



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 26698 (1581) 2019 / E32189 (2757) 2019

Juñeda



1843

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Precisa doctrina.

MATERIA:

Mediación obligatoria y voluntaria; facultades de la comisión negociadora y nuevas ofertas del empleador.

RESUMEN:

- 1.La presentación de nuevas ofertas sólo puede tener lugar una vez iniciada la huelga, lo que descarta la hipótesis que durante el desarrollo de la mediación obligatoria la comisión negociadora sindical alcance un acuerdo basado en una nueva oferta del empleador.
- 2.La representación que asiste a la comisión negociadora sindical no la faculta para alcanzar un acuerdo basado en una nueva oferta presentada por el empleador durante el desarrollo de la mediación voluntaria, sin haber sometido dicha nueva oferta a la aprobación de los trabajadores.

ANTECEDENTES:

- 1.Instrucciones de 29.04.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2.Revisión de 08.01.2020, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3.Ord. N°5755 de 12.12.2019, de Jefa Departamento de Relaciones Laborales.
- 4.Ord. N°2115, de 26.07.2019, de Jefa de Centro de Conciliación y Mediación de Región del Biobío.

SANTIAGO,

09 JUN 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. ROSA PARRA SEPÚLVEDA
JEFA CENTRO DE CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN
REGIÓN DEL BIOBÍO

Mediante Ordinario de fecha 26 de julio de 2019, la Sra. Rosa Parra Sepúlveda, Jefa del Centro de Conciliación y Mediación de la Región del Biobío, solicita a esta Dirección un pronunciamiento, respecto a las siguientes consultas:

- 1.- Si resulta ajustado a derecho que en el marco de un proceso de mediación, la comisión negociadora sindical alcance un acuerdo aun cuando los trabajadores afiliados hayan rechazado la nueva oferta realizada por la empresa o no se hayan pronunciado sobre la misma; y
- 2.- Si es posible que la comisión negociadora sindical alcance un acuerdo y suscriba un instrumento colectivo en el marco del ejercicio de la huelga cuando este tiene por antecedente una nueva oferta del empleador y no ha sido sometida a aprobación de los trabajadores afectos a la negociación colectiva, conforme lo dispuesto en el artículo 356 del Código del Trabajo.

Funda su presentación en el hecho que es de regular ocurrencia que en la negociación colectiva, específicamente, en el marco de la mediación obligatoria del artículo 351 del Código del Trabajo o en la mediación voluntaria regulada en el artículo 378 del mismo cuerpo legal, las comisiones negociadoras sindicales procedan a aceptar nuevas ofertas presentadas por la empresa, no sometiéndolas al parecer de los involucrados en la negociación colectiva pese a que, a su juicio, en estos casos existiría una norma específica que resulta aplicable en la especie, a saber, el artículo 356 del Código del Trabajo que regula las nuevas ofertas del empleador.

Pues bien, la resolución del asunto planteado merece tener presente la distinción entre mediación obligatoria y voluntaria, así como la oportunidad en que cada una debe llevarse a cabo.

I. Mediación Obligatoria.

La doctrina de este Servicio contenida en Dictamen N°441/7, de 25 de enero de 2017, se pronuncia respecto a diversos aspectos del derecho a huelga en la negociación colectiva reglada, entre otras, la mediación obligatoria de la Inspección del Trabajo.

En este sentido, el artículo 351 del Código del Trabajo ha regulado la mediación obligatoria en el marco de la negociación colectiva reglada disponiendo lo siguiente:

Artículo 351. Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.

En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.

Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.

De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.

De la disposición transcrita se desprende que la mediación obligatoria tiene por objeto acercar las posiciones de las partes y facilitar la creación de bases de acuerdo para lograr la suscripción de un instrumento colectivo.

En lo que respecta a la oportunidad para alcanzar dicho acuerdo, importa destacar que, en el marco de la mediación obligatoria, la norma es clara en establecer que ello deberá acontecer de manera previa al ejercicio efectivo de la huelga. En efecto, de conformidad al inciso tercero del citado artículo, en caso de que las partes no logren alcanzar un acuerdo, la huelga deberá hacerse efectiva al día siguiente hábil de terminada la instancia de mediación, ya sea que ésta se hubiere llevado a cabo durante el plazo inicialmente definido en la ley o durante aquel prorrogado.

Lo anterior descarta la inquietud planteada en su presentación, esto es, que durante el desarrollo de la mediación obligatoria la comisión negociadora sindical alcance un acuerdo basado en una nueva oferta del empleador, toda vez que conforme a lo dispuesto en el artículo 356 la presentación de una nueva oferta debe tener lugar una vez iniciada la huelga.

II. Mediación Voluntaria.

A este respecto es posible advertir que conforme a lo dispuesto en el artículo 378 del Código del Trabajo, el legislador reconoce a las partes de la negociación colectiva la facultad para solicitar de común acuerdo y de manera voluntaria la designación de un mediador de la Dirección del Trabajo.

En cuanto a la oportunidad para solicitar la designación de mediador cabe indicar que la citada norma omite hacer referencia a dicho aspecto, limitándose a establecer que existirá un plazo máximo de diez días para alcanzar un acuerdo entre las partes, los que se contarán desde la designación del mediador. De no lograrse un acuerdo, el mediador deberá poner término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre las labores realizadas.

Lo anterior plantea la necesidad de resolver sobre el tratamiento que deberá recibir la nueva oferta presentada por la comisión negociadora de la empresa durante el desarrollo de la mediación voluntaria.

En tal sentido resulta necesario puntualizar, de manera previa, que la instancia de mediación, cualquiera sea su naturaleza, tiene por objeto la búsqueda de acuerdos y, por ello, las facultades del mediador se encuentran destinadas a acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo, tal como se consigna en dictamen N°1414/33, de 31 de marzo de 2017.

De ello se sigue que en estas instancias de diálogo y colaboración exista una regulación que permita el desarrollo de las dinámicas necesarias para alcanzar acuerdos, lo que implica que las partes tengan la posibilidad de formular propuestas o bases de acuerdo a fin de que la mediación pueda cumplir con las finalidades que le son propias.

Lo anterior no significa, en caso alguno, privar al empleador de su facultad para presentar nuevas ofertas del modo previsto en el artículo 356, que, al efecto, dispone:

Artículo 356. Nueva oferta del empleador y su votación. Iniciada la huelga, la comisión negociadora de empresa podrá presentar una nueva oferta, con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346, la que deberá ser votada por

los trabajadores involucrados en la negociación, en votación secreta y ante un ministro de fe dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la nueva oferta. En este caso, los trabajadores deberán pronunciarse sobre la mantención de la huelga o la aceptación de la nueva oferta del empleador. La aceptación de la nueva oferta deberá ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación.

En el caso de la micro y pequeña empresa, la votación a que se refiere el inciso anterior se realizará dentro de los dos días siguientes de presentada la nueva oferta.

Si la nueva oferta a que se refiere el inciso primero es rechazada, el empleador podrá presentar otra transcurridos cinco días desde su votación, la que deberá ser sometida a votación en los términos y plazos previstos en los incisos anteriores, en la medida que cumpla con las formalidades y publicidad previstas en el artículo 346. Este derecho podrá ejercerse en forma sucesiva hasta la aprobación de una nueva oferta.

Para el cómputo de los quórum de que trata este artículo se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 350.

Del precepto transcrito se advierte que la presentación de una nueva oferta es una facultad del empleador en caso de que tome la decisión de mejorar la última oferta, una vez que se ha ejercido el derecho a huelga por parte del colectivo laboral.

Resulta relevante indicar que el ejercicio de esta facultad requiere que se haya iniciado la huelga y que la comisión negociadora de la empresa presente una nueva oferta conforme a lo dispuesto en el artículo 346 del Código del Trabajo, disposición que dice relación con las formalidades de la última oferta.

Luego, la nueva oferta deberá ser sometida a la decisión de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, imperativo cuyo cumplimiento se materializa mediante una votación que deberá realizarse de manera personal, secreta y ante ministro de fe. De esta forma es posible advertir que, por expresa disposición legal, en caso de presentarse una nueva oferta, la decisión acerca del futuro de la negociación colectiva quedará radicada en la voluntad mayoritaria de los trabajadores manifestada en el procedimiento electoral y no en la comisión negociadora sindical.

Por su parte, los trabajadores podrán decidir entre dos opciones, mantener la huelga o aceptar la nueva oferta del empleador, para cuyos efectos se requiere contar con la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. De no alcanzarse dicho quórum se mantendrá el ejercicio de la huelga, retomando la comisión negociadora sindical la representación de los trabajadores afectos a la negociación, pudiendo decidir sobre el futuro de la misma, para cuyos efectos podrá adoptar las medidas tendientes a alcanzar un entendimiento con la parte empresarial y para representar de forma correcta los intereses de los trabajadores.

En efecto, cabe recordar que en el marco de la negociación colectiva el legislador ha radicado expresamente la representación del sindicato en la comisión negociadora sindical. A este respecto, el inciso primero del artículo 330 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 330. Comisión negociadora sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical, integrada por el directorio sindical respectivo. Si se trata de una negociación colectiva iniciada por más de un sindicato, la comisión negociadora sindical estará integrada por los directores que sean designados en el proyecto de contrato colectivo.

En este mismo sentido se debe tener presente que al tenor de lo dispuesto en el artículo 220 inciso primero del Código del Trabajo, son fines principales de las organizaciones sindicales representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan, detentando la comisión negociadora sindical esta representación a la luz del artículo 330 del cuerpo legal referido.

De esta forma la comisión negociadora sindical adquiere un rol relevante en el marco de la negociación, circunstancia que será recogida en una serie de disposiciones, siendo necesario destacar especialmente lo consagrado en el artículo 341 del Código del Trabajo que da cuenta del periodo de negociación, advirtiendo que tras la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo las partes se reunirán el número de veces que estimen convenientes con el objeto de obtener directamente un acuerdo sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

Refuerza lo anterior, lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo que dispone que las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin interponer obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas. De esta forma, la posibilidad de alcanzar entendimientos presupone que tanto la comisión negociadora de la empresa como la comisión negociadora sindical se encuentren facultadas para adoptar acuerdos en el marco de la negociación colectiva.

De esta suerte, analizado el caso en consulta, la representación que detenta la comisión negociadora sindical no la faculta para alcanzar un acuerdo basado en una nueva oferta presentada por el empleador durante el desarrollo de la mediación voluntaria, sin haber sometido dicha nueva oferta a la aprobación de los trabajadores.

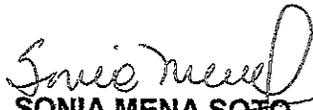
Lo anterior es sin perjuicio de la atribución que asiste a la comisión negociadora sindical para que con posterioridad a la votación de la nueva oferta, pueda alcanzar acuerdos con la parte empleadora basado en las propuestas y bases de arreglo formuladas. Con todo, es preciso tener presente los límites que las organizaciones sindicales puedan imponer a la representación que detenta la comisión negociadora en un proceso de negociación colectiva. Ello con el objeto de salvaguardar los espacios de participación de sus afiliados en relación a las propuestas u ofertas formuladas por el empleador, propósito que ha sido reconocido por el legislador en el artículo 231 del Código del Trabajo, que establece que dentro del contenido mínimo de los estatutos sindicales deberán establecerse los resguardos para que los socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que a propósito de los eventuales acuerdos en instancias de mediación y el ejercicio de nuevas ofertas por parte del empleador lo siguiente:

1. El ejercicio de nuevas ofertas al tenor de lo dispuesto en el artículo 356 del Código del Trabajo es una facultad reconocida al empleador únicamente en aquel caso en que sea ha iniciado la huelga y conforme a los presupuestos establecidos en dicha disposición, lo que descarta la hipótesis que durante el desarrollo de la mediación obligatoria la comisión negociadora sindical alcance un acuerdo basado en una nueva oferta del empleador.

2. La representación que asiste a la comisión negociadora sindical no la faculta para alcanzar un acuerdo basado en una nueva oferta presentada por el empleador durante el desarrollo de la mediación voluntaria, sin haber sometido dicha nueva oferta a la aprobación de los trabajadores.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO





EP/FNR

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Depto. RRLL.