



DEPARTAMENTO JURIDICO
S/K (1073) 2017

ORD.: 2549 / 073

MAT.: 1. El plazo para solicitar la mediación obligatoria debe anteceder a aquel previsto para hacer efectiva la huelga, lo que fuerza a concluir que el plazo de cuatro días que establece el artículo 351 para solicitar la mediación, es de días corridos.

2. Los cinco días adicionales en que puede prorrogarse el plazo inicialmente otorgado por el legislador para el desarrollo de la mediación, será de días hábiles por tratarse de la prolongación de un plazo de tal naturaleza.

3. La mediación obligatoria forma parte de un procedimiento administrativo especial que ha sido encomendado a un órgano de la Administración del Estado, lo que fuerza a concluir que a su respecto debe aplicarse supletoriamente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 25 de ley N°19.880, el cual señala que en el cómputo de días hábiles deben excluirse los días sábados, los domingos y los festivos.

3.1. Reconsidérese en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s. 91/01, de 11.01.2002, 993/52, de 09.03.2004, Ordinario N°2243, de 24.05.2017, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

4. Cada vez que el plazo para solicitar la mediación obligatoria se haya prorrogado por aplicación del inciso 2° del artículo 312, se trasladará, consecuentemente, la oportunidad en que las partes deban hacer efectiva la huelga, para el inicio de la jornada del día siguiente al vencimiento de dicha prórroga.

ANT.: Correo electrónico de 22.05.2017 de Jefa Departamento de Relaciones Laborales.

FUENTES: Artículos 312, 350 y 351, Código del Trabajo.

SANTIAGO,

08 JUN 2017

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Por necesidades del Servicio se ha estimado pertinente armonizar las normas de los artículos 350 y 351 del Código del Trabajo, en lo que refiere al plazo para hacer efectiva la huelga, junto con aquel previsto para solicitar la mediación obligatoria, respectivamente.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 351 del Código del Trabajo, dispone:

“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 legal citada, se advierte que la mediación obligatoria obedece a un mecanismo establecido por el legislador a fin de promover la solución alternativa de conflictos colectivos, que, de resultar exitosa, evitaría la realización de la huelga.

En dicho entendido, la mediación obligatoria requiere que no se haya hecho efectiva la huelga. De ello se sigue que el legislador haya otorgado el plazo de cuatro días siguientes a la aprobación de la misma para requerir la intervención del Inspector del Trabajo como mediador.

Lo anterior, concuerda con la disposición del inciso final del artículo 350, que prevé:

“De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación”.

Así, la norma precedentemente transcrita recibirá aplicación siempre que no haya sido solicitada la mediación obligatoria, pues, en caso contrario, el inicio de la huelga deberá ser suspendido a la espera del resultado que se obtenga en la gestión de mediación, para cuyos efectos el Inspector del Trabajo dispone de cinco días hábiles, que pueden prorrogarse, de común acuerdo, por otros cinco días adicionales, al término de los cuales, si no se obtiene acuerdo, la huelga deberá hacerse efectiva al inicio del día siguiente hábil.

Establecido lo anterior, cabe precisar cómo debe efectuarse el cómputo de los plazos antes mencionados, para cuyos efectos es dable citar la disposición del artículo 312, que establece:

“Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente”.

Del precepto legal citado, aparece que la regla general es que los plazos corren ininterrumpidamente, salvo los de la mediación obligatoria del artículo 351.

Ahora bien, del análisis de dicho artículo se desprende que el legislador sólo ha otorgado la calificación de “días hábiles” a los cinco días que abarca el desarrollo de la mediación obligatoria. De ello se sigue que el plazo que el artículo 351 establece para solicitar la mediación es de días corridos, lo que se aviene plenamente con el plazo para hacer efectiva la huelga.

En efecto, el plazo para solicitar la mediación obligatoria debe anteceder a aquel previsto para hacer efectiva la huelga, lo que exige un cómputo idéntico de ambos plazos, pues, de lo contrario nos enfrentaríamos a una situación en que el plazo para solicitar la mediación obligatoria sobrepasaría el lapso establecido por el legislador para hacer efectiva la huelga, cuestión que no se condice con el objetivo que persigue la institución aludida.

Por su parte, los cinco días adicionales en que puede prorrogarse el plazo inicialmente otorgado por el legislador para el desarrollo de la mediación, será de días hábiles por tratarse de la prolongación de un plazo de esta naturaleza.

Precisado lo anterior, cabe determinar si para el cómputo de los días hábiles, debe aplicarse la norma del Código Civil, en virtud de la cual sólo deben excluirse los días feriados, o si corresponde aplicar la ley N°19.880 que excluye de los días hábiles los sábados, domingos y festivos.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 50 del Código Civil, preceptúa:

“En los plazos que se señalaren en las leyes, o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aún los días feriados; a menos que el plazo señalado sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados”.

Por su parte, el artículo 1° de Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, dispone que *“la presente ley establece y regula las bases del procedimiento administrativo de los actos de la Administración del Estado. En caso de que la ley establezca procedimientos administrativos especiales, la presente ley se aplicará con carácter de supletoria”.*

A su vez, el artículo 25 de la citada ley de bases, establece en su inciso primero que *“los plazos de días establecidos en esta ley son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos”.*

En igual sentido, cabe señalar que con arreglo a lo preceptuado en los artículos 1° y 2° de Ley N° 19.880, y de acuerdo a lo sostenido por la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República –dictámenes N°s. 37.747 de 2003 y 33.255 de 2004, entre otros– las disposiciones contenidas en ese texto legal serán aplicables a todos los procedimientos administrativos que llevan a cabo los órganos de la Administración del Estado, salvo que la ley establezca procedimientos especiales, en cuyo evento dicha preceptiva rige con carácter supletorio.

De esta suerte, en la situación que se analiza, preciso es convenir que la mediación obligatoria forma parte de un procedimiento administrativo

especial que ha sido encomendado a un órgano de la Administración del Estado, lo que fuerza a concluir que a su respecto debe aplicarse supletoriamente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 25 de ley N°19.880, el cual señala que en el cómputo de días hábiles deben excluirse los días sábados, los domingos y los festivos.

La conclusión anotada precedentemente representa un cambio en la doctrina de este Servicio que asignaba al día sábado el carácter de hábil.

Finalmente, corresponde resolver qué ocurre cuando el último día del plazo para solicitar la mediación obligatoria ha recaído en sábado, domingo o festivo, debiendo prorrogarse para el día siguiente hábil, haciéndolo coincidir con el día en que debe hacerse efectiva la huelga.

La situación anterior se plantea cuando, por ejemplo, la huelga se aprueba el día martes, debiendo hacerse efectiva a partir del inicio de la jornada del día lunes, lo que coincide con el vencimiento del plazo para solicitar la mediación obligatoria, por haber operado la prórroga del inciso 2° del artículo 312, que, al efecto, dispone:

“Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente”.

Pues bien, atendido que del artículo 351 se infiere que la solicitud de mediación obligatoria debe tener lugar previo al inicio de la huelga, no cabe sino concluir que cada vez que el plazo para solicitar la mediación obligatoria se haya prorrogado por aplicación del inciso 2° del artículo 312, se trasladara, consecuentemente, la oportunidad en que las partes deban hacer efectiva la huelga, para el inicio de la jornada del día siguiente al vencimiento de dicha prórroga.

Lo anterior garantiza que la huelga se haga efectiva una vez transcurrido y vencido el plazo para solicitar la mediación obligatoria.

Luego, en el evento de haberse solicitado la mediación obligatoria, el inicio de la huelga se suspende, pudiendo hacerse efectiva al día siguiente hábil a aquel en que el Inspector del Trabajo dé por terminada su labor, por no haberse alcanzado acuerdo en la mediación.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

1. El plazo para solicitar la mediación obligatoria debe anteceder a aquel previsto para hacer efectiva la huelga, lo que fuerza a concluir que el plazo de cuatro días que establece el artículo 351 para solicitar la mediación, es de días corridos.

2. Los cinco días adicionales en que puede prorrogarse el plazo inicialmente otorgado por el legislador para el desarrollo de la mediación, será de días hábiles por tratarse de la prolongación de un plazo de tal naturaleza.

3. La mediación obligatoria forma parte de un procedimiento administrativo especial que ha sido encomendado a un órgano de la Administración del Estado, lo que fuerza a concluir que a su respecto debe aplicarse supletoriamente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 25 de ley N°19.880, el cual señala que en el cómputo de días hábiles deben excluirse los días sábados, los domingos y los festivos.

3.1. Reconsiderése en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s. 91/01, de 11.01.2002, 993/52, de 09.03.2004, Ordinario N°2243, de 24.05.2017, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.

4. Cada vez que el plazo para solicitar la mediación obligatoria se haya prorrogado por aplicación del inciso 2° del artículo 312, se trasladará, consecuencialmente, la oportunidad en que las partes deban hacer efectiva la huelga, para el inicio de la jornada del día siguiente al vencimiento de dicha prórroga.

Saluda a Ud.,




CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JFCC/207/MBA

Distribución:

- Jurídico.
- Partes.
- Control.
- Boletín.
- Deptos. D.T.
- Subdirector.
- U. Asistencia Técnica.
- XV Regiones.
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Subsecretario del Trabajo.

