que amplió la protección a los demás incisos.

Cita doctrina y jurisprudencia.

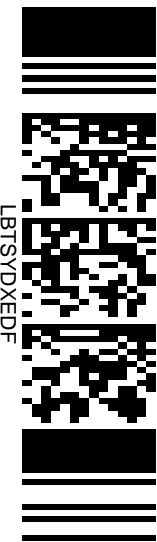
Plantea que en su caso se han producido las siguientes vulneraciones al debido proceso legal:

i.- Derecho a la defensa: Sólo se le citó una sola vez para una exposición telemática que resultó ser finalmente una declaración, donde no pudo en tiempo y forma rebatir cada una de las intervenciones de cada socio o afiliado al Sindicato. Este acto es del todo ilegal y constituye a su vez, una arbitrariedad contraria al derecho.

ii.- Falta de imparcialidad: A su vez, si bien formuló dentro del poco tiempo dado, sus descargos, no se señalan en ningún momento de su expulsión todos los fundamentos y los motivos de fondo por los cuales se rechazan, y los pocos que se expresan. Más aún, el propio presidente de sindicato se mostró en todo momento a favor de su expulsión.

iii. Falta de proporcionalidad en la sanción: Tal como se ha señalado, se le aplica una sanción de expulsión del Sindicato de Trabajadores de E-Mining Technology SA, por el mero hecho de expresar su reproche a la evaluación realizada por la empresa, y haber recurrido a la Dirección del Trabajo.

La desproporcionalidad de la medida de expulsión es evidentemente exagerada, pues la Expulsión por tratarse de una medida excepcional debe ser interpretada de manera restrictiva, y adoptarse sólo en el caso en que su permanencia resulte insostenible por causa grave al Sindicato, lo que en ningún caso ha sido así, menos aún si, se considera su excelente desempeño como miembro. Una medida como la referida resulta exagerada o excesiva y peca por ello



de arbitrariedad, tanto más si se considera que ha sido aplicada sin guardar la proporcionalidad respectiva, sin un debido proceso.

De esta manera, la sanción impetrada por la recurrida constituye una actuación arbitraria por ser esta contraria a la razón y ser fruto de una voluntad carente de fundamento racional, obedeciendo en definitiva a caprichos en que se ha hecho uso abusivo de la autoridad, distorsionando la validez de la sanción.

Inexistencia de Comité Bipartito: se me aplica una sanción de expulsión del sindicato, por no haber convocado al comité Bipartito, dispuesto en el Convenio colectivo de 15 de julio de 2021. Sin embargo, ello no es cierto ni puede ser aplicado, toda vez que recurrió al Sindicato, sin respuesta favorable y, además, el señalado Comité Bipartito, esta señalado en el Convenio Colectivo de 15 de julio de 2021, lo que es posterior a los hechos que se reclamaban, no teniendo aplicación retroactiva.

En lo relativo a la vulneración al derecho de propiedad de un bien incorporal, señala que la expulsión ha vulnerado el art. 19 N° 24 inciso primero de la Constitución Política de la República, que garantiza “El derecho de propiedad en sus diversas especies sobre toda clase de bienes corporales o incorporales”. Esta norma establece un único estatuto para ambas clases de bienes, corporales e incorporales, tal y como los define el art. 583 del Código Civil que preceptúa que, sobre bienes incorporales hay, también una especie de propiedad.

De acuerdo con lo anterior, los derechos de los sindicalizados son bienes incorporales, existiendo un derecho de propiedad sobre un bien incorporal consistente en el acceso al Sindicato, y los derechos que ello conlleva, entre otros, los del Convenio Colectivo.

La expulsión que no tiene motivo plausible que la justifique debido a que, como se ha visto, vulnera los derechos a la libertad de emitir opinión y el de un debido proceso legal, consagrados en nuestra Constitución Política de la República. Y como consecuencia de estas vulneraciones, se afecta también el derecho de propiedad del recurrente, protegido en su esencia por el constituyente, al no haber justificación alguna a su privación, convirtiendo a la expulsión en un perjuicio al no formar parte del Sindicato y obtener todos los beneficios que ello conlleva.

Por todo lo anteriormente expuesto y en virtud de la vulneración de las garantías establecidas en los numerales 3°, 12°, y 24° de la Constitución Política de la República, considera que, de prosperar la acción ilegal y arbitraria de los recurridos, se provocará un perjuicio grave a los derechos constitucionales protegidos del recurrente.

Solicita en definitiva se ordene al recurrido hacer cesar la medida de expulsión de recurrente; que se instruya a la recurrida en orden a que sus facultades no pueden ser ejercidas en términos que vulneren las garantías constitucionales, imponiendo sanciones ilegales y arbitrarias al suscrito.



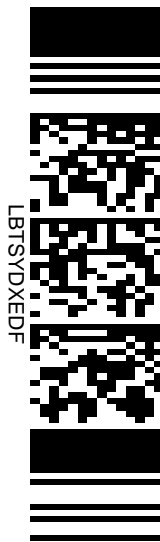
Cita normas legales y pide sirva tener por interpuesto el presente recurso de protección en contra del Sindicato de Trabajadores de E-Mining Technology SA, representada legalmente por su presidente don Warter Seguel Mancilla, acogerlo a tramitación, y resolver en definitiva, declarando que los actos de los recurridos son arbitrarios e ilegales, que afectan las garantías constitucionales señalados en el cuerpo de esta presentación, y en consecuencia se ordene restablecer el imperio del derecho haciendo cesar los impedimentos y decretando las medidas adecuadas, más las costas de la causa.

A folio 13, informa el recurrido **Warter Seguel Mancilla,** presidente del Sindicato de Trabajadores de E-Mining Technology SA, y señala:

En la presentación hecha se menciona por el recurrente que producto de una evaluación realizada el 10 de junio de 2021, quedó en condición de reprobado, posteriormente realizó su apelación en la cual se mantuvo su condición de reprobada e inapelable, agregando que "dado que la evaluación y especialmente los parámetros eran confusos, solicité la ayuda al Sindicato, a través de su Presidente, sin obtener ayuda alguna, tras lo cual, junto a otro trabajador, procedimos a denunciar directamente la evaluación ante la Dirección del Trabajo", cuestión que no corresponde a los hechos, dado lo siguiente:

Indica que el Proceso de Evaluación, fue diseñado y estructurado en una Mesa de Trabajo Bipartita entre la Empresa y sus Trabajadores sindicalizados, que fueron representados por su Directiva. Cada uno de los elementos componentes de este Proceso de Evaluación, fue expuesto detalladamente en varias Asambleas, obteniendo observaciones y mejoras puntuales señaladas por los Trabajadores en éstas y, por otra parte, la Empresa incorporó estas mejoras al Proceso mismo, en todo momento se realizó por ambas partes (Empresa/Sindicato), la difusión correspondiente, tanto de los acápites a evaluar como los parámetros correspondientes, entregando copias de éstos, a cada uno de los Trabajadores a evaluar, no hubo confusión, por parte del Sr. Yerko Rivas, ni en las exposiciones que realizó el suscrito, como tampoco en las difusiones que realizó la Empresa previo a las Evaluaciones, salvo la que menciona en el escrito de su Recurso de Protección.

En cuanto a la ayuda solicitada al Sindicato, dice que no la pidió, y quien se la solicitó personalmente, fue el Sr. Álvaro Tapia (con quien recurrió a la Inspección del Trabajo), atendiendo su solicitud inmediatamente, para lo cual, se citó a una Asamblea Extraordinaria, donde el Sr. Álvaro Tapia, pidió a la Asamblea una medida de presión para la Empresa (Huelga), por no estar conforme con su Evaluación, la que se votó, no siendo aprobada por la Asamblea, ya que en ésta, los Socios indicaron que este Proceso de Evaluación fue trabajado y aprobado en conjunto, difundido y conocido por todos y, que como en todo Proceso de Evaluación de Desempeño serio, habrían Trabajadores aprobados y reprobados y que el Proceso se debía de respetar.



En cuanto al Proceso de Evaluación, menciona que en las diferentes Asambleas se clarificó que, como todo Proceso nuevo, en su primera aplicación se iban a encontrar observaciones, habiendo acordado con la Empresa una Mesa con los Trabajadores para su revisión y mejora, la que se realizó en dos etapas donde participaron todos y se hicieron presente a la empresa las observaciones pertinentes, incorporándose en el segundo proceso ya finalizado.

En cuanto a la Etapa de Apelaciones, se acordó con la empresa que la Comisión de Apelaciones se conformaría al más alto nivel, sin la participación de ningún evaluador, ello, para darle mayor transparencia y seriedad al proceso, es así que, la Comisión estaba compuesta por el Propietario de la Empresa y por el Gerente General, esta Comisión no sólo revisó las evaluaciones reprobadas, sino que, el Propietario de la Empresa, se entrevistó personalmente con cada uno de los reprobados, cambiando la condición de algunos reprobados y manteniendo a otros su condición.

En el escrito presentado por el Sr. Yerko Rivas, menciona que una vez terminada la Mediación y en conocimiento del Informe emitido por la Inspección del Trabajo, donde se menciona que existen "indicios", que daban paso a una acción legal, volvió a recurrir al Sindicato y específicamente a su presidente, ello, nuevamente no se corresponde, con un hecho cierto. La presentación que hicieron ante la Inspección del Trabajo fue solapada, si bien, es un Derecho al que puede recurrir cualquier trabajador en forma independiente, en ningún momento recurrieron al Sindicato para hacer uso de los Mecanismos que se tiene para la Resolución de Controversias con la Empresa, más aún, no le informaron a sus testigos ante la Inspección, ni se los consultaron previamente, hecho que les fue enrostrado por ellos. Equivocadamente se dice que el Mecanismo de Resolución de Controversias (Comité Bipartito), establecido en la cláusula décimo séptima del Contrato Colectivo actual, es posterior al Proceso de Evaluaciones, este Mecanismo, se estableció en el primer Contrato Colectivo hace más de 4 años y se ha mantenido a la fecha.

Alega que el principal error, se observa en la página 5 del escrito, al indicar "la decisión de expulsión, es del todo ilegal y arbitraria, pues se basa en un Contrato Colectivo, aprobado posteriormente, esto es el 15 de julio de 2021, y la causal, no está establecida como motivo de expulsión". Acá se confunde un Contrato Colectivo con aspectos normativos legales. Como en toda Organización (Poderes del Estado, Instituciones, etc.), existen Reglas, Reglamentos y Medidas Disciplinarias, en el caso en revisión, la medida disciplinaria de expulsión sindical está regulada en los estatutos, cumpliendo todas sus consideraciones a cabalidad, es una medida que no es permanente y puede ser revisada al año a solicitud del afectado, además, no quita ningún beneficio al afectado, obtenido en el Contrato Colectivo vigente.



En la página siguiente (6), se hace una analogía con respecto al derecho a la libertad de emitir opinión, se vuelve a cometer el error de incorporar el Contrato Colectivo con aspectos normativos legales, el Sindicato por esencia es "Libertad de Expresión" y la Asamblea un Auditorio de discusión y deliberación, la expulsión del recurrente, en ningún caso guarda relación con el Derecho a la Libertad de Expresión, tiene que ver con los Estatutos que él se obligó a cumplir bajo firma en la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, tiene que ver con el Principio de la Buena Fe entre las Partes, tiene que ver con las virtudes del ser, que ejerce sus derechos y, que a su vez, cumple sus deberes. El ejercicio de los Derechos tiene como límite el Bien Común, los Sindicatos deben velar por los derechos comunes, no por las personas que alegan sus derechos, pero no cumplen sus deberes y no acatan las decisiones de la asamblea, de la cual, ellos mismos son parte integral.

Explica que a partir de la página 7, se desarrollan las implicancias del derecho al debido proceso legal y se hace una analogía con la expulsión sindical. Los Sindicatos no realizan juicios, pues no les corresponden, no son jueces, solo puede aplicar medidas disciplinarias como cualquier otra organización, muy lejos de un proceso judicial, al afectado se le sancionó siguiendo las consideraciones del "debido proceso" establecido los estatutos, se le respetó su derecho a ser oído (defensa), él lo utilizó, después no quiso volver a utilizarlo por decisión propia, de ello es testigo la Asamblea plena. Se habla en:

En cuanto al derecho a la defensa, se le entregó un documento bajo firma, donde se le informó de las asambleas, los horarios y su derecho a ser oído, las asambleas fueron en forma telemática por disposición de la autoridad sanitaria, sí él no utilizó su derecho a la defensa, fue por decisión propia, la Asamblea plena es testigo de ello.

Respecto a la falta de imparcialidad, el presidente del sindicato realizó una vasta exposición sobre los fundamentos legales que avalan la medida disciplinaria aplicada, varios Socios en la Asamblea hablaron con él a modo de amistad, el Presidente del Sindicato de igual forma conversó personalmente y le aconsejó, a lo cual, él se sustrajo de todos, se dice que el Presidente se mostró a favor de su expulsión, eso es no entender la Soberanía de la Asamblea, el Presidente es un Socio más al momento de la votación. Falta de proporcionalidad en la sanción. Acá, se vuelve a caer en el error, de interpretar la expulsión, como consecuencia de haber expresado su reproche a la Evaluación realizada por la Empresa, y haber recurrido a la Dirección del Trabajo. Los Sindicatos son parte del Tejido Social y, por ende, centros de discusión y deliberación por excelencia, no existe la Censura previa en su interior y el haber recurrido a la Dirección del Trabajo, es su Derecho individual, respetado por todos, ello, le fue manifestado expresamente en la Asamblea. Se recalca que su expulsión, obedeció al ordenamiento interno de toda Organización seria, donde se aplican medidas disciplinarias a aquellos miembros que se apartan del cumplimiento de



sus "Deberes", él se obligó, a cumplir bajo firma en la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, los Estatutos del Sindicato, a respetar los fundamentos del Principio de la Buena Fe entre las partes y a acatar las decisiones tomadas en la Asamblea, con cuyo voto concurrió, cosa que no cumplió.

Inexistencia de Comité Bipartito, se vuelve a aseverar que su expulsión se debió "por no convocar al comité bipartito, dispuesto en el convenio colectivo de 15 de julio de 2021, lo que es posterior a los hechos que se reclaman, no teniendo aplicación retroactiva". El mecanismo acordado entre las partes (Comité Bipartito), como una fórmula para resolver controversias, así como, cualquier otro de interés, se encuentra consignado en el primer contrato colectivo, desde hace más de 4 años y estaba vigente al momento de la evaluación realizada por la empresa, cláusula que se ha conservado en el segundo contrato colectivo, al cual se hace mención. Se dice que recurrió al Sindicato, sin respuesta favorable.

Establece que el recurrente, en ningún momento solicitó la intervención del Sindicato, ni en forma individual a la directiva, ni haciendo uso del mecanismo de resolución de controversias, como ya se expresó anteriormente, quien solicitó al presidente sindical su intervención, fue el Sr. Tapia, convocando inmediatamente una Asamblea Extraordinaria, donde se rechazó por votación lo solicitado por vulneración al derecho de propiedad de un bien incorporal.

Sostiene que la expulsión del Sr. Rivas no le puede significar e perder un derecho de propiedad sobre un bien incorporar "consistente en el acceso al Sindicato, y los derechos que ello conlleva, entre otros, los del Convenio Colectivo", ello dado que, la expulsión, es una medida disciplinaria establecida en los estatutos sindicales, el procedimiento de expulsión cumplió todos sus requerimientos que establece esa normativa, además, el presidente sindical, se hizo asesorar previamente con la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, tiene un efecto transitorio y no permanente, más aún, no se pierde ningún beneficio del afectado, obtenido a través del Convenio Colectivo, los que a la fecha, le han sido todos otorgados.

Explica que el recurrente fue expulsado por no cumplimiento de sus deberes como socio sindical, el cual, se obligó a respetar y acatar, en forma libre y voluntaria, bajo firma ante la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, lugar donde se encuentran depositados los estatutos; no cumplir las decisiones tomadas en las asambleas, de las cuales, él fue parte concurrente con su voto favorable; desconocer los preceptos del "principio de la buena fe entre las partes", poniendo en duda, un trabajo mancomunado que por años han llevado adelante la empresa y el sindicato, producto del cual, muchos trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, se han visto beneficiados económicamente y mejorado sus condiciones laborales, incluyendo al señor Rivas, que en la remuneración de este mes, verá un aumento real en su sueldo base producto de este trabajo conjunto; no poner atención a la limitante al



ejercicio de los derechos, cual es, el "Bien Común", toda vez que, como consecuencia de su acción, pudo afectar los derechos de muchos trabajadores, compañeros suyos, como es, el "Derecho al Trabajo" (Contrato de la Empresa con Corporativos del Estado); no recurrir al sindicato para actuar en su representación y activar el mecanismo definido entre las Partes (Empresa/Sindicato), para la Resolución de Conflictos, el "Comité Bipartito", establecido desde el primer convenio colectivo hace 4 años atrás, vigente al momento de su Evaluación de Desempeño y mantenido en el actual. Este Mecanismo, ha sido activado tanto por la Empresa como por el Sindicato, obteniendo resultados satisfactorios para ambas partes.

Se ordenó traer los autos en relación:

CONSIDERANDO:

Teniendo presente, que en el procedimiento al que concurrió don **Yerko Alexander Rivas Guerrero**, se aceptó por éste la evaluación en el mes de mayo de 2021, y que el 10 de junio de 2021 al no serle esta favorable, se dirigió ante la Inspección del Trabajo para interponer una denuncia, situación por la que el sindicato en asamblea constituida al efecto, le aplicó la sanción de expulsión, la que está dentro de sus facultades según la cláusula 43° de los Estatutos del Sindicato, de manera que este acto no puede ser calificado como ilegal.

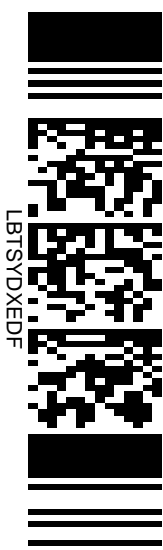
Que, además, la decisión en las condiciones adoptada, no es arbitraria.

Por estas consideraciones, conforme a lo dispuesto por el artículo 20 de la Constitución Política de la República y por el Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, **se rechaza**, sin costas, el recurso de protección deducido en lo principal de la presentación del folio 1 por don **Yerko Alexander Rivas Guerrero**, en contra del **Sindicato de Trabajadores de E-Mining Technology S.A**,

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

N°Protección-51192-2021.





LBTSYDXEDF

Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de Valparaíso integrada por los Ministros (as) Patricio Hernan Martinez S., Alvaro Rodrigo Carrasco L., Alejandro German Garcia S. Valparaiso, quince de febrero de dos mil veintidós.

En Valparaiso, a quince de febrero de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.