****

**PRUEBA DERECHO DEL TRABAJO II**

**Nombre: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Fecha: 24/10/2024**

El desarrollo de la prueba consta de dos casos. En estos deberá contestar cada una de las preguntas que derivan de los escenarios propuestos.

La puntuación total de esta evaluación es de 6 puntos y se desagrega por cada pregunta específica del caso por un total de 1 punto cada una.

Les deseamos éxito.

**Caso 1: Libertad colectiva de actuación sindical** [2 puntos]

**Antecedentes**

La empresa “Lateralus S.A.” ha acordado una cláusula sobre horas de trabajo sindical con la organización sindical existente en ella (“Sindicato Unido de Trabajadores de Lateralus S.A.”).

Esta cláusula se encuentra incorporada al instrumento colectivo celebrado entre la Empresa y el Sindicato con fecha 1 de enero de 2023.

La cláusula señala textualmente lo siguiente:

“Horas de Trabajo Sindical en favor de los Dirigentes Sindicales.

La Empresa otorgará a los dirigentes sindicales los permisos establecidos por la ley y pagará las remuneraciones y beneficios correspondientes a esos permisos.

Así se procederá, también según la ley, respecto de las horas semanales que correspondan en el caso de los dirigentes de Federaciones, Confederaciones o Centrales”.

Es del caso señalar que el Sindicato tiene 200 socios y 3 directores sindicales con derecho a fuero y horas de trabajo sindical.

Desde la vigencia del instrumento colectivo, los 3 directores del Sindicato han hecho uso de las horas de trabajo sindical excediendo las 6 horas semanales a que tienen derecho conforme el artículo 249 del Código del Trabajo y su empleador les ha pagado todas sus remuneraciones y beneficios (sin efectuar descuento alguno respecto de las horas que exceden del permiso legal básico).

En el mes de septiembre de 2024, el empleador le envió una carta a cada uno de los directores sindicales indicándoles que a contar del mes de octubre: “aplicará estrictamente la cláusula convenida colectivamente sobre horas de trabajo sindical, y, en consecuencia, no pagará remuneraciones ni beneficios respecto del tiempo que exceda del permiso legal básico”.

Los directores sindicales le responden a la Empresa que no cuenta con su consentimiento para modificar el contenido de la cláusula colectiva y, por ello: “Lateralus S.A. deberá continuar pagando remuneraciones y beneficios por todas las horas de trabajo sindical que los directores utilicen en el mes calendario sin que sea aplicable al caso que nos ocupa el límite legal”.

Además, en la misma carta, señalan que han denunciado a Lateralus S.A. ante la Inspección del Trabajo por prácticas antisindicales.

Preguntas:

1. Señale fundadamente la interpretación correcta que cabe efectuar respecto de la cláusula colectiva sobre horas de trabajo sindical. Para este efecto, deberá analizar la jurisprudencia administrativa y judicial vigentes respecto de la materia y contestar derechamente cuál de las partes ha interpretado correctamente la cláusula transcrita (1 punto)

|  |
| --- |
| Se considera como “desarrollo correcto” los dos caminos que se han reconocido en el tratamiento (sobre todo jurisprudencial): es decir, se admite el desarrollo de esta respuesta tanto bajo un criterio formal, que exige el acuerdo escrito y expreso; o bien, aquel desformalizado: basta el acuerdo sostenido entre las partes en el tiempo (parte de la jurisprudencia judicial más la postura de la DT).  Como referencias:   1. Criterio judicial: existe discrepancia. Se sostiene, por una parte, la validez de este tipo de acuerdos *tácitos* al tratarse de materias que las partes pueden acordar libremente. Este criterio contrasta con otros fallos (ambos de Corte Suprema) en el que vinculan cualquier acuerdo de carácter colectivo (sindicato y empleadores) al elemento formal o solemne: escrituración. De ese modo, la jurisprudencia judicial ha sido variable.   b. Criterio administrativo: uniforme y sostenidamente ha planteado la validez de los acuerdos desformalizados (tácitos) en materia de trabajo sindical, de modo que bastaría para esta entidad la corroboración de una práctica habitual entre las partes  Reconocido lo anterior, podría fundarse una respuesta reconociendo el sentido formal del “acuerdo” (tesis más restringida de la CS) y negar la posibilidad del acuerdo tácito. En su caso, fundado en la jurisprudencia administrativa y judicial referida, establecer la pertinencia de una regulación meramente tácita.  Para efectos de lo preguntado, la última tesis (la de reconocer la validez del acuerdo tácito por sobre cualquier formalidad) se aviene, a su vez, a los principios y protección asociada con la libertad sindical y la autonomía que se debe reconocer a las partes dentro de los procesos de relacionamiento. |

1. Suponga, ahora, que no había cláusula alguna pactada colectivamente entre Lateralus S.A. y el Sindicato sobre horas de trabajo sindical, aunque la Empresa, en la práctica, ha aplicado la regla del artículo 249 del Código del Trabajo (6 horas semanales y financiamiento sindical) del mismo modo que la cláusula colectiva, esto es: sin el límite legal de las 6 horas semanales y financiando la Empresa el tiempo destinado a la actividad sindical

En este caso: ¿es aplicable la misma solución prevista para la pregunta 1? O bien:

¿es necesario efectuar distinciones y modificar el razonamiento que justifica una u otra decisión? (1 punto)

|  |
| --- |
| Esta respuesta es tributaria de la anterior. Parte de la base de si se reconoce o no se reconoce el acuerdo tácito.  Se puede seguir la posición formalista, indicando que el acuerdo no puede reconocerse al no constar por escrito.  Si sigue la postura desformalizada, el desarrollo debiere reconocer el derecho conformado por la práctica y dar validez al acuerdo en materia de trabajo sindical. |

**Caso 2: Negociación colectiva reglada, servicios mínimos, reemplazo ilegal y adecuaciones necesarias durante la huelga** [4 puntos]

**Antecedentes**

LabLab es una empresa cuyo giro es la consultoría en materia de innovación tecnológica y científica y que está domiciliada en la ciudad de Valparaíso. Para otorgar sus servicios a terceros ha contratado a más de mil trabajadores y la mayoría de ellos son profesionales.

En LabLab se han constituido dos organizaciones sindicales que mantienen vigentes sus respectivos instrumentos colectivos. El convenio colectivo celebrado con el “Sindicato N°1 de Profesionales y Supervisores de LabLab” vence el 31 de diciembre de 2024 y el convenio colectivo suscrito con el “Sindicato N°2 de LabLab” estará vigente hasta el 31 de enero de 2025.

La empresa suele negociar colectivamente en forma no reglada con sus sindicatos y, por ello, no había calificado los servicios mínimos hasta ahora. Para precaver el escenario de una negociación colectiva reglada durante el año 2024: LabLab presentó una propuesta de calificación de servicios mínimos a ambos sindicatos el 1 de junio de 2024. Dentro del plazo legal, la empresa alcanzó un acuerdo de servicios mínimos con el “Sindicato N°1” (agrupa a 500 trabajadores), aunque no con el “Sindicato N°2” (afilia a 350 trabajadores).

Ante eso, LabLab presentó un requerimiento de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia a la Dirección Regional del Trabajo (DRT) de Valparaíso. La resolución emitida por la DRT fue desfavorable a la empresa (no le concedió todos los puestos de trabajo que solicitó y que había acordado con el Sindicato N°1) y LabLab presentó un recurso jerárquico ante el Director del Trabajo. Esta resolución no ha sido emitida hasta esta fecha.

El “Sindicato N°2” presentó un proyecto de contrato colectivo a LabLab el 15 de noviembre de 2024. La propuesta sindical incluyó a 15 trabajadores que eran socios del “Sindicato N°1” y que son parte del convenio colectivo que vencerá el 31 de diciembre de 2024.

En el mismo acto, el Sindicato N°2 le solicitó a LabLab que le entregara la información específica y necesaria contemplada en el artículo 316 del Código del Trabajo, y, además, el detalle de “las remuneraciones pagadas a los trabajadores no afiliados al Sindicato, en particular, de los gerentes y subgerentes deLabLab, desagregada por haberes y con el detalle de la fecha de ingreso a la empresa y cargo o función que desempeñan”.

La socia principal y gerente general de LabLab le contacta y pide un breve informe sobre el proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato N°2. En lo concreto su informe deberá referirse a los siguientes puntos:

1. ¿Está jurídicamente obligada LabLab a responder el contrato colectivo presentado por el Sindicato N°2 y a negociar colectivamente en forma reglada con este? Si no puede negociar en forma reglada: ¿cuándo debería hacerlo?, o bien, ¿en qué condiciones podría negociar con el Sindicato N°2 en esta oportunidad? (1 punto)

|  |
| --- |
| LabLab está obligada a negociar colectivamente conforme al procedimiento reglado una vez que el Sindicato N°2 presenta su proyecto.  Importante: debe advertirse que el proyecto fue presentado con antelación al plazo legal, por lo que **aplica la presunción de haber sido presentado al día 60°** contado desde la fecha de término del instrumento colectivo vigente. A partir de ahí, surgirá la obligación de la empresa de responder dentro del plazo legal tendrá 10 días (para contestar el proyecto) y deberá formular sus reclamaciones e impugnaciones en su respuesta.  El/la estudiante podrá también advertir que lo anterior no obsta a que las partes puedan acordar negociar colectivamente en forma no reglada. |

1. Suponga también que el Director del Trabajo (DT) confirma la resolución de la DRT de Valparaíso con fecha 3 de enero de 2025 y LabLab reclama ante el juez laboral para que modifique lo resuelto por el DT con fecha 10 de enero de 2025: ¿es procedente este reclamo judicial?

Para el caso que sea procedente: ¿la presentación del reclamo suspende la negociación colectiva reglada que debería producirse para renovar el instrumento colectivo vigente con el Sindicato N°2? (1 punto)

|  |
| --- |
| Se debe indicar por el/la estudiante que el reclamo judicial no está contemplado en la ley laboral y por tanto no se regula la suspensión en caso de interposición (como sí ocurre con el recurso administrativo).  También será pertinente considerar que el reclamo judicial (como vía para impugnar) ha sido fundamentalmente construcción jurisprudencial (sentencia de la Corte Suprema —recurso de queja— que resolvió en ese sentido [que las decisiones administrativas serán siempre revisables, más allá de que no lo contemplare la ley]).  Entonces: debe advertirse que (i) no existe suspensión por el mero hecho del ejercicio de la acción judicial; y (ii) que, pese a ello, podría pretenderse la suspensión como una medida requerida al momento de interponer la acción (a través de la decisión del juez que conozca de la causa). |

1. ¿Es procedente que negocien colectivamente los exsocios del Sindicato N°1? En caso de que sea posible negociar colectivamente, deberá señalar los efectos jurídicos de la inclusión de ellos en la nómina negociadora (1 punto)

|  |
| --- |
| Los exsocios del Sindicato N°1 podrán negociar colectivamente, aunque los efectos del instrumento colectivo del Sindicato N°2 les serán aplicables solo cuando se extinga el instrumento del Sindicato N°1.  Se considerará como información complementaria y útil para la respuesta el criterio definido por la DT (Ord. N° 838/28, 12.06.2023), en el que fijó un criterio distinto: se permitiría negociar (al ser un derecho fundamental), pero los efectos del instrumento solo regirían tras el término de vigencia del contrato colectivo al que estaba afecto (de su anterior sindicato: N° 1). |

1. ¿Es procedente que el Sindicato N°2 le exija a LabLab la información adicional respecto de las remuneraciones de trabajadores que no son sus socios que pide juntamente con su proyecto? (1 punto).

|  |
| --- |
| El Sindicato N°2 no puede solicitar información sobre las remuneraciones pagadas a  trabajadores ajenos a la negociación colectiva (menos de gerentes de la empresa).  Se deberá diferenciar:   1. Información para el proceso de negociación colectiva: no es viable requerir la información que se pide. 2. Información *periódica*: conforme el artículo 317 del CT podría solicitar una vez en cada año calendario la información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el registro a que se refiere el numeral 6) del artículo 154 del CT |