



En esta sección ...

Actualidad

- Los cambios a la Ley de Alcoholes
- Síntesis de Actividades del Ámbito Jurídico

La Mediación oficiosa:

Una nueva modalidad en la solución de los conflictos laborales colectivos

Éste método de solución de controversias , está siendo utilizado por la Dirección del Trabajo desde principios de este año.

La entrada en vigencia de la Reforma Laboral y del artículo 374 bis del Código del Trabajo coincide con la implementación de un método alternativo para superar los conflictos laborales colectivos: *La Mediación oficiosa*.

Es así como la Dirección del Trabajo comenzó a institucionalizar un sistema de prevención y solución de conflictos laborales colectivos el que tiene como objetivo *"generar una instancia operativa que permita promover una cultura de colaboración, mediante la integración de actitudes asociadas a la mediación, como son, el respeto mutuo, la flexibilidad, la creatividad, la confianza y la buena fe"* (Fuente: Orden de Servicio N°1 Dirección del Trabajo, 30 de Enero de 2002, que creó el Sistema Alternativo de Conflictos Laborales, S.A.S.C.)

Para ello, el organismo gubernamental conformó un grupo de mediadores que están abocados a una tarea que pareciera ser titánica: solucionar los conflictos que se susciten entre trabajadores y empleadores.

El Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la mencionada entidad, Joaquín Cabrera Segura, señaló que los principios de la mediación laboral se basan en la integridad de la actuación administrativa, la voluntariedad de acceso, la flexibilidad procedimental, la equidad y gratuidad (lo que garantiza un acceso igualitario y sin costo económico para las partes), la inmediatez de las partes, la confidencialidad, la imparcialidad, la neutralidad y la legalidad.

Por otra parte, Cabrera indicó que "...la mediación la hemos querido levantar como una instancia que de alguna u otra manera busca promover un modelo de relaciones laborales que permite a las propias partes involucradas en un conflicto de trabajo solucionar sus problemas. Así, el Estado no interviene a través de fórmula fiscalizadora de sanción, sino que participa como un catalizador del acuerdo, como un tercero experto que ayuda provocar una comunicación de las partes que sea eficaz y que se centre en la búsqueda de intereses comunes más que en esta lógica de confrontación ...sentimos que al preparar mediadores estamos abriendo un campo en el que el usuario del Servicio puede encontrar, junto a las tareas inspectivas, una lógica complementaria que busca ser instrumental a la solución autónoma y negociada de los conflictos de los agentes del trabajo ..."

Entre los actores llamados a participar de la mediación laboral figuran los dirigentes de sindicatos de empresa, interempresa, trabajadores eventuales o transitorios o delegados del personal y, evidentemente, los empleadores. De ser exitosa la mediación ésta podrá concluir con contratos o convenios colectivos, modificación de estos, cláusulas o compromisos de actuaciones.

Según se informó se estima que en promedio la duración del proceso de mediación no debería

Según se informó se estima que en promedio la duración del proceso de mediación no debería superar las ocho semanas, con excepción de lo está establecido en el artículo 374 bis del Código del Trabajo*.

Al consultársele a Cabrera sobre los resultados que se han obtenido al utilizar la mediación, señaló que la "única afirmación que podemos hacer hasta el momento es que hemos tenido una alta demanda de la mediación en el caso de las votaciones de huelga. Dentro de ello podemos afirmar que la gran mayoría de las actuaciones de mediación han significado que la huelga no se ha hecho efectiva lográndose acuerdos sustantivos en los plazos definidos por la Ley...".

Según se informó, la demanda de actuación oficiosa durante la huelga ha sido efectuada en un 80% por las comisiones negociadoras de los trabajadores, un 13% por los empleadores y un 7% por mutuo acuerdo de las partes. "Dichas solicitudes de mediación han sido de empresas de distinto tamaño, desde las PYMES hasta las grandes empresas", concluyó Cabrera.

Por Paula Montes R.

***Artículo 374 bis del Código del Trabajo:**

Art. 374 bis Dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes podrá solicitar al Inspector del Trabajo competente la interposición de sus buenos oficios, 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.

Portada

Opinión

Noticias del día

Actualidad

Debate

Jurisprudencia

Doctrina

Normativa

Internacional

A

Resolución óptima: 800 x 600 pixeles.

Miraflores 383 piso 11 (Torre Centenario) Santiago-Chile

Fonos: (56-2) 510-5000 - 5105251 Fax: (56-2) 510-5252 E-mail Editor: jose.zavala@lexisnexis.cl

© 2001 Editorial Jurídica ConoSur Ltda. "La Semana Jurídica". Todos los Derechos Reservados.