



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

CIRCULAR N° 041 /

ANT.: 1) Necesidades del Servicio.

2) Ord. 1414/0033, de fecha 31.03.2017, Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el Diario Oficial de 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

3) Ord. 5781/0093, de fecha 01.12.2016, Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N° 20.940 publicada en el diario Oficial de 08.09.2016, en lo referido a las reglas generales y procedimiento de negociación colectiva reglada.

4) Ley N°20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

5) Orden de Servicio N°1, de fecha 30.01.2002, Crea y Ordena un Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos.

MAT.: Imparte instrucciones en materia de Mediación Laboral, de conformidad a lo dispuesto en Ley N°20.940; y, deroga instrucciones que indica.

SANTIAGO, 02 JUN 2017

DE : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
A : SRES./AS. DIRECTORES/AS REGIONALES DEL TRABAJO
SRES./AS. JEFES/AS DE CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN
SRES./AS. INSPECTORES/AS PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO

En el marco de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de relaciones laborales, con fecha 01 de abril de 2017 y, para el óptimo cumplimiento de los roles que competen a la Dirección del Trabajo en materia de Mediación Laboral, instancia de solución alternativa de conflictos que se consagra en diversos articulados del Libro IV del Código del Trabajo, se dicta el presente marco normativo, considerando la necesaria operatividad de un sistema que observe una oportuna y efectiva actuación de la administración laboral.

A partir de lo anterior, el presente marco instruccional viene en complementar en lo pertinente la regulación de la mediación laboral ante la Dirección del Trabajo, conforme lo dispuesto en la nueva normativa laboral, manteniéndose vigentes las instrucciones contenidas en la Orden de Servicio N° 1 de fecha 30 de enero de 2002, en lo atinente al concepto, objetivos y técnicas de mediación, entendiéndose asimismo como instrucciones que se aplicarán de forma supletoria en todo aquello en lo que no resulte compatible ni contradictorio con el carácter y naturaleza de las mediaciones a que den lugar los procedimientos que por la presente instrucción se regulan.

Asimismo, en todo lo que signifique la aplicación de las presentes instrucciones, debe tenerse en cuenta y aplicar aquellos criterios establecidos en la doctrina institucional, en particular los dictámenes número 5781/0093 de fecha 01 de diciembre de 2016 y 1414/0033 de fecha 31 de marzo de 2017 y lo instruido mediante Circular N° 29 de fecha 03 de abril de 2017, que Actualiza Manual de Procedimientos Administrativos de la Dirección del Trabajo en Negociación Colectiva.

I. DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACION LABORAL EN LEY N°20.940.

Conforme las modificaciones establecidas en el Código del Trabajo, en su nuevo Libro IV modificado por la Ley N°20.940, se establecen los siguientes tipos de mediación laboral:

Mediación Laboral Ley N°20.940

1. **MEDIACIÓN EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**
 - 1.1 Mediación Voluntaria
 - 1.2 Mediación Obligatoria
 - 1.3 Mediación para organizaciones con trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria
2. **MEDIACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

II. DE LA REGULACION ESPECIFICA DE LOS TIPOS DE MEDIACION LEY N°20.940.

1. MEDIACIÓN EN PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

1.1 Mediación Voluntaria, Artículos 344; 378; 379; 380 del Código del Trabajo.

a. Descripción.

Es aquella instancia de mediación contemplada en el artículo 378 del Código del Trabajo y desarrollada en los artículos 378 a 380 del mismo cuerpo legal, mediante la cual, las partes de común acuerdo deciden en el curso de la negociación colectiva reglada, solicitar la designación de un mediador.

Por su parte, de conformidad a lo dispuesto en Dictamen N° 1414/0033 de fecha 31.03.2017, en este tipo de mediación *“la Dirección del Trabajo, actúa como un tercero neutral y ajeno, asumiendo la función de reunir a las partes y ayudar a facilitar las negociaciones para alcanzar una solución mutuamente aceptable, dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada”*.

Las partes, atendido el escenario en que se presenta este tipo de mediación, están compuestas por el empleador y la entidad negociadora, en proceso de negociación colectiva reglada, quienes por disposición de los artículos 330 y 335 del Código del Trabajo, actúan representadas por la Comisión Negociadora Sindical y Comisión Negociadora de Empresa, quienes de común acuerdo, deciden solicitar la instancia de mediación a la Dirección del Trabajo.

Conforme lo anterior, y lo dispuesto en el artículo 330 del Código del Trabajo, la Comisión Negociadora Sindical estará integrada por el directorio sindical respectivo; o, por los directores que hayan sido designados en el proyecto de contrato colectivo, para el caso de las negociaciones iniciadas por más de un sindicato. Respecto a la comisión negociadora de empresa, acorde lo dispuesto en el artículo 335 inciso tercero, ésta deberá estar compuesta por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Ambas comisiones, podrán designar a sus respectivos asesores los cuales no podrán exceder de tres respecto de cada comisión, sin perjuicio que los protagonistas de la negociación y en la instancia de mediación, son las partes en conflicto.

Cabe hacer presente que, en situaciones en que una o ambas partes no puedan concurrir de manera personal, de manera excepcional las partes podrían asistir representadas por un tercero capaz, al tenor de lo señalado en el Título XXIX del Libro IV del Código Civil, art. 2116 y siguientes.

En consecuencia, en dicho escenario, el poder de representación del empleador o de la comisión negociadora – o de quien asuma en su representación conforme a la posibilidad de delegar el mismo – deberá constar por escrito, confiriendo al mandatario o apoderado amplias facultades conforme lo dispuesto en el art. 29 del DFL N° 2, dentro de las cuales deberá estar incluida, expresamente la facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva de esta audiencia. Se debe tener presente

a su vez, que el delegante del poder de representación de la parte empleadora, deberá necesariamente contar con las facultades del art. 4 del Código del Trabajo¹.

Lo anterior implica que, antes de iniciar la audiencia de mediación, el mediador o funcionario a cargo, deberá verificar si la o las personas que concurren en representación de la parte empleadora y/o trabajadora, lo hacen mediante un escrito donde conste que se encuentran premunidas de amplias facultades, incluida la facultad de transigir; si así no fuere, se deberá fijar una nueva audiencia citando en ese acto a las partes al más breve plazo, debiendo levantar acta al efecto que conste la identificación de los asistentes que concurren sin poder e indicando que la próxima reunión fijada, los representantes de las partes que asistan, deberán concurrir con poder suficiente.

Este tipo de mediación, refiere a una instancia que puede ser solicitada por las partes, es decir es facultativo decidir someterse al proceso de mediación, pero en el evento de solicitarlo, deben hacerlo de común acuerdo las partes. El plazo para efectuar la solicitud conjunta, será una vez vencido el término del plazo para la respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva. **Su interposición, no producirá el efecto de suspender el curso de la negociación colectiva.**

A su turno, activada la instancia, el proceso de mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de 10 días corridos contados desde la notificación de la designación del mediador.

b. Ingreso, activación.

Conforme lo dispone el artículo 344 del Código del Trabajo, esta mediación se activa a petición de las partes en proceso de negociación colectiva, quienes de común acuerdo efectúan la solicitud por escrito.

La solicitud debe ser suscrita por la mayoría absoluta de ambas comisiones negociadoras, debiendo contener a lo menos la individualización de las partes y de sus representantes y las firmas de los integrantes de las comisiones negociadoras². La solicitud deberá ser ingresada en la Inspección del Trabajo en que se encuentra radicado el proceso de negociación colectiva en curso, ya sea en forma presencial a través de ingreso de solicitud en Oficina de Partes o por correo electrónico dirigido al Inspector del Trabajo con copia al encargado de Unidad de Relaciones Laborales. Para el evento que la solicitud sea ingresada en lugar diverso, la unidad receptora, deberá remitirla de manera inmediata y por la vía más expedita, a la Oficina o en su defecto a la Coordinación de Relaciones Laborales asociada a aquella en que se encuentra radicado el proceso de negociación colectiva, para su análisis.

Una vez recepcionada la solicitud en la Inspección del Trabajo en que se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, deberá ser derivada de manera inmediata a la Unidad de Relaciones Laborales a efectos que, el Jefe o Encargado de Unidad o, Jefe de la Oficina o quien le subrogue, efectúe las coordinaciones necesarias para registrar la solicitud en el módulo "Negociación Colectiva Reforma" del Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA), activando el inicio de la mediación voluntaria en el módulo respectivo y generando la posibilidad de asignar un mediador.

Si la solicitud es recepcionada en la Dirección Regional del Trabajo a la que se encuentra asociada la Oficina en que se radica el proceso de negociación colectiva, será el Coordinador de Relaciones Laborales el responsable de registrar la solicitud en el sistema informático, debiendo comunicar inmediatamente a la Inspección del Trabajo en que se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva, efectuando las gestiones pertinentes, indicadas en el párrafo anterior.

Ingresada la solicitud, el Jefe o Encargado de Unidad o, Jefe de la Oficina o quien le subrogue deberá dar urgencia a ésta, gestionando a través de correo electrónico dirigido al Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro, según corresponda, la hora más próxima para audiencia de mediación. Copia del correo electrónico adjunto a la solicitud, deberán ser registrados en la carpeta del proceso de negociación colectiva. Lo anterior, sin perjuicio de los contactos que por vía telefónica puedan efectuarse de manera pronta.

c. Citación, Asignación.

Activado el proceso en sistema, el Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro según corresponda, asignará la mediación al mediador disponible e ingresará la fecha y hora de la primera citación en el Módulo "Mediación Voluntaria" del SIRELA.

¹ Se asimila a instrucción contenida en Circular N°55 de 07.05.2015 referida a poder de representación en audiencia de conciliación.

² Circular N° 29 de fecha 03.04.2017; Manual de Negociación Colectiva, Pág. 89

Para efectos de la designación de mediador, se deberá considerar a los funcionarios de la región que detentan dicha función y la urgencia de pronta asignación, por tratarse de un proceso de negociación colectiva en curso.

El Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro según corresponda, deberá asignar el procedimiento al funcionario que ejerce la labor de mediador con disponibilidad para efectuar audiencia dentro de 3 días de ingresada la solicitud de mediación voluntaria. Ante la ausencia de mediador para breve plazo, la actuación deberá ser asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales y si ello no es posible, deberá ser asumida por el Jefe de Centro, Inspector del Trabajo o funcionario capacitado en mediación de la región.

Una vez que ha sido asignada y comunicada mediante correo electrónico, la hora de audiencia por parte del Coordinador o Jefe de Centro, el Inspector o quien le subrogue, deberá notificar a las partes al más breve plazo, mediante correo electrónico que informe la fecha, hora y lugar donde se celebrará la primera audiencia de mediación. La comunicación deberá remitirse a las direcciones de correo electrónico designadas por las partes en el proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato y en la respuesta del Empleador, atendido a lo dispuesto en los artículos 328 y 335 del Código del Trabajo.

En caso que dicha modalidad de notificación no fuera factible de practicar por problemas con los sistemas informáticos, la citación deberá efectuarse personalmente por medio de funcionario, en carácter de urgente y al más breve plazo, considerando que se trata de un proceso de negociación colectiva en curso.

Practicada la notificación, el Inspector del Trabajo deberá comunicar inmediatamente por medio de correo electrónico al Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro según corresponda, la gestión realizada, debiendo dejar consignado el registro de la gestión en el sistema informático, en formato digital, sin perjuicio de remitirla mediante correo electrónico o en formato material; junto con lo anterior, deberá remitir los antecedentes relevantes del proceso de negociación colectiva, considerando a lo menos el proyecto y su respuesta, incluida la solicitud de mediación y la respectiva constancia de notificación de la citación, copias que el mediador deberá tener a su disposición al momento de dar inicio al proceso.

El expediente original del proceso de negociación colectiva, deberá permanecer en la Oficina donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva.

El Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro, será el responsable de verificar y controlar que se haya practicado la notificación de la citación a la audiencia de mediación a ambas partes, cotejando que los correos electrónicos o domicilios donde se practicó la notificación, corresponda a las direcciones informadas por las partes. De no constar la notificación por, error en los datos o falta de antecedentes que acredite su efectividad, el Coordinador deberá instruir a la Oficina que se practique nuevamente la notificación de la citación.

d. Preparación, Facultades del Mediador.

Una vez asignada la mediación, el mediador deberá contar en lo posible, con a lo menos dos días de antelación de copia los antecedentes de la negociación colectiva y la solicitud de mediación respectiva, los cuales podrá extraer del sistema informático y en su defecto, deberán ser enviados mediante correo electrónico por el Coordinador de Relaciones Laborales. De no tenerlos a disposición, el mediador deberá requerirlos al Coordinador o Inspector del Trabajo.

El mediador deberá preparar con a lo menos un día de anticipación el proceso de mediación voluntaria, en base a los antecedentes de la negociación colectiva, los que deberán contener como mínimo el proyecto y la respuesta del empleador. Sin perjuicio de lo señalado, durante el desarrollo de la instancia, de manera facultativa y para el solo efecto de la preparación de las sesiones a realizar, el mediador podrá recurrir a lo dispuesto en el artículo 379 del Código del Trabajo.

En efecto, conforme lo dispuesto en el artículo 379 del Código del Trabajo, en el contexto de la preparación durante el proceso de mediación *"el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades"*.

Lo anterior considerando que del artículo pre inserto y en concordancia a lo señalado en dictamen N°1414/0033, se desprende que el mediador puede recurrir a las facultades que la norma le confiere, con el objeto de facilitar el proceso de negociación colectiva y el acuerdo entre las partes.

e. Desarrollo.

Atendido que la solicitud de mediación se efectúa de común acuerdo por las partes, el inicio del proceso de mediación se llevará a cabo mediante reunión en conjunto con ambas y se realizará el día, hora y lugar informado en la citación. En la primera audiencia, el mediador asignado se presentará y notificará a las partes de su designación como encargado del procedimiento, hecho que deberá constar en el acta que se levante de la primera reunión.

Con posterioridad a la primera audiencia y durante el proceso, el mediador podrá realizar reuniones por separado con cada una de las partes, dependiendo de los antecedentes disponibles y el contexto de la mediación, situación que será evaluada y definida por el mediador actuante.

En la etapa de apertura de la instancia de mediación, en cuanto a lo formal, el mediador deberá realizar la presentación y el discurso inicial, donde se explica a las partes en qué consiste el proceso y sus efectos, los plazos legales, principios fundamentales de la actuación, rol del mediador y las reglas básicas de comportamiento y la aplicación de la encuesta de satisfacción de la mediación, entre otras indicaciones propias del proceso.

Considerando que la mediación voluntaria se produce, durante el desarrollo del proceso de negociación colectiva, el mediador deberá informar a las partes que el término del proceso de mediación con acuerdo, implicará la solución de la controversia materia del procedimiento de mediación; asimismo, si la controversia planteada refiere y/o da lugar al cierre del proceso de negociación colectiva, el acuerdo consistirá y/o tendrá lugar, con la suscripción del Contrato Colectivo, hecho que deberá realizarse en presencia del mediador actuante y quedará consignado en el Acta Final del proceso de mediación. Del instrumento colectivo suscrito deberá quedar constancia en el proceso de negociación colectiva, dando cuenta del cierre del procedimiento³.

En la instancia de apertura de la mediación y en cuanto al fondo del proceso, el mediador deberá:

1. Identificar el conflicto y establecer la/las materias en controversia entre las partes.
2. Conducir a la búsqueda de soluciones, facilitando entre las partes involucradas la generación y establecimiento de soluciones.

Realizada la primera reunión, el mediador deberá levantar acta, documento en el cual constará la notificación a las partes de su designación como mediador en el proceso y lo acordado en sesión.

En caso de no existir acuerdo en una sesión, el mediador debe coordinar una próxima reunión entre las partes, citación que deberá quedar consignada en la misma acta que se levante al efecto. El mediador siempre deberá considerar que se pueden ejecutar tantas reuniones como sean necesarias para llegar a acuerdo, resguardando siempre el principio de la "buena fe" y los plazos y actuaciones que siguen su curso respecto del proceso de negociación colectiva.

De cada reunión efectuada, el mediador levantará acta, señalando en el encabezado de ésta si se trata de la primera, segunda reunión asociada al mismo proceso, y la denominará Acta Final, cuando se trate de la reunión que dé por concluido el mismo. El detalle de los contenidos se trata en adelante.

f. Término

El término del proceso de mediación podrá ser:

a) **Con Acuerdo:** Si el proceso de mediación termina con acuerdo, habrá que distinguir:

- i. **Acuerdo Total:** La mediación finaliza con acuerdo; en caso que las partes lleguen a consenso respecto de todos los puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter integral de la solución.

Si el acuerdo implica el consenso en la totalidad del instrumento colectivo que ha de regir la relación laboral en el futuro, las partes deberán hacer constar por escrito las estipulaciones y suscribir el contrato colectivo de trabajo. La suscripción del documento podrá efectuarse durante el proceso de mediación voluntaria, ante el mediador actuante y dentro del plazo de 10 días corridos, desde la designación del mediador. En este caso se éste deberá dejar constancia de la suscripción en el Acta Final del proceso de mediación.

Si llegado el décimo día desde la designación del mediador, éstas hubieren llegado a consenso en el contenido del instrumento, pero no hubieren alcanzado a escriturar

³ Circular N° 29 de fecha 03.04.2017; Manual de Negociación Colectiva, Pág. 89

y suscribir el mismo dentro del proceso de mediación, en el acta final del procedimiento se establecerá el cierre de la mediación con acuerdo, dejando expresa constancia del compromiso de ambas partes de suscribir el instrumento en el plazo que deberán determinar aquellas para estos efectos, hecho a partir del cual comenzará a correr el plazo de 5 días para depositar copia del instrumento ante la Oficina en que se radica el proceso de negociación colectiva, acorde lo dispuesto en el artículo 320 inciso final del Código del Trabajo.

En este último caso, el mediador informará y dejará constancia en acta final, que el cierre del proceso de mediación, no produce el efecto de dar término al proceso de negociación colectiva, cierre que se producirá con el depósito del instrumento colectivo debidamente suscrito por ambas partes, en consecuencia, en la medida que aquello no suceda, la negociación colectiva seguirá su curso legal. Las partes podrán adjuntar los documentos o minutas que den cuenta de los consensos arribados cuya redacción definitiva haya quedado pendiente; de éstas se dejará constancia en Acta Final.

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación Voluntaria, "Finalizar Mediación Voluntaria" - "Con acuerdo" - "Acuerdo Total", registrando el tipo de término y adjuntando las actas levantadas en el proceso.

- ii. **Acuerdo Parcial:** La mediación finaliza con acuerdo parcial, en el caso que las partes lleguen a consenso respecto de algunos puntos en controversia, debiendo dejar expresamente establecido el carácter de parcial de la solución.

Si el acuerdo parcial refiere a una o más cláusulas del instrumento colectivo que regirá las relaciones futuras entre sindicato y empresa, el mediador actuante deberá informar a las partes y dejar constancia en acta, respecto al mérito ejecutivo de lo acordado.

El mediador concluido el proceso, deberá remitir las actas levantadas en el curso del mismo, mediante correo electrónico enviado a más tardar al día hábil siguiente, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo; ello, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Oficina donde se encuentra radicada la negociación colectiva.

- b) **Sin Acuerdo:** La mediación llega al décimo día desde la designación de mediador, sin obtenerse acuerdo, en todos aquellos casos en que no se logre el objetivo para el cual se ha planteado la instancia de la mediación.

En consecuencia, se entenderá cerrado el proceso de mediación sin acuerdo, en la medida que no exista consenso en ninguno de los puntos en controversia.

En este último caso, al no existir acuerdo, por expresa disposición del artículo 380 del Código del Trabajo, el mediador deberá proceder a levantar Acta Final del proceso, y dentro de 2 días hábiles de concluido el proceso, deberá elaborar un **Informe de Mediación**, cuyas características y contenido se describe y detalla más adelante.

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación Voluntaria, "Finalizar Mediación Voluntaria" - "Sin acuerdo", registrando el tipo de término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso y el Informe de Mediación.

El mediador concluido el proceso, deberá remitir las actas levantadas en el curso del mismo y el Informe de Mediación, mediante correo electrónico enviado a más tardar al día hábil siguiente, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo; ello, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Oficina donde se encuentra radicada la negociación colectiva.

Otros tipos de término:

- c) **Abandono:** La mediación concluye atendida circunstancia que una o ambas de las partes no concurren a dos citaciones continuas, sin justificación, habiéndose establecido previamente las fechas de común acuerdo.

Habiendo transcurrido las dos reuniones en que la o las Comisiones Negociadoras no asistan a las audiencias, el Mediador deberá levantar Acta en cada oportunidad, correspondiendo la última de ellas al Acta Final. El mediador deberá consignar el término de la Mediación Voluntaria en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación Voluntaria" - "Otras Formas" - "Abandono", registrando dicho término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso.

El mediador a más tardar al día siguiente hábil de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la Negociación Colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

- d) **Desistimiento:** La mediación concluye atendida circunstancia que una de las partes o ambas manifiestan la decisión de no permanecer en el proceso iniciado. Dicha manifestación, deberá efectuarse por la mayoría absoluta de la/las comisión/es negociadora/s, en concordancia a las reglas de solicitud de la mediación.

De no prosperar la mediación, por decisión de una o ambas partes, se levantará Acta donde deberá quedar consignada la decisión adoptada por la/las partes. El mediador deberá consignar el término de la Mediación Voluntaria en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación Voluntaria" - "Otras Formas" - "Desistimiento", registrando dicho término y adjuntando la/las Actas levantadas en el proceso. El mediador a más tardar al día siguiente hábil de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la Negociación Colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

- e) **Decisión del Servicio:** Corresponderá al Director Regional, previa solicitud del Mediador, la evaluación y decisión de poner término al proceso de mediación cuando estime que su utilización no responde a los objetivos para los cuales fue establecida, o bien para el caso que en el curso del proceso de negociación colectiva, las partes soliciten mediación obligatoria a la que hace alusión el artículo 351 del Código del Trabajo.

Podrán considerarse como criterios orientadores para el cierre del proceso, la instrumentalización por cualquiera de las partes, u otras que revistan la gravedad suficiente para estimar procedente la aplicación de esta medida. Al respecto, ha de tenerse en cuenta el Ord. 5781/0093 de fecha 01 de diciembre de 2016, que informa respecto al sentido y alcance de la Ley 20.940, en referencia al principio de Buena Fe, señalando: "*La buena fe se traducirá, en este caso, en el hecho que las partes concurran a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonable dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada*".

En el caso que se produzca la interposición de solicitud de mediación obligatoria del artículo 350 del Código del Trabajo, durante el desarrollo de un proceso de mediación voluntaria entre las mismas partes, asociado al mismo proceso de negociación colectiva, el Coordinador de RRL o Jefe de Centro, a efectos de evitar la superposición de procesos de mediación, deberá informar al mediador actuante quien debe proceder a dar por cerrado el proceso de mediación voluntaria activado, a efectos de activar el proceso de mediación obligatoria. En estos casos, para la designación de mediador en la actuación de mediación obligatoria, deberá considerarse al mediador actuante en la mediación voluntaria, a objeto dar continuidad al proceso de negociación, salvo que la disponibilidad de mediador y distribución de las cargas de trabajo así no lo permitan.

El mediador o el funcionario que se hubiere designado para la conducción de la mediación voluntaria, levantará acta en la que deberá quedar consignado el motivo por el cual finaliza la instancia de mediación. El mediador o funcionario, deberá consignar el término de la Mediación Voluntaria en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación Voluntaria" - "Otras Formas" - "Decisión del Servicio", registrando dicho término y adjuntando la/las Actas levantadas en el proceso. El mediador a más tardar al día hábil siguiente de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la negociación colectiva.

- **Situación especial de cambio de mediador.**

El cambio de mediador asignado, podrá producirse de oficio o a petición de las partes, y la decisión puede originarse por las siguientes causas:

- De oficio: En instancias en que el mediador se ausentare por un tiempo indeterminado o se encontrare inhabilitado de intervenir en el procedimiento.
- A petición de parte: La/las partes podrán solicitar por escrito que el Mediador se inhabilite de conocer del asunto en cualquier momento de la tramitación, expresando la causa o causas en que se funda.
- A solicitud del mediador: Ante la ocurrencia de actos de agresión al mediador. En estos casos el mediador comunicará tal decisión a las partes, explicando los motivos que se consideraron para adoptar la medida.

Corresponderá en este caso que el Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro, designe a un nuevo mediador para conducir el proceso; en caso de que en una región no exista transitoriamente disponibilidad de un mediador, la actuación deberá ser asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales y si ello no es posible, deberá ser asumida por el Jefe de Centro o Inspector del Trabajo.

g. Acta/ Contenidos Mínimos.

Conforme lo señalado precedentemente, el mediador a quien se asigne un proceso de mediación voluntaria, deberá levantar un acta para cada reunión o sesión que se realice durante el proceso, señalando en su encabezado el número de reunión de qué se trate; concluido el proceso deberá levantar acta final dejando constancia de los siguientes elementos:

1. Ciudad y lugar donde se desarrolla la actuación (Ej: Santiago, Centro de Conciliación y Mediación).
2. Fecha de la reunión.
3. Hora de inicio.
4. Nombre y N° de folio de la actuación (Ej.; Mediación Voluntaria Folio 1322.2017.05).
5. N° de folio del proceso de negociación colectiva a que se relaciona.
6. Identificación de las partes. Nombre y RUT de la parte empleadora, nombre y RSU de organización sindical.
7. Nombre, RUT y cargo en la Empresa y Organización Sindical respectivamente, de cada miembro de la Comisión Negociadora que los represente.
8. Materias en conflicto planteadas por las partes.
9. Para las actas levantadas en reuniones, indicar los acuerdos alcanzados desagregados según materia, beneficios, condiciones de trabajo, remuneraciones, montos en dinero acordados, y las demás estipulaciones que hayan planteado, indicando períodos y plazos establecidos para el cumplimiento.
10. En los casos que la actuación concluya con acuerdo total o parcial de los puntos tratados, el mediador deberá consignar la solución de la controversia o materias que dieron origen al procedimiento de mediación.
11. Si la mediación concluye con acuerdo, cuyo efecto tenga asociado la suscripción del Contrato Colectivo, el mediador deberá reiterar a las partes que el término del proceso de mediación, tendrá asociado la suscripción del instrumento colectivo, hecho que podrá ser realizado en su presencia y dentro del plazo establecido para el desarrollo de esta mediación. En este caso se deberá dejar constancia de tal hecho, no siendo necesario establecer en el acta los acuerdos en detalle.
12. En el acta final, deberá consignarse la indicación de haber suscrito Contrato Colectivo, de haber recibido copia de las actas de las reuniones realizadas en el proceso, indicando el plazo para hacer depósito del instrumento colectivo en la Inspección del Trabajo respectiva.
13. Indicación del mérito ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 464 N° 4 del Código del Trabajo.

Las actas deberán ser incorporadas en original a la carpeta de la negociación colectiva ya que son parte integrante del proceso de negociación, sin perjuicio de dejar copia del proceso en el archivo de la Coordinación o Centro en el que se llevó a efecto la mediación.

h. Informe de mediación ante el cierre del proceso sin acuerdo / Contenidos Mínimos:

Si no se produce acuerdo dentro del plazo establecido, el mediador pondrá término a su gestión, dejando a disposición de las partes un informe sobre lo realizado, conforme lo dispuesto en el artículo 380 del Código del Trabajo.

El informe deberá ser egresado dentro de segundo día hábil desde cerrado el proceso de mediación con la suscripción de acta final, y deberá contener:

1. N° de folio de la mediación y N° folio de la negociación colectiva
2. Identificación de la Empresa y Entidad Negociadora. Nombre, RUT, RSU.
3. Individualización de los miembros de las Comisiones Negociadoras
4. Identificación del mediador actuante.
5. Fecha emisión de informe.
6. Fecha de solicitud de la mediación.
7. Fecha de inicio y término del proceso de mediación.
8. Síntesis de la controversia o materias que dieron origen a la mediación, de las cuales no se tuvo acuerdo.

9. Detalle de reuniones realizadas, horario de inicio, término y duración, con indicación de nombre, cargo y representación de cada uno de los miembros de las Comisiones Negociadoras asistentes.

i. Encuesta de Satisfacción.

Para los procesos de mediación terminados con y sin acuerdo, una vez concluido el proceso, el mediador deberá recordar y explicar a los miembros de las Comisiones Negociadoras la relevancia de aplicar una encuesta de satisfacción relacionada con la actuación del mediador, la calidad del proceso de mediación, y la infraestructura utilizada.

La encuesta al tratarse de un instrumento de evaluación de carácter voluntario, que se aplica a los miembros que participaron en el proceso, podría no ser respondido por todos los asistentes; por lo cual, al aplicarse una cantidad de encuestas inferior a la cantidad de asistentes a la última reunión, el mediador debe argumentar el motivo por el cual se aplicaron una menor cantidad de encuestas y cerrar el proceso.

El Mediador ingresa el sistema la información necesaria asociada al proceso y sube el acta final e ingresa los resultados de la encuesta de satisfacción de usuarios al sistema informático, cuando el término haya sido con acuerdo.

1.2 Mediación Obligatoria, Artículo 351 del Código del Trabajo.

a. Descripción.

Es aquella instancia de mediación contenida en el artículo 351 del Código del Trabajo, establecida con la finalidad de otorgar a las partes una instancia de diálogo en el proceso de negociación colectiva, previo al inicio de la huelga, a objeto de acercar las posiciones de las partes y facilitar la creación de bases de acuerdo para lograr la suscripción del instrumento colectivo.

El dictamen 1414/0033 de 31.03.2017, define a esta instancia como: *"aquél proceso que puede ser solicitado por cualquiera de las partes dentro de los cuatro días siguientes a la aprobación de la huelga, materializado a través del requerimiento ante la inspección del trabajo, el que tendrá el carácter de obligatorio para ellas, suspendiendo el ejercicio de la huelga mientras dure"*. Por su parte, en concordancia con lo dispuesto en el Manual de Negociación Colectiva⁴, la actuación de mediación obligatoria, se define como *"una asistencia o servicio ofrecido por el Estado a los actores del proceso de negociación colectiva, dirigida a resolver el conflicto por acuerdo entre las partes involucradas. En la práctica, esto se ve reflejado en las reuniones a las cuales debe citar el Inspector del Trabajo, en las cuales las estimulará a examinar sus diferencias y les ayudará a concebir sus propios intentos de solución, que les permita por último la suscripción del Contrato Colectivo"*.⁵

El proceso de inicia con la solicitud realizada por escrito, por una o ambas partes involucradas en el proceso de negociación colectiva, ante el Inspector del Trabajo competente, dentro del plazo de 4 días contados desde el día siguiente de votada la huelga. Al respecto, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo, que establece: *"Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351"*.

Debe entenderse para estos efectos que las partes, están compuestas por el(los) empleador(es) y el(los) sindicato(s) en negociación, quienes actúan representados por las Comisiones Negociadoras de Empresa y Sindical respectivamente, quienes se encuentran en proceso de negociación colectiva reglada. **Una característica relevante de esta instancia es que la solicitud promovida por cualquiera de ellas obliga la comparecencia de la otra.**

Para los efectos de solicitar la actuación prevista en el artículo 351, se entenderán como partes:

- En el caso de los trabajadores, a la mayoría absoluta de los integrantes de la comisión negociadora sindical, y
- En el caso del empleador o empleadores, deberá estarse, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 1º del Código del Trabajo y, a la designación de la Comisión Negociadora de Empresa de acuerdo a lo establecido en el artículo 335 del Código del Trabajo, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva. Las Comisiones Negociadoras Sindical o de Empresa son quienes tienen la facultad de efectuar la solicitud, en cada caso según los quórum y procedimientos que se establecen para el proceso de negociación colectiva.

⁴ Circular N° 29 de fecha 03.04.2017; Manual de Negociación Colectiva, Pág. 88

⁵ Ibid, Pág. 88

Ambas comisiones, para efectos de la instancia, podrán designar a sus respectivos asesores los cuales no podrán exceder de tres respecto de cada comisión, conforme lo dispuesto en los artículos 330 y 335 del Código del Trabajo.

Cabe hacer presente que, para aquellas situaciones en que una o ambas partes no puedan concurrir de manera personal, de manera excepcional las partes podrían asistir representadas por un tercero capaz, al tenor de lo señalado en el Título XXIX del Libro IV del Código Civil, art. 2116 y siguientes.

En consecuencia, en dicho escenario, el poder de representación del empleador o de la comisión negociadora – o de quien asuma en su representación conforme a la posibilidad de delegar el mismo – deberá constar por escrito, confiriendo al mandatario o apoderado amplias facultades conforme lo dispuesto en el art. 29 del DFL N° 2, dentro de las cuales deberá estar incluida, expresamente la facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva de esta audiencia. Se debe tener presente a su vez, que el delegante del poder de representación de la parte empleadora, deberá necesariamente contar con las facultades del art. 4 del Código del Trabajo.

Lo anterior implica que, antes de iniciar la audiencia el funcionario a cargo de la misma deberá verificar si la o las personas que concurren en representación de la parte empleadora y/o trabajadora, lo hacen mediante un escrito donde conste que se encuentran premunidas de amplias facultades, incluida la facultad de transigir; si así no fuere, se deberá fijar una nueva audiencia citando en ese acto a las partes al más breve plazo, debiendo levantar acta al efecto que conste la identificación de los asistentes que concurrieron sin poder e indicando que la próxima reunión fijada, los representantes de las partes que asistan, deberán concurrir con poder suficiente.

- **Plazos**

1. Plazo para solicitar la mediación obligatoria: La solicitud de mediación obligatoria deberá ser presentada, por escrito, ante el Inspector del Trabajo competente, por cualquiera de las partes dentro de los 4 días siguientes de acordada la huelga, siempre y cuando no se haya recurrido a arbitraje voluntario. Plazo que deberá ser contabilizado teniendo presente lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo.

Dicho documento deberá consignar la fecha de presentación, la identificación de las partes y la firma del o los solicitantes. Esa solicitud podrá ser entregada al Inspector del Trabajo que acuda como Ministro de fe a la votación de última oferta, quien tendrá la obligación de recepcionarla y tramitarla cuando en ese acto se haya rechazado la última oferta.

Los encargados de la Unidad de Relaciones Laborales podrán proveer a las partes de formulario ad hoc, para realizar la petición, debiendo además entregarles el nombre del Inspector Comunal o Provincial y el propio, junto con los correos electrónicos institucionales para que puedan realizar el requerimiento por esa vía.

En el evento que la petición se efectuare fuera del plazo señalado en la ley, tal circunstancia deberá comunicarse por escrito y por la vía más expedita a los peticionarios, indicando que por ello resulta improcedente la actuación solicitada.

La solicitud podrá ser efectuada por correo electrónico dirigido al Inspector Comunal o Provincial, según corresponda, con copia al Jefe o Encargado de la Unidad de Relaciones Laborales de la misma oficina, en ese caso se adjuntará requerimiento escaneado.

2. Plazo para desarrollar la mediación obligatoria⁶: De acuerdo a lo señalado en el artículo 351 del Código del Trabajo, la actuación de mediación obligatoria debe ser desarrollada en un plazo de cinco días hábiles, los que comienzan a correr desde las 0:00 horas del día siguiente en que alguna de las partes involucradas solicita la actuación.

3. Plazo para solicitar y efectuar la prórroga de la mediación obligatoria: Transcurridos cinco días hábiles desde que fuera solicitada la participación del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, éstas pueden acordar la prórroga de la mediación, por un lapso de hasta cinco días hábiles más, postergándose por esta circunstancia la fecha en que deba hacerse efectiva la huelga⁷.

En este sentido y según se desprende del texto del artículo 351, es factible que ella se extienda entre uno a cinco días, esto es, que sea pedida en más de una ocasión, con un máximo total de cinco días hábiles.

⁶ Ibid. Pág. 88

⁷ Ibid. Pág. 88

Atendida esta circunstancia, en el acuerdo de prórroga deberá indicarse en forma precisa el número de días que se acuerda, pudiendo realizar acuerdos sucesivos hasta completar el máximo legal de cinco días hábiles.

La Mediación Obligatoria tiene como efecto suspender el inicio de la huelga, de esta forma si llegado el término de la actuación las partes no han logrado establecer bases de acuerdo, deberá hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil.

Lo anterior, sin perjuicio de las situaciones como lo dispuesto en dictámenes N° 5408/250, de 16.12.2003 y N° 1102/012, de 14.03.2013, referentes al proceso de negociación colectiva desarrollado en establecimientos educacionales, a objeto de determinar el momento en que debe hacerse efectiva la huelga

b. Ingreso, activación.

Tratándose de las situaciones que se suscitan con ocasión de una votación de última oferta o huelga, la Inspección del Trabajo deberá informar a las partes acerca de la posibilidad de solicitar la mediación obligatoria, y el plazo para realizar tal solicitud, que es de 4 días.

Ingresada la solicitud por escrito ante Inspección del Trabajo respectiva, esta deberá contener la fecha en que se acordó la huelga, la identificación de las partes y las firmas de la comisión negociadora solicitante. La solicitud podrá ser ingresada en la Inspección del Trabajo en forma presencial o por correo electrónico dirigido al Inspector del Trabajo con copia al funcionario a cargo del proceso que laboral en la Unidad de Relaciones Laborales, donde se encuentre registrada la negociación colectiva.

Corresponderá que el Inspector del Trabajo registre los datos de la solicitud en el Módulo de Negociación Colectiva Reforma del Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA), originando la mediación obligatoria en el módulo respectivo y generando la posibilidad de asignar un mediador.

Una vez ingresada al sistema informático, el Jefe de Oficina o quien le subrogue, deberá remitir inmediatamente mediante correo electrónico la solicitud de mediación obligatoria a la Coordinación de Relaciones Laborales o Centro de Conciliación y Mediación respectivo, según corresponda, quien deberá dar urgencia a ésta, coordinando la fecha y gestionando la hora más próxima para la realización de la 1° reunión.

c. Citación, Asignación.

Los trámites de citación a las partes y otros conducentes a agilizar la labor, deberán iniciarse inmediatamente de ingresada en la Inspección la solicitud respectiva.

Una vez que ha sido asignada y comunicada la hora de audiencia por parte del Coordinador o Jefe de Centro, el Inspector o quien le subrogue deberá citar a las partes mediante correo electrónico, indicando la fecha, hora y lugar donde se celebrará la primera audiencia de mediación. La comunicación deberá remitirse a las direcciones de correo electrónico designadas por las partes en el proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato y en la respuesta del Empleador, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 328 y 335 del Código del Trabajo.

En caso que dicha modalidad de notificación no fuera factible de practicar por problemas con los sistemas informáticos, la citación deberá efectuarse personalmente por medio de funcionario, en carácter de urgente y al más breve plazo, considerando que se trata de un proceso de negociación colectiva en curso.

Practicada la notificación de la citación, el Inspector del Trabajo deberá comunicar inmediatamente mediante correo electrónico, al Coordinador de Relaciones Laborales la gestión realizada, debiendo remitir en formato digitalizado los antecedentes de la negociación colectiva incluida la solicitud de mediación y la respectiva constancia de notificación de la citación, copias que el mediador deberá tener a su disposición al momento de dar inicio al proceso. El expediente original permanecerá en la Oficina donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva.

El Coordinador de Relaciones Laborales, será el responsable de verificar que se haya practicado la notificación de la citación a la audiencia de mediación a ambas partes, cotejando que los correos electrónicos o domicilios donde se practicó la notificación, corresponda a las direcciones informadas por las partes. De no constar la notificación por, error en los datos o falta de antecedentes que acredite su efectividad, el Coordinador deberá instruir a la Oficina que se practique nuevamente la notificación de la citación.

d. Preparación, Facultades del Mediador.

Una vez asignada la mediación, el mediador deberá contar con los antecedentes de la negociación colectiva y la solicitud de mediación respectiva con la mayor antelación posible; éstos deberán ser enviados mediante correo electrónico por el Coordinador de Relaciones Laborales. De no tenerlos a disposición, el mediador deberá requerirlos al Coordinador o Inspector del Trabajo de la oficina en la que se encuentra radicado el proceso de negociación colectiva en curso.

La disposición de los antecedentes a que alude el párrafo anterior, tiene por finalidad que al momento de dar inicio al proceso de mediación obligatoria, el mediador cuente con información mínima para la instancia, esto es, el proyecto de contrato colectivo, la respuesta del empleador y la última oferta que éste hubiere formulado, y todo antecedente de contexto que le permita apoyar a las partes en la búsqueda de un acuerdo.

El inicio de la mediación se puede realizar a través de reunión en conjunto con las partes o de manera separada con cada una de ellas, dependiendo de los antecedentes disponibles y el contexto de la mediación, situación que es evaluada y definida por el mediador actuante. Sin perjuicio de esto, se recomienda que la primera reunión sea realizada en conjunto con ambas partes a efectos de informar el marco en que se desarrolla la instancia, sus objetivos y los roles de cada cual, y toda información relevante para el desarrollo del proceso de mediación.

e. Desarrollo.

Atendido que el procedimiento tiene por objetivo encausar la negociación entre las partes, de modo tal de ayudarlas a que alcancen bases de acuerdo, que finalmente desemboquen en el cierre del proceso de negociación colectiva, mediante la suscripción de un instrumento colectivo consensuado entre las partes.

En la etapa de apertura, el mediador deberá realizar la presentación y el discurso inicial, donde se explica a las partes en qué consiste el proceso y sus efectos, los plazos legales, principios fundamentales de la actuación, rol del mediador, las reglas básicas de comportamiento y la aplicación de la encuesta de satisfacción de la mediación, entre otros. A su vez, el mediador deberá informar a las partes que, el término del proceso de mediación con acuerdo, tendrá como efecto la suscripción del Contrato Colectivo, en presencia del mediador actuante, lo cual quedará consignado en el Acta Final.

En la instancia de apertura el mediador deberá:

1. Identificar el conflicto y establecer la/las materias en controversia entre las partes.
2. Conducir a la búsqueda de soluciones, facilitando entre las partes involucradas la generación y establecimiento de soluciones.

En caso de no existir acuerdo, se coordina una próxima reunión entre las partes, se pueden ejecutar tantas reuniones como sean necesarias para llegar a acuerdo, resguardando siempre el principio de la "buena fe" y los plazos legales establecidos para el procedimiento.

Durante el desarrollo del proceso se podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces se estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

De cada reunión efectuada, el Mediador levantará acta, señalando en el encabezado de ésta si se trata de la primera, segunda, etc. y acta final, cuando se trate de la reunión que dé por concluido el proceso y suscrito el instrumento colectivo.

f. Término

El término del proceso de mediación podrá ser:

- a) **Con Acuerdo:** La mediación obligatoria finaliza con acuerdo, en caso que las partes lleguen a consenso respecto de todos los puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter integral de la solución. El acuerdo, en consecuencia, consistirá en el consenso de las partes en la totalidad de las cláusulas que constituyen el contrato colectivo.

En este caso, el mediador deberá levantar acta final y **las partes deberán suscribir el contrato colectivo dentro del proceso de mediación, en el plazo establecido por el legislador y en presencia del mediador.** El instrumento colectivo deberá ser suscrito en a lo menos tres ejemplares, a efectos de dar cumplimiento al depósito del contrato colectivo al que refiere el artículo 320 inciso final del Código del Trabajo. Del tal hecho deberá quedar constancia en el acta de cierre del proceso de mediación.

El mediador deberá indicar a la Comisión Negociadora Sindical y de Empresa, que el instrumento colectivo deberá ser depositado en la Inspección donde se encuentra radicado el proceso, en el plazo de 5 días siguientes a su suscripción, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo.⁸

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación Obligatoria, "Finalizar Mediación Obligatoria" - "Con acuerdo", registrando el tipo de término y adjuntando las actas levantadas en el proceso. El mediador inmediatamente concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas levantadas al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la Negociación Colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

- b) Sin Acuerdo:** La mediación finaliza sin obtenerse acuerdo en todos aquellos casos en que no se logre el objetivo de esta mediación, cual es el término de la negociación colectiva a través de la suscripción del instrumento colectivo cuyo contenido sea acordado por las partes.

El mediador debe levantar acta final, señalando que no hubo acuerdo e informa a las partes que corresponde dar inicio a la huelga confirmando la fecha de inicio de la misma. Al respecto según se señalara precedentemente, cabe tener presente, lo dispuesto en dictámenes N° 5408/250, de 16.12.2003 y N° 1102/012, de 14.03.2013, referentes al proceso de negociación colectiva desarrollado en establecimiento educacionales, a objeto de determinar el momento en que debe hacerse efectiva la huelga

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación Obligatoria, "Finalizar Mediación Obligatoria" - "Sin acuerdo", registrando el tipo de término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso. El mediador inmediatamente concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas levantadas, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la negociación colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

Cabe hacer presente que llegado el último día del periodo de prórroga de la mediación, si las partes señalaren haber llegado a acuerdo en el proceso de negociación colectiva, sin constar con la suscripción del instrumento colectivo, la mediación deberá terminar sin acuerdo, pudiendo para estos efectos acogerse al artículo 358 del Código del Trabajo. Al respecto, las partes podrán acordar la suspensión, por el plazo que estimen pertinente. El acuerdo, deberá constar en documento por escrito suscrito por las comisiones negociadoras.

Otros tipos de término:

- c) Abandono:** La mediación concluye atendida circunstancia que una o ambas de las partes no concurren a dos citaciones continuas, sin justificación, habiéndose establecido previamente las fechas de común acuerdo.

Habiendo transcurrido las dos reuniones en que la o las Comisiones Negociadoras no asistan a las audiencias, el mediador deberá levantar acta en cada oportunidad, correspondiendo la última de ellas al acta final. El mediador deberá consignar el término de la Mediación Obligatoria en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación Obligatoria" - "Otras Formas" - "Abandono", registrando dicho término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso. El mediador inmediatamente concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la Negociación Colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

- d) Desistimiento:** La mediación concluye atendida circunstancia que una de las partes o ambas manifiestan la decisión de no permanecer en el proceso iniciado. Dicha manifestación, deberá efectuarse por la mayoría absoluta de la/las comisión/es negociadora/s, en concordancia a las reglas de solicitud de la mediación.

De no prosperar la mediación, por decisión de una o ambas partes, se levantará acta donde deberá quedar consignada la decisión adoptada por la/las partes. El mediador deberá consignar el término de la Mediación Obligatoria en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación Obligatoria" - "Otras Formas" - "Desistimiento", registrando dicho término y adjuntando la/las Actas levantadas en el proceso. El mediador inmediatamente

⁸ Circular N° 29 de 03.04.2017; Manual de Negociación Colectiva, Pág. 96

concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la Negociación Colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

- e) **Decisión del Servicio:** Corresponderá al Director Regional, previa solicitud del Mediador, la evaluación y decisión de poner término al proceso de mediación cuando estime que su utilización no responde a los objetivos para los cuales fue establecida.

Podrán considerarse como criterios orientadores para el cierre del proceso, la instrumentalización del mismo como medida dilatoria por cualquiera de las partes, u otras que revistan la gravedad suficiente para estimar procedente la aplicación de esta medida. Al respecto, ha de tenerse en cuenta el Ord. 5781/0093 de fecha 01 de diciembre de 2016, que informa respecto al sentido y alcance de la Ley 20.940, en referencia al principio de Buena Fe, señalando: *"La buena fe se traducirá, en este caso, en el hecho que las partes concurren a las distintas instancias de negociación con una perspectiva abierta, seria y razonable dispuestas a alcanzar una solución justa y consensuada"*.

El mediador o el funcionario que se designe para la conducción de la mediación, según corresponda, levantará acta donde deberá quedar consignado el motivo por el cual finaliza la instancia de mediación. El mediador o funcionario, deberá consignar el término de la Mediación Obligatoria en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación Obligatoria" - "Otras Formas" - "Decisión del Servicio", registrando dicho término y adjuntando la/las actas levantadas en el proceso. El mediador inmediatamente concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la negociación colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

• **Situación especial de cambio de mediador.**

El cambio de mediador asignado, podrá producirse de oficio o a petición de las partes, y la decisión puede originarse por las siguientes causas:

- De oficio: En instancias en que el mediador se ausentare por un tiempo indeterminado o se encontrare inhabilitado de intervenir en el procedimiento.
- A petición de parte: La/las partes podrán solicitar por escrito que el Mediador se inhabilite de conocer del asunto en cualquier momento de la tramitación, expresando la causa o causas en que se funda.
- A solicitud del mediador: Ante la ocurrencia de actos de agresión al mediador. En estos casos el mediador comunicará tal decisión a las partes, explicando los motivos que se consideraron para adoptar la medida.

Corresponderá en este caso que el Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro, designe a un nuevo mediador para conducir el proceso; en caso de que en una región no exista transitoriamente disponibilidad de un mediador, la actuación deberá ser asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales y si ello no es posible, deberá ser asumida por el Jefe de Centro o Inspector del Trabajo.

g. Acta/ Contenidos Mínimos.

1. Ciudad y lugar donde se desarrolla la actuación (Ej: Santiago, Centro de Conciliación y Mediación).
2. Fecha de la reunión.
3. Hora de inicio.
4. Nombre y N° de folio de la actuación (Ej.; Mediación Obligatoria Folio 1322.2017.05).
5. N° de folio de la Negociación Colectiva.
6. Identificación de las partes. Nombre y RUT de la Empresa, nombre y RSU de la organización sindical.
7. Nombre, RUT y Cargo en la Empresa y Organización Sindical respectivamente, de cada miembro de la Comisión.
8. Materias en conflicto planteadas por las partes.
9. Para las actas levantadas en reuniones, indicar los acuerdos alcanzados desagregados según materia, beneficios, condiciones de trabajo, remuneraciones, montos en dinero acordados, y las demás estipulaciones que hayan planteado, indicando períodos y plazos establecidos para el cumplimiento.
10. En el acta final, indicación de haber suscrito contrato colectivo, de haber recibido copia de las actas de las reuniones realizadas en el proceso, indicando el plazo para hacer depósito del instrumento colectivo en la Inspección del Trabajo respectiva.

11. En los casos que la actuación concluya con acuerdo total, la constancia de suscribir el instrumento colectivo dentro del proceso, no siendo necesario establecer en el acta los acuerdos en detalle.
12. Indicación del mérito ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 464 N° 4 del Código del Trabajo.

Las actas deberán ser incorporadas a la carpeta del proceso de negociación colectiva, ya que son parte integral del proceso.

h. Encuesta de Satisfacción.

Para los procesos de mediación obligatoria, sea terminados con o sin acuerdo, una vez concluido el mediador deberá recordar y explicar a los miembros de las Comisiones Negociadoras la relevancia de aplicar una encuesta de satisfacción relacionada con la actuación del mediador, la calidad del proceso de mediación, y la infraestructura utilizada.

La encuesta al tratarse de un instrumento de evaluación de carácter voluntario, que se aplica a los miembros que participaron en el proceso, podría no ser respondido por todos los asistentes; por lo cual, al aplicarse una cantidad de encuestas inferior a la cantidad de asistentes a la última reunión, el mediador debe argumentar el motivo por el cual se aplicaron una menor cantidad de encuestas y cerrar el proceso.

El Mediador ingresa el sistema la información necesaria asociada al proceso y sube el acta final e ingresa los resultados de la encuesta de satisfacción de usuarios al sistema informático, cuando el término haya sido con acuerdo.

1.3 Mediación en procedimiento de negociación colectiva para organizaciones con trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, Artículo 370 del Código del Trabajo.

a. Descripción.

Es aquél proceso de mediación contenido en el artículo 370 del Código del Trabajo, que tiene por objeto otorgar una instancia de diálogo a aquellas partes, que se encuentran en proceso de negociación colectiva al que refiere el artículo 365 y siguientes del Código del Trabajo, esto es, el procedimiento especial de negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, conforme al cual, cualquiera de las partes que componen la relación laboral, pueden solicitar una instancia de mediación a la Inspección del Trabajo, la que estará dotada de amplias facultades para instarlas a llegar a un acuerdo.

El dictamen 1414/0033 de 31.03.2017, define a esta instancia como: *“aquel proceso especial que puede ser solicitado voluntariamente por trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria o por sus Empleadores, dentro del proceso de negociación colectiva, pero una vez efectuado el requerimiento ante la Inspección del Trabajo, la asistencia a las audiencias tendrá el carácter de obligatorio para las partes”*.

El proceso de inicia con la solicitud realizada por escrito, por cualquiera de las partes involucradas en el proceso de negociación colectiva, ante el Inspector del Trabajo competente. Si bien la norma no establece plazo para presentar la solicitud de mediación, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 370 y lo planteado en instrucciones contenidas en el Manual de Procedimientos de Negociación Colectiva del Servicio, al menos debe haberse presentado el proyecto de convenio colectivo a la o las empleadoras. La solicitud puede ser formulada por cualquiera de las partes, debiendo ser suscrita, al menos, por la mayoría absoluta de la comisión negociadora solicitante⁹.

Solicitada esta mediación por cualquiera de las partes, la asistencia de ambas a la citación efectuada por la Dirección del Trabajo, será obligatoria, conforme lo dispuesto en el artículo 370 inciso primero del Código del Trabajo.

Conforme lo anterior, debe entenderse para estos efectos que las partes, están compuestas por el(los) empleador(es) y la (las) organización(es) sindical(es) en negociación, quienes actúan representados por las Comisiones Negociadoras de Empresa y Sindical respectivamente, y que se encuentran en proceso de negociación colectiva especial. Una característica relevante de esta instancia es que la solicitud promovida por cualquiera de ellas obliga la comparecencia de la otra.

Para los efectos de solicitar la actuación prevista en el artículo 370 del Código del Trabajo, se entenderán como partes:

⁹ Circular N° 29 de fecha 03.04.2017; Manual de Negociación Colectiva, Pág. 112

- En el caso de los trabajadores, a la mayoría absoluta de los integrantes de la comisión negociadora sindical, y
- En el caso del empleador o empleadores, deberá estarse, en primer término, a lo dispuesto en el artículo 4º, inciso 1º del Código del Trabajo y, a la designación de la Comisión Negociadora de Empresa de acuerdo a lo establecido en el artículo 335 del Código del Trabajo, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva. Las Comisiones Negociadoras Sindical o de Empresa son quienes tienen la facultad de efectuar la solicitud, en cada caso según los quórum y procedimientos que se establecen para el proceso de negociación colectiva.

Ambas comisiones, para efectos de la instancia, podrán designar a sus respectivos asesores los cuales no podrán exceder de tres respecto de cada comisión, conforme lo dispuesto en los artículos 330 y 335 del Código del Trabajo.

Cabe hacer presente que, para aquellas situaciones en que una o ambas partes no puedan concurrir de manera personal, de manera excepcional las partes podrían asistir representadas por un tercero capaz, al tenor de lo señalado en el Título XXIX del Libro IV del Código Civil, art. 2116 y siguientes.

En consecuencia, en dicho escenario, el poder de representación del empleador o de la comisión negociadora – o de quien asuma en su representación conforme a la posibilidad de delegar el mismo – deberá constar por escrito, confiriendo al mandatario o apoderado amplias facultades conforme lo dispuesto en el art. 29 del DFL N° 2, dentro de las cuales deberá estar incluida, expresamente la facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva de esta audiencia. Se debe tener presente a su vez, que el delegante del poder de representación de la parte empleadora, deberá necesariamente contar con las facultades del art. 4 del Código del Trabajo.

Lo anterior implica que, antes de iniciar la audiencia el funcionario a cargo de la misma deberá verificar si la o las personas que concurren en representación de la parte empleadora y/o trabajadora, lo hacen mediante un escrito donde conste que se encuentran premunidas de amplias facultades, incluida la facultad de transigir; si así no fuere, se deberá fijar una nueva audiencia citando en ese acto a las partes al más breve plazo, debiendo levantar acta al efecto que conste la identificación de los asistentes que concurrieron sin poder e indicando que la próxima reunión fijada, los representantes de las partes que asistan, deberán concurrir con poder suficiente.

Cabe hacer presente que en este procedimiento especial, las partes pueden negociar en cualquier momento, sin restricciones de ninguna naturaleza, y la negociación podrá iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, quienes efectuarán negociaciones voluntarias, directas y sin sujeción a normas de procedimiento, para de convenir condiciones de comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.

La actuación de mediación para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, conforme lo dispuesto en la norma, durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.

b. Ingreso, activación.

Conforme lo dispone el artículo 370 del Código del Trabajo, esta mediación se activa a solicitud de cualquiera de las partes, involucradas en un proceso especial de negociación colectiva no reglada.

De esta forma, cualquiera de las partes podrá recurrir ante la Inspección Provincial o Comunal, donde se encuentre radicada la negociación colectiva, para solicitar una instancia de mediación laboral, la cual deberá formularse por escrito, solicitando expresamente la intervención de la Dirección del Trabajo mediante este tipo de mediación. La solicitud deberá consignar la identificación de las partes y las firmas de la comisión negociadora solicitante.

Corresponderá que el Inspector del Trabajo registre los datos de la solicitud en el Módulo de Negociación Colectiva Reforma del Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA), originando la mediación para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria en el módulo respectivo y generando la posibilidad de asignar un mediador.

Una vez ingresada al sistema informático, el Jefe de Oficina o quien le subrogue, deberá remitir inmediatamente mediante correo electrónico la solicitud de mediación a la Coordinación de Relaciones Laborales o Centro de Conciliación y Mediación respectivo, según corresponda, quien deberá dar urgencia a ésta, coordinando la fecha y gestionando la hora más próxima para la realización de la 1º reunión.

c. Citación, Asignación.

Los trámites de citación a las partes y otros conducentes a agilizar la labor, deberán iniciarse inmediatamente de ingresada en la Inspección la solicitud respectiva.

Una vez que ha sido asignada y comunicada la hora de audiencia por parte del Coordinador o Jefe de Centro, el Inspector o quien le subrogue deberá citar a las partes mediante correo electrónico, indicando la fecha, hora y lugar donde se celebrará la primera audiencia de mediación. La comunicación deberá remitirse a las direcciones de correo electrónico designadas por las partes en el proyecto de convenio colectivo presentado por el Sindicato y en la respuesta del Empleador, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 366 y 368 del Código del Trabajo.

En caso que dicha modalidad de notificación no fuera factible de practicar por problemas con los sistemas informáticos, la citación deberá efectuarse personalmente por medio de funcionario, en carácter de urgente y al más breve plazo, considerando que se trata de un proceso de negociación colectiva en curso.

Practicada la notificación de la citación, el Inspector del Trabajo deberá comunicar inmediatamente mediante correo electrónico, al Coordinador de Relaciones Laborales la gestión realizada, debiendo remitir en formato digitalizado los antecedentes de la negociación colectiva incluida la solicitud de mediación y la respectiva constancia de notificación de la citación, copias que el mediador deberá tener a su disposición al momento de dar inicio al proceso. El expediente original permanecerá en la Oficina donde se encuentre radicado el proceso de negociación colectiva.

El Coordinador de Relaciones Laborales, será el responsable de verificar que se haya practicado la notificación de la citación a la audiencia de mediación a las partes, cotejando que los correos electrónicos o domicilios donde se practicó la notificación, corresponda a las direcciones informadas por las partes. De no constar la notificación por, error en los datos o falta de antecedentes que acredite su efectividad, el Coordinador deberá instruir a la Oficina que se practique nuevamente la notificación de la citación.

d. Preparación, Facultades del Mediador.

Una vez asignada la mediación, el mediador deberá contar con los antecedentes de la negociación colectiva y la solicitud de mediación respectiva con la mayor antelación posible; éstos deberán ser enviados mediante correo electrónico por el Coordinador de Relaciones Laborales. De no tenerlos a disposición, el mediador deberá requerirlos al Coordinador o Inspector del Trabajo de la oficina en la que se encuentra radicado el proceso de negociación colectiva en curso.

El inicio de la mediación se puede realizar a través de reunión en conjunto con las partes o de manera separada con cada una de ellas, dependiendo de los antecedentes disponibles y el contexto de la mediación, situación que es evaluada y definida por el mediador actuante. Sin perjuicio de esto, se recomienda que la primera reunión sea realizada en conjunto con ambas partes a efectos de informar el marco en que se desarrolla la instancia, sus objetivos y los roles de cada cual, y toda información relevante para el desarrollo del proceso de mediación.

e. Desarrollo.

El procedimiento tiene por objetivo encausar la negociación entre las partes, de modo tal que el mediador en esta modalidad de mediación está dotado de amplias facultades para promover el acuerdo entre las partes, respecto de las materias en disputa o conflicto que trate.

En la etapa de apertura, el mediador deberá realizar la presentación y el discurso inicial, donde se explica a las partes en qué consiste el proceso y sus efectos, los plazos legales, principios fundamentales de la actuación, rol del mediador, las reglas básicas de comportamiento y la aplicación de la encuesta de satisfacción de la mediación, entre otros

En la apertura además, el mediador deberá:

1. Identificar el conflicto y establecer la/las materias en controversia entre las partes.
2. Conducir a la búsqueda de soluciones, facilitando entre las partes involucradas la generación y establecimiento de soluciones.

En caso de no existir acuerdo, se coordina una próxima reunión entre las partes, pudiendo ejecutar tantas reuniones, en forma conjunta o separada, como sean necesarias para llegar acuerdo, resguardando siempre el principio de la buena fe y el objetivo de acercar posiciones y promover el acuerdo entre las partes.

En caso de producirse acuerdo en esta instancia, el efecto trae consigo el término del proceso de mediación. El mediador deberá levantar acta final donde conste el acuerdo alcanzado respecto a la controversia materia de la mediación; o bien, tratándose del término a la negociación colectiva, las partes deberán suscribir el convenio colectivo, en presencia del mediador.

Si la mediación trae consigo el término de la negociación colectiva con acuerdo, el mediador deberá indicar a la Comisión Negociadora Sindical y de Empresa, que el instrumento colectivo deberá ser

depositado en la Inspección donde se encuentra radicado el proceso, en el plazo de 5 días siguientes a su suscripción, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 371 del Código del Trabajo.

De cada reunión efectuada, el mediador levantará acta, señalando en el encabezado de ésta si se trata de la primera, segunda reunión asociada al mismo proceso, y la denominará Acta Final, cuando se trate de la reunión que dé por concluido el mismo. El detalle de los contenidos se trata en adelante.

f. Término

El término del proceso de mediación podrá ser:

a) Con Acuerdo: Si el proceso de mediación termina con acuerdo, habrá que distinguir:

i. Acuerdo Total: La mediación finaliza con acuerdo, en caso que las partes lleguen a consenso respecto de todos los puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter integral de la solución.

Si el acuerdo implica el consenso en la totalidad del instrumento colectivo que ha de regir la relación laboral en el futuro, las partes deberán hacer constar por escrito las estipulaciones y suscribir el contrato colectivo de trabajo. La suscripción del documento podrá efectuarse durante el proceso de mediación, ante el mediador actuante, dentro del plazo de 5 días hábiles de efectuada la solicitud, o bien conforme al plazo de la prórroga de la instancia si esta hubiere sido solicitada de común acuerdo por las partes. En este caso se éste deberá dejar constancia de la suscripción en el Acta Final del proceso de mediación.

ii. Acuerdo Parcial: La mediación finaliza con acuerdo parcial, el caso que las partes lleguen a consenso respecto de algunos puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter de parcial de la solución.

Si el acuerdo parcial refiere a una o más cláusulas del instrumento colectivo que regirá las relaciones futuras entre sindicato y empresa, el mediador actuante deberá informar a las partes y dejar constancia en acta, respecto al mérito ejecutivo de lo acordado.

El mediador concluido el proceso, deberá remitir las actas levantadas en el curso del mismo, mediante correo electrónico enviado a más tardar al día hábil siguiente, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo; ello, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Oficina donde se encuentra radicada la negociación colectiva.

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación en Negociación Colectiva de Trabajadores Eventuales, De Temporada y de Obra o Faena Transitoria, "Finalizar Mediación Trab. Eventuales y Transitorios" - "Con acuerdo"/"Acuerdo Parcial", registrando el tipo de término y adjuntando las actas levantadas en el proceso. El mediador inmediatamente concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas levantadas al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Inspección del Trabajo donde se encuentra radicada la Negociación Colectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

b) Sin Acuerdo: La mediación finaliza sin obtenerse acuerdo en todos aquellos casos en que no se logre el objetivo de esta mediación.

En consecuencia, se entenderá cerrado el proceso de mediación sin acuerdo, en la medida que no exista consenso en ninguno de los puntos en controversia o sólo haya existido acuerdo respecto de alguno de ellos.

En este último caso, al no existir acuerdo, el mediador debe proceder a levantar Acta Final del proceso, y posteriormente consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo Mediación en Negociación Colectiva de Trabajadores Eventuales, De Temporada y de Obra o Faena Transitoria, "Finalizar Mediación Trab. Eventuales y Transitorios"- "Sin acuerdo", registrando el tipo de término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso.

El mediador concluido el proceso, deberá remitir las actas levantadas en el curso del mismo, mediante correo electrónico enviado a más tardar al día hábil siguiente, al Coordinador de Relaciones Laborales e Inspector del Trabajo; ello, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Oficina donde se encuentra radicada la negociación colectiva.

Otros tipos de término:

- c) **Abandono:** La mediación concluye atendida circunstancia que una o ambas de las partes no concurren a dos citaciones continuas, sin justificación, habiéndose establecido previamente las fechas de común acuerdo.

Habiendo transcurrido las dos reuniones en que las partes no asistan a las audiencias, el Mediador deberá levantar Acta en cada oportunidad, correspondiendo la última de ellas al Acta Final. El mediador deberá consignar el término en el Sistema Informático SIRELA, en el módulo de Mediación de Negociación Colectiva de Trabajadores Eventuales, De Temporada y de Obra o Faena Transitoria, "Finalizar Mediación Trab. Eventuales y Transitorios"- "Otras Formas" – "Abandono", registrando dicho término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso.

El mediador a más tardar al día siguiente hábil de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas, al Coordinador de Relaciones Laborales, sin perjuicio de enviar los originales a Inspección del Trabajo respectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

- d) **Desistimiento:** La mediación concluye atendida circunstancia que la parte solicitante de la mediación o ambas manifiestan la decisión de no permanecer en el proceso iniciado. Dicha manifestación, deberá efectuarse por la mayoría absoluta de la/las comisión/es negociadora/s, en concordancia a las reglas de solicitud de la mediación.

De no prosperar la mediación, por decisión de una o ambas partes, se levantará Acta donde deberá quedar consignada la decisión adoptada por la/las partes. El mediador deberá consignar el término en el Sistema Informático SIRELA, en el módulo de Mediación de Negociación Colectiva de Trabajadores Eventuales, De Temporada y de Obra o Faena Transitoria, "Finalizar Mediación Trab. Eventuales y Transitorios"- "Otras Formas"- "Desistimiento", registrando dicho término y adjuntando la/las Actas levantadas en el proceso. El mediador a más tardar al día siguiente hábil de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas, al Coordinador de Relaciones Laborales, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo respectiva, a más tardar al día hábil siguiente.

- e) **Decisión del Servicio:** Corresponderá al Director Regional, previa solicitud del Mediador, la evaluación y decisión de poner término al proceso de mediación cuando estime que su utilización no responde a los objetivos para los cuales fue establecida.

Podrán considerarse como criterios orientadores para el cierre del proceso, la instrumentalización del mismo como medida dilatoria por cualquiera de las partes, u otras que revistan la gravedad suficiente para estimar procedente la aplicación de esta medida. Al respecto, ha de tenerse en cuenta el principio de Buena Fe como pilar fundamental en todo proceso de mediación, el cual conforme lo dispuesto mediante Orden de Servicio N° 1 de fecha 30 de enero de 2002, señala que: *"La actuación y participación de las partes debe encontrarse determinada por la buena fe, entendida ésta como el compromiso y disposición para con los principios y propósitos del sistema en el marco de la controversia que activa el proceso. Ello supone el uso no doloso del mecanismo en situación de conflicto."*

El mediador o el funcionario que se designe para la conducción de la mediación, según corresponda, levantará acta en la que deberá quedar consignado el motivo por el cual finaliza la instancia de mediación. El mediador deberá consignar el término en el Sistema Informático SIRELA, en el módulo de Mediación de Negociación Colectiva de Trabajadores Eventuales, De Temporada y de Obra o Faena Transitoria, "Finalizar Mediación Trab. Eventuales y Transitorios"- "Otras Formas" – "Decisión del Servicio", registrando dicho término y adjuntando la/las Actas levantadas en el proceso. El mediador a más tardar al día hábil siguiente de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas, al Coordinador de Relaciones Laborales, sin perjuicio de enviar los originales a la Inspección del Trabajo respectiva.

- **Situación especial de cambio de mediador.**

El cambio de mediador asignado, podrá producirse de oficio o a petición de las partes, y la decisión puede originarse por las siguientes causas:

- De oficio: En instancias en que el mediador se ausentare por un tiempo indeterminado o se encontrare inhabilitado de intervenir en el procedimiento.
- A petición de parte: La/las partes podrán solicitar por escrito que el Mediador se inhabilite de conocer del asunto en cualquier momento de la tramitación, expresando la causa o causas en que se funda.

- A solicitud del mediador: Ante la ocurrencia de actos de agresión al mediador. En estos casos el mediador comunicará tal decisión a las partes, explicando los motivos que se consideraron para adoptar la medida.

Corresponderá en este caso que el Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro, designe a un nuevo mediador para conducir el proceso; en caso de que en una región no exista transitoriamente disponibilidad de un mediador, la actuación deberá ser asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales y si ello no es posible, deberá ser asumida por el Jefe de Centro.

g. Acta/ Contenidos Mínimos.

El mediador levanta un acta para cada reunión señalando en su encabezado el número de reunión de qué se trate; concluido el proceso deberá levantar acta final dejando constancia de los siguientes elementos:

1. Ciudad y lugar donde se desarrolla la actuación (Ej: Santiago, Centro de Conciliación y Mediación).
2. Fecha de la reunión.
3. Hora de inicio.
4. Nombre y N° de folio de la actuación (Ej.; Mediación de Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria Folio 1322.2017.05).
5. N° de folio de la Negociación Colectiva.
6. Identificación de las partes. Nombre y RUT de la Empresa, nombre y RSU de la organización sindical.
7. Nombre, RUT y Cargo en la Empresa y Organización Sindical respectivamente, de cada miembro de la Comisión.
8. Materias en conflicto planteadas por las partes.
9. Para las actas levantadas en reuniones, indicar los acuerdos alcanzados desagregados según materia, beneficios, condiciones de trabajo, remuneraciones, montos en dinero acordados, y las demás estipulaciones que hayan planteado, indicando períodos y plazos establecidos para el cumplimiento.
10. En el acta final, indicación de haber suscrito contrato colectivo, de haber recibido copia de las actas de las reuniones realizadas en el proceso, indicando el plazo para hacer depósito del instrumento colectivo en la Inspección del Trabajo respectiva.
11. En los casos que la actuación concluya con acuerdo total, la constancia de suscribir el instrumento colectivo dentro del proceso, no siendo necesario establecer en el acta los acuerdos en detalle.
12. Indicación del mérito ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 464 N° 4 del Código del Trabajo.

Las actas deberán ser incorporadas a la carpeta de negociación y son parte integral del proceso.

h. Encuesta de Satisfacción.

Para los procesos de mediación terminados con y sin acuerdo, una vez concluido el proceso, el mediador deberá recordar y explicar a los miembros de las Comisiones Negociadoras la relevancia de aplicar una encuesta de satisfacción relacionada con la actuación del mediador, la calidad del proceso de mediación, y la infraestructura utilizada.

La encuesta al tratarse de un instrumento de evaluación de carácter voluntario, que se aplica a los miembros que participaron en el proceso, podría no ser respondido por todos los asistentes; por lo cual, al aplicarse una cantidad de encuestas inferior a la cantidad de asistentes a la última reunión, el mediador debe argumentar el motivo por el cual se aplicaron una menor cantidad de encuestas y cerrar el proceso.

El mediador ingresa el sistema la información necesaria asociada al proceso y sube el acta final e ingresa los resultados de la encuesta de satisfacción de usuarios al sistema informático, cuando el término haya sido con acuerdo.

2. MEDIACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS ARTÍCULOS 381 AL 384 CÓDIGO DEL TRABAJO.

a. Descripción.

Corresponde a aquel proceso de mediación laboral contemplado en el artículo 381 y siguientes, aplicable a los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en el Libro IV del Código del Trabajo para su resolución.

Esta instancia tiene como objetivo generar un espacio de comunicación y cooperación entre las partes que se encuentran involucradas en un conflicto de carácter colectivo, a efectos de facilitar el diálogo para la búsqueda de soluciones, mediante la asistencia de un tercero imparcial.

Este tipo de mediación, puede activarse a solicitud de cualquiera de las partes involucradas en el conflicto laboral, o bien de oficio, en aquellos casos que el Servicio ofrezca a las partes este tipo de mediación. La controversia materia de este procedimiento, refiere a conflictos asociados a relaciones laborales que involucren a un colectivo de trabajadores, representados a través de su organización sindical. A su vez, el conflicto podrá encontrarse en estado latente o manifiesto.

Las partes, atendida la naturaleza del conflicto y el escenario en que se presenta este tipo de mediación, estarán compuestas por uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, quienes separada o conjuntamente, pueden solicitar esta instancia de mediación a la Dirección del Trabajo.

La solicitud de mediación, admisible que sea el procedimiento, generará una invitación a las otras partes del conflicto, la que será notificada por la Inspección del Trabajo, ello implica que la instancia podrá ser aceptada o rechazada por la(s) otra(s) parte(s), sin generar ulterior consecuencia, debiendo quedar registrado en el sistema informático la fecha y el motivo del rechazo.

Conforme lo anterior, la representación de las partes para el desarrollo de la instancia, será:

- Las organizaciones sindicales, comparecen representadas por el directorio sindical respectivo; tratándose de varias organizaciones sindicales, estas estarán representadas por una comisión en que se encuentren representadas todas las directivas sindicales de las organizaciones, a través de los directores que hayan sido designados al efecto.
- La empresa, deberá comparecer representada por un máximo de tres apoderados que formen parte de la empresa, entendiéndose también como tales a los miembros de su respectivo directorio y a los socios con facultad de administración.

Ambas partes, podrán designar a sus respectivos asesores, los cuales no podrán exceder de tres respecto de cada una de ellas. El rol del asesor en la mediación es esencialmente, colaborativo en orden secundario, siendo los protagonistas de la mediación las partes en conflicto.

Cabe hacer presente que, para aquellas situaciones en que una o ambas partes no puedan concurrir de manera personal, de manera excepcional las partes podrían asistir representadas por un tercero capaz, al tenor de lo señalado en el Título XXIX del Libro IV del Código Civil, art. 2116 y siguientes.

En consecuencia, en dicho escenario, el poder de representación del empleador – o de quien asuma en su representación conforme a la posibilidad de delegar el mismo- deberá constar por escrito, confiriendo al mandatario o apoderado amplias facultades conforme lo dispuesto en el art. 29 del DFL N° 2, dentro de las cuales deberá estar incluida, expresamente la facultad de transigir, atendida la naturaleza compositiva de esta audiencia. Se debe tener presente a su vez, que el delegante del poder de representación de la parte empleadora, deberá necesariamente contar con las facultades del art. 4 del Código del Trabajo.

Lo anterior implica que, antes de iniciar la audiencia el funcionario a cargo de la misma deberá verificar si la o las personas que concurren en representación de la parte empleadora y/o trabajadora, lo hacen mediante un escrito donde conste que se encuentran premunidas de amplias facultades, incluida la facultad de transigir; si así no fuere, se deberá fijar una nueva audiencia citando en ese acto a las partes al más breve plazo, debiendo levantar acta al efecto que conste la identificación de los asistentes que concurren sin poder e indicando que la próxima reunión fijada, los representantes de las partes que asistan, deberán concurrir con poder suficiente.

En cuanto al plazo para desarrollar el proceso, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 383 del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo. Sin perjuicio, en concordancia a lo dispuesto en la Orden de Servicio N°1 de fecha 30 de enero de 2002, que Crea y Ordena un Sistema de Solución Alternativo de Conflictos Laborales Colectivos, se establece que la mediación no debiera superar 8 semanas contadas desde la primera audiencia.

Lo anterior no obsta a que llegado el plazo señalado precedentemente, las partes soliciten de manera justificada a la Dirección del Trabajo, ampliar el proceso para continuar con las actuaciones de mediación, caso en el cual el Inspector o Jefe de Centro, evaluará el mérito, previo informe del mediador actuante.

b. Ingreso, activación.

Conforme lo dispone el artículo 382 del Código del Trabajo, esta mediación se activa de oficio o a petición de cualquiera de las partes, involucradas en un conflicto colectivo de carácter laboral.

En este último caso, cualquiera de las partes podrá recurrir ante la Dirección Regional del Trabajo o Inspección Provincial o Comunal respectiva para solicitar una instancia de Mediación laboral de Conflictos Colectivos, la cual deberá formularse por escrito, solicitando expresamente la intervención de la Dirección del Trabajo mediante este tipo de Mediación. La solicitud deberá consignar la identificación del problema o conflicto, petición de la parte solicitante respecto del problema o conflicto, correo electrónico y la firma del o los solicitantes.

Cada Oficina, tendrá a disposición de las partes el Formulario de Solicitud de Mediación de Conflictos Colectivos, a efectos de consignar la solicitud de las partes, si ésta no ha sido formalizada por escrito.

La solicitud podrá ser ingresada en la Dirección Regional del Trabajo o Inspección del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al domicilio laboral en que se encuentre radicado el conflicto, en forma presencial a través de ingreso de solicitud en Oficina de Partes o por correo electrónico dirigido al Inspector del Trabajo.

El Coordinador de Relaciones Laborales o inspector del Trabajo, según en lugar en que se recepcione la solicitud, deberá analizar la pertinencia de la solicitud; para el evento que esta no manifiesta con claridad el tipo de mediación que solicita, o no resulte pertinente en virtud de los requisitos que para aquella se establecen, el conflicto podrá ser encauzado a través de un proceso de mediación general, acorde lo establecido en Orden de Servicio N°1 de fecha 30 de enero de 2002. Sobre Mediación Laboral.

c. Situaciones especiales.

Considerando que el conflicto podría ser de carácter común para otros sindicatos y/o empleadores, el Coordinador de Relaciones Laborales o Inspector del Trabajo, deberá analizar en consulta con la organización sindical solicitante, la posibilidad de actuar bajo las siguientes modalidades:

- Solicitud presentada por un sindicato, existiendo otros sindicatos y/o empleadores involucrados. Si ofrece la posibilidad de comunicar la solicitud e invitar a los restantes sindicatos, en caso de no aceptar la invitación, se iniciará y desarrollará la mediación con la solicitante y el empleador que si haya decidido participar de aquella.
- Solicitud presentada separadamente por sindicatos respecto del (los) mismo(s) empleador(es). Se ofrece una actuación conjunta con todos los sindicatos vinculados a una misma problemática y de no acogerse, se procede por separado.
- Solicitud presentada por Empleador/es. Se ofrece la posibilidad de invitar a todos los sindicatos vinculados con el empleador o empleadores.

La Coordinación de Relaciones Laborales o Inspección del Trabajo, dependiendo del lugar en que sea ingresada la solicitud, deberá informar a la/las partes/s solicitante/s respecto al procedimiento de mediación en conflictos colectivos, indicando las facultades legales que dispone el mediador en el desarrollo del procedimiento y los efectos vinculados al tipo de término asociado a esta mediación, debiendo advertir que en caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe en los términos señalados en el artículo 384 del Código del Trabajo, además del acta final correspondiente.

Una vez recepcionada la solicitud en la Inspección del Trabajo deberá ser derivada de manera inmediata a la Coordinación de Relaciones Laborales o Centro de Conciliación y Mediación, a efectos de que se registre la solicitud de mediación de conflictos colectivos en el módulo "Mediación de Conflictos Colectivos" del Sistema Informático de Relaciones Laborales (SIRELA), activando el inicio de la mediación y generando la posibilidad de asignar a un mediador.

d. Invitación, Asignación.

Ingresada la solicitud, el Inspector del Trabajo o quien le subrogue, deberá comunicar el ingreso en forma inmediata, a través de correo electrónico dirigido al Coordinador de Relaciones Laborales, el cual deberá contener digitalizada la solicitud de que trata.

El Coordinador de Relaciones Laborales deberá, dentro de dos días de recibida la solicitud, revisarla a efectos de evaluar su admisibilidad, verificando la pertinencia de la solicitud para este tipo de mediación y debiendo tener presente para otorgar este servicio, que el problema presentado no debe trate de materias que revistan características de vulneración a derechos fundamentales y por ende dada su naturaleza y complejidad requieran ser investigados como tal; materias que revistan infracciones laborales, previsionales o de salud y seguridad en el trabajo, y/o que deban ser intervenidas mediante un procedimiento de fiscalización; o en conflictos colectivos cuyas materias vinculadas al problema, estén siendo intervenidas mediante un procedimiento administrativo de la Dirección del Trabajo o en sede judicial.

De no ser admitida la mediación, el Coordinador de Relaciones Laborales deberá informar por escrito al solicitante del motivo por el cual se funda la no admisibilidad en la solicitud, orientándolo de las

gestiones que corresponda seguir. La respuesta deberá ser comunicada inmediatamente de haber efectuado el examen de admisibilidad, mediante oficio dirigido al domicilio señalado en la solicitud o que se encuentre registrado en nuestras bases de datos, sin perjuicio de lo cual se podrá en paralelo, remitir la respuesta al correo electrónico indicado en la solicitud de mediación.

Si la solicitud de mediación fue admitida, el Coordinador o Jefe de Centro, según corresponda, asignará la mediación al mediador disponible que conducirá el proceso e ingresará la fecha y hora de la primera reunión en el Módulo "Mediación de Conflictos Colectivos" del SIRELA.

Tratándose de una actuación de Oficio, la Dirección Regional del Trabajo, deberá ofrecer la instancia de mediación de conflictos colectivos mediante invitación por escrito, dirigido a las partes involucradas en el conflicto. En dicha invitación, deberá informar a las partes, las características y efectos del procedimiento.

Para efectos de la designación del mediador, el Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro según corresponda, deberá asignar el procedimiento al funcionario que ejerce la labor de mediador con disponibilidad para efectuar audiencia al más pronto plazo. Ante la ausencia de mediador para breve plazo, la actuación deberá ser asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales y si ello no es posible, deberá ser asumida por el Jefe de Centro, Inspector del Trabajo o funcionario capacitado en mediación de la región.

El mediador que conducirá el proceso y el inicio de la mediación se llevará a cabo mediante una primera audiencia en conjunto con ambas partes, la que se realizará el día y hora y lugar informado en la invitación. La notificación de la invitación deberá practicarse por medio de correo electrónico consignado en la solicitud de mediación o domicilio que se indique en la misma. En caso que la modalidad de correo electrónico de notificación no fuera factible de practicar por falta de antecedentes o problemas con los sistemas, la citación deberá efectuarse personalmente por medio de funcionario al más breve plazo.

La invitación deberá efectuarse mediante el formato que se acompaña como anexo a la presente instrucción.

e. Preparación, Facultades del Mediador.

Una vez asignada la mediación, el mediador deberá contar con a lo menos dos días de antelación, de copia de la solicitud de mediación respectiva y aquellos antecedentes que la acompañen, la cual deberá ser enviada mediante correo electrónico por el Coordinador de Relaciones Laborales en el caso que la solicitud haya ingresado en la Dirección Regional. De no tenerla a disposición, el mediador deberá requerirla al Coordinador de Relaciones Laborales.

El mediador deberá preparar con a lo menos un día de anticipación, la mediación de conflictos colectivos, en base a los antecedentes que disponga.

No obstante lo anterior, conforme lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 383 del Código del Trabajo, en contexto de la preparación de la instancia de mediación, sea en su etapa previa o en el desarrollo del proceso de mediación, el mediador detenta para esos efectos, la posibilidad de solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a que las partes logren la solución del conflicto.

f. Desarrollo.

El inicio del proceso de mediación se realizará preferentemente a través de reunión en conjunto con las partes, sin perjuicio que dependiendo de los antecedentes disponibles y el contexto de la mediación, se proceda a convocar a una primera reunión de manera separada; asimismo, durante el desarrollo del proceso, podrán realizarse reuniones de manera conjunta o separada, situación que debe ser evaluada y definida por el mediador actuante, en el transcurso del proceso.

En la apertura de la instancia de mediación, en cuanto a lo formal, el mediador deberá realizar la presentación y el discurso inicial, donde se explica a las partes en qué consiste el proceso y sus efectos, los plazos legales, principios fundamentales de la actuación, rol del mediador y las reglas básicas de comportamiento, entre otras indicaciones propias del proceso. Especial consideración tendrá el mediador en señalar el marco legal y la generación del Informe de Mediación de acuerdo a lo establecido en el artículo 384 del Código del Trabajo, en caso de finalizar la mediación sin acuerdo.

De no ser aceptada la Mediación de Conflictos Colectivos cualquiera de los intervinientes, deberá darse término por desistimiento levantando el acta respectiva, sin perjuicio de que si las partes lo deciden, se procederá a activar mediación de conformidad a la Orden de Servicio N°1 de 30 de enero de 2002.

En la instancia de apertura de la mediación y en cuanto al fondo del proceso, el mediador deberá:

1. Identificar el conflicto y establecer la/las materias en controversia entre las partes.
2. Conducir a la búsqueda de soluciones, facilitando entre las partes involucradas la generación y establecimiento de soluciones.

En caso de no existir acuerdo en una sesión, el mediador debe coordinar una próxima reunión entre las partes, citación que deberá quedar consignada en la misma acta que se levante al efecto. El mediador siempre deberá considerar que se pueden ejecutar tantas reuniones como sean necesarias para llegar a acuerdo, resguardando siempre que se dé cumplimiento a los objetivos del proceso.

De cada reunión efectuada, el mediador levantará acta, señalando en el encabezado de ésta si se trata de la primera, segunda reunión asociada al mismo proceso, y la denominará Acta Final, cuando se trate de la reunión que dé por concluido el mismo. El detalle de los contenidos se trata en adelante.

g. Término.

El término del proceso de mediación podrá ser:

a) Con Acuerdo: Si el proceso de mediación termina con acuerdo, habrá que distinguir:

- i. **Acuerdo Total:** La mediación finaliza con acuerdo, en caso que las partes lleguen a consenso respecto de todos los puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter integral de la solución.

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación de Conflictos Colectivos, "Finalizar Mediación de Conflictos Colectivos" - "Con acuerdo", registrando el tipo de término y adjuntando las actas levantadas en el proceso.

El mediador concluido el proceso, deberá remitir las actas levantadas en el curso del mismo, mediante correo electrónico enviado a más tardar al día hábil siguiente, al Coordinador de Relaciones Laborales; ello, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Dirección Regional del Trabajo.

- ii. **Acuerdo Parcial:** La mediación finaliza con acuerdo parcial, el caso que las partes lleguen a consenso respecto de algunos puntos en controversia, debiendo dejarse establecido el carácter de parcial de la solución.

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación de Conflictos Colectivos, "Finalizar Mediación de Conflictos Colectivos" - "Con acuerdo" - "Acuerdo Parcial", registrando el tipo de término y adjuntando las actas levantadas en el proceso.

El mediador concluido el proceso, deberá remitir las actas levantadas en el curso del mismo, mediante correo electrónico enviado a más tardar al día hábil siguiente, al Coordinador de Relaciones Laborales; ello, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Dirección Regional del Trabajo.

b) Sin Acuerdo:

Al no existir acuerdo en ninguno de los puntos en controversia, por expresa disposición del artículo 384 del Código del Trabajo, el mediador debe proceder a levantar Acta Final del proceso, y posteriormente elaborar un Informe de Mediación, según se describe y detalla más adelante.

El término del proceso deberá consignarse en el Sistema Informático SIRELA, Módulo de Mediación de Conflictos Colectivos, "Finalizar Mediación de Conflictos Colectivos" - "Sin acuerdo", registrando el tipo de término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso y el Informe de Mediación.

El mediador concluido el proceso, deberá remitir las actas levantadas en el curso del mismo y el Informe de Mediación, mediante correo electrónico enviado a más tardar al día hábil siguiente, al Coordinador de Relaciones Laborales; ello, sin perjuicio de enviar las actas originales a la Dirección Regional del Trabajo.

Otros tipos de término:

- c) **Abandono:** La mediación concluye atendida circunstancia que una o ambas de las partes no concurren a dos citaciones continuas, sin justificación, habiéndose establecido previamente las fechas de común acuerdo.

Habiendo transcurrido las dos reuniones en que las partes no asistan a las audiencias, el Mediador deberá levantar Acta en cada oportunidad, correspondiendo la última de ellas al Acta Final. El mediador deberá consignar el término de la Mediación de Conflictos Colectivos en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación de Conflictos Colectivos" - "Otras Formas" - "Abandono", registrando dicho término y adjuntando las Actas levantadas en el proceso.

El mediador a más tardar al día siguiente hábil de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas, al Coordinador de Relaciones Laborales, sin perjuicio de enviar los originales a Dirección Regional del Trabajo, a más tardar al día hábil siguiente.

- d) **Desistimiento:** La mediación concluye atendida circunstancia que la parte solicitante de la mediación o ambas manifiestan la decisión de no permanecer en el proceso iniciado.

De no prosperar la mediación, por decisión de una o ambas partes, se levantará Acta donde deberá quedar consignada la decisión adoptada por la/las partes. El mediador deberá consignar el término de la Mediación de Conflictos Colectivos en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación de Conflictos Colectivos" - "Otras Formas" - "Desistimiento", registrando dicho término y adjuntando la/las Actas levantadas en el proceso. El mediador a más tardar al día siguiente hábil de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas, al Coordinador de Relaciones Laborales, sin perjuicio de enviar los originales a la Dirección Regional del Trabajo, a más tardar al día hábil siguiente.

- e) **Decisión del Servicio:** Corresponderá al Director Regional, previa solicitud del Mediador, la evaluación y decisión de poner término al proceso de mediación cuando estime que su utilización no responde a los objetivos para los cuales fue establecida.

Podrán considerarse como criterios orientadores para el cierre del proceso, la instrumentalización del mismo como medida dilatoria por cualquiera de las partes, u otras que revistan la gravedad suficiente para estimar procedente la aplicación de esta medida.

El mediador o el funcionario que se designe para la conducción de la mediación, según corresponda, levantará acta en la que deberá quedar consignado el motivo por el cual finaliza la instancia de mediación. El mediador, deberá consignar el término de la Mediación de Conflictos Colectivos en el Sistema Informático SIRELA, "Finalizar Mediación de Conflictos Colectivos" - "Otras Formas" - "Decisión del Servicio", registrando dicho término y adjuntando la/las Actas levantadas en el proceso. El mediador a más tardar al día hábil siguiente de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las actas, al Coordinador de Relaciones Laborales, sin perjuicio de enviar los originales a la Dirección Regional del Trabajo respectiva.

• **Situación especial de cambio de mediador.**

El cambio de mediador asignado, podrá producirse de oficio o a petición de las partes, y la decisión puede originarse por las siguientes causas:

- De oficio: En instancias en que el mediador se ausentare por un tiempo indeterminado o se encontrare inhabilitado de intervenir en el procedimiento.
- A petición de parte: La/las partes podrán solicitar por escrito que el Mediador se inhabilite de conocer del asunto en cualquier momento de la tramitación, expresando la causa o causas en que se funda.
- A solicitud del mediador: Ante la ocurrencia de actos de agresión al mediador. En estos casos el mediador comunicará tal decisión a las partes, explicando los motivos que se consideraron para adoptar la medida.

Corresponderá en este caso que el Coordinador de Relaciones Laborales o Jefe de Centro, designe a un nuevo mediador para conducir el proceso; en caso de que en una región no exista transitoriamente disponibilidad de un mediador, la actuación deberá ser asumida por el Coordinador de Relaciones Laborales y si ello no es posible, deberá ser asumida por el Jefe de Centro.

h. Acta/ Contenidos Mínimos.

Conforme lo señalado precedentemente, el mediador a quien se asigne un proceso de mediación de conflictos colectivos, deberá levantar un acta para cada reunión o sesión que se realice durante el

proceso, señalando en su encabezado el número de reunión de qué se trate; concluido el proceso deberá levantar acta final dejando constancia de los siguientes elementos:

1. Ciudad y lugar donde se desarrolla la actuación (Ej: Santiago, Centro de Conciliación y Mediación).
2. Fecha de la reunión.
3. Hora de inicio.
4. Nombre y N° de folio de la actuación (Ej.; Mediación de conflictos colectivos Folio 1322.2017.05).
5. Identificación de las partes. Nombre y RUT de la parte empleadora, nombre y RSU de la/las organización/es sindical/es.
6. Materias en conflicto planteadas por las partes.
7. Para las actas levantadas en reuniones, indicar los acuerdos alcanzados desagregados según materia, beneficios, condiciones de trabajo, remuneraciones, montos en dinero acordados, y las demás estipulaciones que hayan planteado, indicando períodos y plazos establecidos para el cumplimiento.
8. En los casos que la actuación concluya con acuerdo, el mediador de acuerdo a lo deberá dejar constancia de tal hecho, no siendo necesario establecer en el acta los acuerdos en detalle.
9. Indicación del mérito ejecutivo, de conformidad con lo dispuesto en el art. 464 N° 4 del Código del Trabajo.

i. Informe de mediación ante el cierre del proceso sin acuerdo / Contenidos Mínimos:

Si no se produce acuerdo en la mediación, el mediador pondrá término a su gestión, dejando a disposición de las partes un informe sobre lo realizado.

El informe deberá ser egresado dentro de segundo día hábil desde cerrado el proceso de mediación, con la suscripción del acta final, y deberá contener:

1. N° de folio de la mediación.
2. Identificación de la Empresa y Organización Sindical. Indicando Nombre, RUT o RSU.
3. Identificación del mediador actuante.
4. Fecha emisión de informe.
5. Fecha de solicitud de la mediación.
6. Fecha de inicio y término del proceso de mediación.
7. Cantidad de reuniones realizadas.
8. Cantidad de trabajadores afectados.
9. Detalle de reuniones realizadas, horario de inicio, término y duración, con indicación de nombre, cargo y representación de cada uno de los asistentes.
10. Identificación del Problema: Indicando la materia a la que alude, la controversia, es decir, si refiere a remuneraciones, jornada de trabajo, condiciones de salud y seguridad; y un resumen del contexto en que se desarrolla el conflicto.
11. Características del Conflicto: Es decir, toda aquellas situaciones, hechos o información que, de manera sintetizada, dé cuenta de las particularidades del conflicto, por vía ejemplar, si la controversia se ha judicializado o han intervenido otras líneas de acción de la Dirección del Trabajo u otras entidades.
12. Resumen de la propuesta del empleador y propuesta de los trabajadores. Debiendo tener presente las materias y hechos contenidos en la solicitud y consecuentemente la respuesta de los mismos efectuada por la otra parte.
13. Resumen de Fórmulas de mediación, señalando procedimientos y técnicas realizadas para llegar a la solución del conflicto.
14. A petición de las partes dejar consignado en el informe, y de forma sintetizada, observaciones al proceso, que ellas estimen pertinentes.

j. Encuesta de Satisfacción.

Para los procesos de mediación terminados con y sin acuerdo, una vez concluido el proceso, el mediador deberá informar y explicar a las partes la relevancia de aplicar una encuesta de satisfacción relacionada con la actuación del mediador, la calidad del proceso de mediación y la infraestructura utilizada.

La encuesta, al tratarse de un instrumento de evaluación de carácter voluntario que se aplica a los miembros que participaron en el proceso, podría no ser respondido por todos los asistentes; por lo cual, al aplicarse una cantidad de encuestas inferior a la cantidad de asistentes a la última reunión, el mediador debe argumentar el motivo por el cual se aplicaron una menor cantidad de encuestas y cerrar el proceso.

El mediador ingresa el sistema la información necesaria asociada al proceso y sube el acta final e ingresa los resultados de la encuesta de satisfacción de usuarios al sistema informático, cuando el término haya sido con acuerdo.

k. Seguimiento de Acuerdos

Concluido el proceso de mediación con acuerdo, a efectos de verificar la implementación de lo acordado por las partes, se definirá con ambas las fechas y períodos en que se realizará las reuniones de seguimiento.

Las reuniones podrán realizarse en la Oficina o Centro de Conciliación y Mediación respectivo, como también en las dependencias de la empresa, instancia que permitirá verificar el cumplimiento de los acuerdos y fortalecer las herramientas de diálogo; como a su vez, manifestar la disposición permanente de la Dirección del Trabajo y del servicio de Mediación, para atender nuevas demandas o requerimientos que surjan, propios de la dinámica que caracteriza las relaciones laborales en la empresa.

En aquellos casos en que su implementación fuere parcial o no se haya cumplido con lo acordado, el mediador deberá instar a las partes al diálogo para conocer las razones que impidieron su cumplimiento y promover con ellas, las vías administrativas o prácticas a seguir.

Una vez finalizada la actuación de seguimiento, el mediador deberá consignar lo tratado en el documento de Registro de Seguimiento, el cual deberá ser ingresado al sistema informático SIRELA.


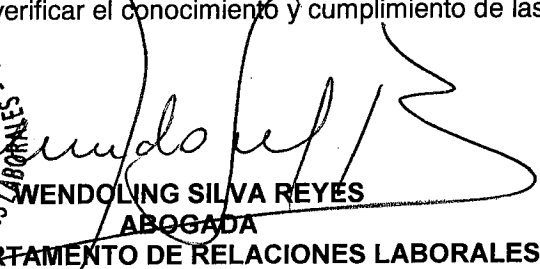
III. REGISTRO.

El mediador a más tardar al día siguiente hábil de concluido el proceso, deberá remitir mediante correo electrónico las Actas al Coordinador de Relaciones Laborales, sin perjuicio de enviar los originales a Inspección del Trabajo respectiva mediante Oficio, a más tardar al día hábil siguiente mediante Oficio Conductor. Provisoriamente, el registro deberá efectuarse manualmente, consignando las actas de las actuaciones en la carpeta de la Negociación Colectiva o de la Mediación de Conflictos Colectivos, a efectos de que una vez habilitado el módulo correspondiente en el sistema informático SIRELA, se registren todos los datos y antecedentes de las actuaciones.

IV. VIGENCIA INSTRUCCIONES.

Las instrucciones contenidas en la presente Circular, son de aplicación obligatoria a partir de su suscripción y emisión, entendiéndose derogadas todas aquellas otras instrucciones que resulten incompatibles con lo dispuesto en la presente instrucción.

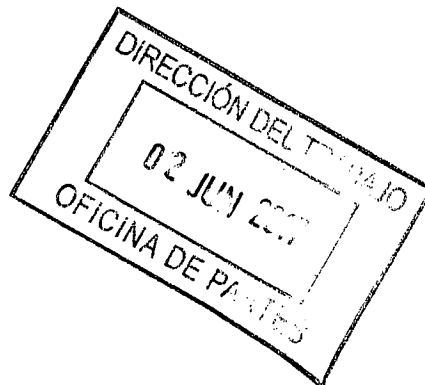
Distribúyase a los Departamentos, Oficinas, Direcciones Regionales, Centros de Conciliación y Mediación Laboral e Inspecciones del Trabajo, siendo responsabilidad de las respectivas Jefatura de las dependencias señaladas, verificar el conocimiento y cumplimiento de las normas que en ella se contienen.



WENDOLING SILVA REYES
ABOGADA
JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

WSR/CLA/CCV/ecv

Distribución

- Direcciones Regionales del Trabajo
- Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo
- Centros de Conciliación y Mediación
- Gabinete Sr. Director del Trabajo
- Gabinete Sr. Subdirector del Trabajo
- Departamentos Nivel Central
- Oficina de Auditoría Interna
- Oficina de Contraloría Interna
- Oficina de Gestión y Control Multa



ANEXOS



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Fecha:
Oficina:

ACTA N° DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA

En _____, _____, a _____ de _____ de 20__, siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en _____ representación del Sindicato _____ RSU _____, la directiva sindical compuesta por: Sr/a. _____, Presidente; Sr/a. _____, Secretario; Sr/a. _____, Tesorero. Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____, (registrar cargo) y Sr/a. _____, (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 378 del Código del Trabajo, siendo las _____, concluye la audiencia de Mediación, Folio N° _____, correspondiente a la Negociación Colectiva Folio N° _____.

(Señalar estado de las conversaciones en torno a la solución de la controversia o las materias tratadas que dieron origen al procedimiento de mediación).

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdo que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Organización Sindical

Empresa

MEDIADORA/A



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Fecha:

Oficina:

ACTA N° DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA

En _____, a _____ de _____ de 20__ siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en _____ representación del Sindicato _____ RSU _____, la directiva sindical compuesta por: Sr/a. _____, Presidente; Sr/a. _____, Secretario; Sr/a. _____, Tesorero. Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____, (registrar cargo) y Sr/a. _____, (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 351 del Código del Trabajo, siendo las _____, concluye la audiencia de Mediación, Folio N° _____, correspondiente a la Negociación Colectiva Folio N° _____.

(Señalar estado de las conversaciones en torno a la solución de la controversia o las materias tratadas que dieron origen al procedimiento de mediación).

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdos que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Organización Sindical

Empresa

MEDIADOR/A



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

FECHA:
OFICINA:

ACTA N° DE MEDIACIÓN EN PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ORGANIZACIONES CON TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA.

En _____, a _____ de _____ de 20__ siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en representación _____ del _____ Sindicato _____ RSU _____, la directiva sindical compuesta por: Sr/a. _____, Presidente; Sr/a. _____, Secretario; Sr/a. _____, Tesorero. Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____, (registrar cargo) y Sr/a. _____, (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 370 del Código del Trabajo, siendo las _____, concluye la audiencia de Mediación, Folio N° _____, correspondiente a la Negociación Colectiva Folio N° _____.

(Señalar estado de las conversaciones en torno a la solución de la controversia o las materias tratadas que dieron origen al procedimiento de mediación).

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdo que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Organización Sindical

Empresa

MEDIADOR/A



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Fecha:
Oficina:

ACTA N° DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En _____, a _____ de _____ de 20____, siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en _____ representación del Sindicato/Trabajadores RSU _____, representados por: Sr/a. _____, (cargo); Sr/a. _____, (cargo); Sr/a. _____, (cargo). Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____, (registrar cargo) y Sr/a. _____, (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 381 del Código del Trabajo, siendo las _____, concluye la audiencia de Mediación, Folio N° _____.

(Señalar estado de las conversaciones en torno a la solución de la controversia o las materias tratadas que dieron origen al procedimiento de mediación).

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdos que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Trabajadores

Empleador

MEDIADOR/A



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Fecha:
Oficina:

ACTA FINAL DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA

En _____, _____, a _____ de _____ de 20__, siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en _____ representación del Sindicato _____ RSU _____, la directiva sindical compuesta por: Sr/a. _____, Presidente; Sr/a. _____, Secretario; Sr/a. _____, Tesorero. Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____, (registrar cargo) y Sr/a. _____, (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 378 del Código del Trabajo, siendo las _____, habiendo concluido con _____ la Mediación, Folio N° _____, correspondiente a la Negociación Colectiva Folio N° _____, y luego que se efectuaron _____ reuniones conjuntas y _____ separadas, las partes manifiestan su conformidad con:

1. (señalar acuerdo en la solución de la controversia o las materias que dieron origen al procedimiento de mediación)
2. (registrar con el nombre del instrumento colectivo _____, y proceden a firmarlo (y/o acreditar su firma), ante el mediador actuante y a realizar el depósito en la Inspección del Trabajo respectiva en el plazo de _____.)

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdo que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

En consecuencia y en mérito de lo anterior, se finaliza el procedimiento de Mediación Voluntaria, con resultado _____, remitiéndose los antecedentes a la (**señalar oficina**) y a la Dirección Regional del Trabajo de _____, para su conocimiento y fines pertinentes.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Organización Sindical

Empresa

MEDIADORA/A



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Fecha:
Oficina:

ACTA FINAL DE MEDIACIÓN OBLIGATORIA

En _____, a _____ de _____ de 20__ siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en _____ representación del Sindicato _____ RSU, la directiva sindical compuesta por: Sr/a. _____, Sr/a. _____, Sr/a. _____, Secretario; Sr/a. _____, Tesorero. Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____, (registrar cargo) y Sr/a. _____, (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 351 del Código del Trabajo, siendo las _____, habiendo concluido con/sin acuerdo la Mediación, Folio N° _____, correspondiente a la Negociación Colectiva Folio N° _____, y luego que se efectuaron _____ reuniones conjuntas y _____ separadas, las partes:

1. Manifiestan su conformidad con (registrar con el nombre del instrumento colectivo _____), y proceden a firmarlo (y/o acreditar su firma) ante el mediador actuante y a realizar el depósito en la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo 5 días siguientes a su suscripción, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo.
2. Corresponde dar inicio a la huelga con fecha _____.

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdo que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

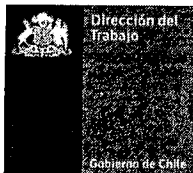
En consecuencia y en mérito de lo anterior, se finaliza el procedimiento de Mediación Voluntaria, con resultado _____, remitiéndose los antecedentes a la (señalar oficina) y a la Dirección Regional del Trabajo de _____, para su conocimiento y fines pertinentes.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Organización Sindical

Empresa

MEDIADOR/A



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

FECHA:

OFICINA:

ACTA FINAL DE MEDIACIÓN EN PROCEDIMIENTOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ORGANIZACIONES CON TRABAJADORES EVENTUALES, DE TEMPORADA Y DE OBRA O FAENA TRANSITORIA.

En _____, a _____ de _____ de 20__ siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en representación _____ del _____ Sindicato _____ RSU _____, la directiva sindical compuesta por: Sr/a. _____, Presidente; Sr/a. _____, Secretario; Sr/a. _____, Tesorero. Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____, (registrar cargo) y Sr/a. _____, (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 370 del Código del Trabajo, siendo las _____, habiendo concluido con/sin acuerdo la Mediación, Folio N° _____, correspondiente a la Negociación Colectiva Folio N° _____, y luego que se efectuaron _____ reuniones conjuntas y _____ separadas, las partes:

1. (Señalar acuerdo en la solución de la controversia o las materias que dieron origen al procedimiento de mediación).
2. Manifiestan su conformidad con (registrar con el nombre del instrumento colectivo _____), y proceden a firmarlo (y/o acreditar su firma) ante el mediador actuante y a realizar el depósito en la Inspección del Trabajo respectiva.
3. (Sin acuerdo), continuando con el proceso de negociación colectiva.

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdo que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

En consecuencia y en mérito de lo anterior, se finaliza el procedimiento de Mediación Voluntaria, con resultado _____, remitiéndose los antecedentes a la (**señalar oficina**) y a la Dirección Regional del Trabajo de _____, para su conocimiento y fines pertinentes.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Organización Sindical

Empresa

MEDIADORA/A



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Fecha:

Oficina:

ACTA FINAL DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En _____, a _____ de _____ de 20__, siendo las _____, ante el/la Mediador/a _____, comparece en _____ representación del Sindicato/Trabajadores _____ RSU _____, representados por: Sr/a. _____ (cargo); Sr/a. _____ (cargo); Sr/a. _____ (cargo). Asimismo el Asesor de los trabajadores Sr/a. _____.

Asiste en Representación de la Empresa _____, RUT _____, el Sr/a. _____ (registrar cargo) y Sr/a. _____ (registrar cargo). Asimismo el Asesor de la empresa Sr/a. _____.

Conforme a lo establecido en el artículo 381 del Código del Trabajo, siendo las _____, habiendo concluido con/sin acuerdo la Mediación, Folio N° _____, luego que se efectuaron _____ reuniones conjuntas y _____ separadas.

1. (Señalar acuerdo en la solución de la controversia o las materias que dieron origen al procedimiento de mediación).

Se deja constancia que al concluir esta actuación, se entregó a las partes copia de actas de cada una de las reuniones sostenidas en este proceso, las que para todos los efectos están en posesión de los involucrados.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo, la presente acta tiene mérito ejecutivo, en consecuencia los acuerdo que constan en ella obligan a las partes y pueden ser exigidos ante los tribunales de justicia en caso de incumplimiento.

En consecuencia y en mérito de lo anterior, se finaliza el procedimiento de Mediación de Conflictos Colectivos, con resultado _____, remitiéndose los antecedentes a la (señalar oficina) y a la Dirección Regional del Trabajo de _____, para su conocimiento y fines pertinentes.

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador/a actuante.

Trabajadores

Empleador

MEDIADOR/A



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

FECHA:
OFICINA:

INFORME DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA

En _____, a _____ de _____, conforme a lo establecido en el artículo 380 del Código del Trabajo, habiendo concluido sin acuerdo la Mediación, Folio N° _____, correspondiente a la Negociación Colectiva Folio N° _____, entre la Empresa _____, RUT _____ N° _____ y el Sindicato _____, el Mediador _____ RSU _____ que suscribe, viene en evacuar informe sobre el proceso de mediación llevado al efecto:

- La mediación fue solicitada con fecha _____, por Ambas partes.
- Se dio inicio al proceso de mediación, con fecha _____ y dándose por terminado con fecha _____.
- La negociación colectiva que se ha llevado a efecto entre las partes, involucra a un total de _____ trabajadores, _____ Mujeres y _____ Hombres.
- Durante el proceso de mediación, se efectuaron _____ reuniones conjuntas y _____ separadas.

En representación de la empresa asistieron durante el desarrollo de la mediación, las siguientes personas, que ocupan los cargos que en cada caso se indica:

NOMBRE	RUT	CARGO

En representación del Sindicato, durante el desarrollo de la mediación, asistieron las siguientes personas, que ocupan los cargos que en cada caso se indica:

NOMBRE	RUT	CARGO

Los puntos en desacuerdo se refieren a:

Denominación Cláusula		
Propuesta de los Trabajadores		
Última oferta /ultima proposición del empleador		

Denominación Cláusula		
Propuesta de los trabajadores		
Última oferta /ultima proposición del empleador		

Síntesis de la controversia o materias en las cuales no se tuvo acuerdo.

--

MEDIADOR ACTUANTE



DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

FECHA:
OFICINA:

INFORME DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

En _____, a _____ de _____, conforme a lo establecido en el artículo 384 del Código del Trabajo, habiendo concluido sin acuerdo la Mediación, Folio N° _____, entre _____ la Empresa _____, RUT N° _____, cuya actividad principal es _____ y el Sindicato/Trabajadores de la empresa/ _____, el Mediador _____ RSU _____ que suscribe, informa a las partes lo realizado durante la actuación.

Origen de la Mediación:

- Solicitada por Trabajadores, con fecha _____.
- Solicitada por Empresa, con fecha _____.
- De Oficio

- Se dio inicio al proceso, con fecha _____ y dándose término con fecha _____.
- La mediación que se lleva efecto entre las partes involucra a un total de _____ trabajadores, _____ Mujeres y _____ Hombres.
- Durante el proceso, se efectuaron _____ reuniones conjuntas y _____ separadas.

En representación de la empresa asistieron durante el desarrollo de la mediación, las siguientes personas, que ocupan los cargos que en cada caso se indica:

NOMBRE	RUT	CARGO

En representación del Sindicato, durante el desarrollo de la mediación, asistieron las siguientes personas, que ocupan los cargos que en cada caso se indica:

NOMBRE	RUT	CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

2. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO

3. POSICIÓN DE LAS PARTES

Propuesta de los trabajadores	
Propuesta del empleador	

4. FÓRMULAS DE MEDIACIÓN (procedimientos y técnicas realizadas para llegar a la solución del conflicto).

--

MEDIADOR ACTUANTE



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Fecha:

Oficina:

FORMULARIO DE SOLICITUD DE MEDIACIÓN VOLUNTARIA

Mediación Voluntaria: Una vez vencido el término del plazo para la respuesta del Empleador y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes pueden solicitar de común acuerdo la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, siendo éste un modelo de solución alternativa de conflictos, instancia en la cual las partes involucradas buscan generar soluciones, auxiliadas por un tercero imparcial.

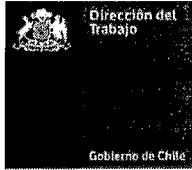
La Mediación Voluntaria tendrá un plazo máximo de 10 días corridos. En caso de no existir acuerdo, el Mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe de lo realizado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 380 del Código del Trabajo.

1. IDENTIFICACION DE LAS PARTES

A. Empresa
Nombre:
RUT:
Domicilio:
Teléfonos de contacto:
Correos electrónico:
B. Trabajadores (organización)
Nombre:
Rut:
RSU:
Domicilio:
Teléfonos de contacto:
Correo electrónico:

2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA (Tema en conflicto):

Nota: La Inspección del Trabajo, correspondiente a la Oficina de la jurisdicción donde se encuentre radicado el respectivo proceso de negociación colectiva, tomará contacto con Uds. para comunicar la fecha de una primera reunión.



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

ORD. N° _____ /

ANT.: Mediación Laboral
N° _____
Ord. _____ del ____ de DRT

MAT.: Comunica invitación a mediación.

SANTIAGO,

DE: DIRECTOR/A REGIONAL DEL TRABAJO DE _____

A : _____

Junto con saludarlo/a, muy respetuosamente lo invitamos a comparecer a esta Dirección Regional del Trabajo/Centro de Conciliación y Mediación, el día _____ de _____ de 20____, a las ____:____ Hrs., con el fin de tener una reunión de Mediación en el marco del procedimiento de Mediación Laboral de Conflictos Colectivos, contemplada en los artículos 381 al 384 del Código del Trabajo, de conformidad a solicitud presentada por la Empresa/Sindicato _____, RUT/RSU _____.

Nuestras dependencias están ubicadas en _____, comuna de _____, ciudad de _____.

Sin otro particular le saluda atentamente,

DIRECTOR/A REGIONAL DEL TRABAJO

- _____/_____
Distribución:
1.- Destinatario
2.- Coord. Relaciones Laborales
3.- Of. Partes

Firma: _____ Nombre: _____ RUT: _____ Cargo: _____ PERSONA QUE RECIBE INVITACIÓN	Firma: _____ Nombre: _____ FISCALIZADOR (A)
--	---

Se entiende practicada notificación legal por el solo hecho de entregarse copia a persona adulta del domicilio (Art. 39 del DFL 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

REGISTRO DE SEGUIMIENTO

Nº de Mediación: ____ / ____ / ____

Fecha del Seguimiento: ____ / ____ / ____

Nombre del Mediador: _____

En la (s) reunión (es) de seguimiento a partir de la entrevista con las partes de la mediación, el mediador debe registrar los siguientes datos y con posterioridad, ingresarlos al SIRELA:

Datos de reuniones realizadas:

Fecha Reuniones	Hora Inicio	Hora Término	Asiste Empleador		Asiste Trabajador:	
			SI	NO	SI	NO

Las partes manifestaron que el estado del acuerdo es de (marque con una X):

- ___ Cumplimiento total
- ___ Cumplimiento parcial
- ___ Incumplimiento

Sólo en el caso de que el cumplimiento sea parcial o exista incumplimiento del acuerdo, señale:

Las causas o justificaciones que plantearon las partes _____

Medidas adoptadas para superar estas causas _____



DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES
UNIDAD DE SOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS

Concluida esta etapa de la mediación, las partes creen que en su empresa:

1. Mejoró el clima laboral	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
2. Se generaron nuevos espacios o formas de diálogo	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
Brevemente señale cuáles	
3. La comunicación entre los representantes de los trabajadores y el empleador, ahora tiene el carácter de: Permanente <input type="checkbox"/> Reuniones Periódicas <input type="checkbox"/> Sólo cuando la situación lo requiere <input type="checkbox"/> No hay comunicación <input type="checkbox"/>	
4. Han tenido nuevos conflictos después de la mediación	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
5. De qué tipo: Relacionales <input type="checkbox"/> De interés <input type="checkbox"/> Jurídicos <input type="checkbox"/> Mixtos <input type="checkbox"/>	
6. Cómo los resolvieron: En conversaciones directas <input type="checkbox"/> Nueva Mediación de la DT <input type="checkbox"/> Fiscalización <input type="checkbox"/> Tribunales <input type="checkbox"/> (Recurrió: Empleador <input type="checkbox"/> Trabajadores <input type="checkbox"/>) Otros <input type="checkbox"/>	
7. Mejoró la forma de enfrentar la negociación colectiva	SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
OBSERVACIONES	

FIRMA MEDIADOR ACTUANTE