

Número 61  
Agosto 1990

## REFORMAS AL SISTEMA DE NEGOCIACION COLECTIVA Resumen de Disposiciones y Puntos de Conflicto

- El proyecto amplía la capacidad de negociar colectivamente, facultando para ello a los sindicatos interempresas, a dos o más sindicatos de distintas empresas, a federaciones o confederaciones.
- Al mismo tiempo, elimina la posibilidad de conducir una negociación a grupos de trabajadores que no estén sindicalizados.
- Los resultados de la negociación se pueden extender no sólo a los partícipes en ella, sino también a quienes se integren con posterioridad a la empresa y así lo soliciten, los que deberán pagar un aporte al sindicato por este beneficio.
- En el caso de la negociación con un sindicato interempresa, las decisiones que corresponda votar a los trabajadores se toman en cada empresa individualmente, incluso la de ir a la huelga o terminar con ésta.
- Durante la huelga, que puede ser indefinida, se prohíbe contratar reemplazantes.
- El retiro de un trabajador de la huelga, para reincorporarse individualmente al trabajo, sólo puede darse transcurridos 15 días de ésta, y siempre que el empleador ofrezca condiciones no inferiores a las actuales, reajustadas según el IPC.

1 La primera novedad que contiene el proyecto de reforma a las normas sobre negociación colectiva, es la posibilidad de negociaciones entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales, de diferente grado, ya que en la actualidad la negociación sólo puede darse dentro de una empresa.

2 Junto con esta ampliación, hay una limitación: solamente las organizaciones sindicales pueden iniciar una negociación colectiva, y ya no es posible que un grupo de trabajadores se organice para el solo efecto de negociar con un empleador.

Se eliminan las normas restrictivas relativas al contenido de la negociación, señalando que, además de las materias referidas a remuneraciones u otros beneficios, o condiciones comunes de trabajo, pueden tratarse todas "aquellas materias relacionadas con sistemas de información, comunicación, sugerencias, consultas u otras similares, siempre que ello no restrinja o limite la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa".

#### **Extensión de los Beneficios de la Negociación**

4 De acuerdo al proyecto, pueden iniciar una negociación colectiva sólo las organizaciones sindicales, pero pueden recibir los beneficios de ésta, incluso trabajadores que no están habilitados para negociar, como los aprendices o los trabajadores temporales. Esto se debe a que se les otorga a las organizaciones sindicales la facultad para efectuar peticiones en nombre de estos trabajadores.

5 En consecuencia, lo estipulado en un contrato colectivo puede ser extensivo a las siguientes categorías de trabajadores:

- Los pertenecientes a un sindicato de empresa.
- Los pertenecientes a un sindicato interempresa, siempre que en la empresa donde trabajan sean a lo menos cuatro personas y representen al 50% de los que tengan derecho a negociar colectivamente.
- Aquellos que, sin pertenecer a la organización, y que no tengan prohibición de negociar se adhieran a la presentación de un proyecto de contrato colectivo.
- Los que están sujetos a contrato de aprendizaje.

- Los contratados para una determinada obra o faena transitoria o de temporada.
- Los que ingresen a la empresa con posterioridad a la negociación colectiva y se afilien al sindicato respectivo.
- Los que ingresen a la empresa con posterioridad a la negociación y soliciten los beneficios del contrato colectivo, sin afiliarse al sindicato, a lo que el empleador no podrá negarse.
- Aquellos a quienes el empleador voluntariamente otorgue los beneficios de un contrato colectivo vigente.
- En el caso de los trabajadores enumerados, que no pertenezcan al o los sindicatos que negociaron colectivamente, se establece que deben efectuar obligatoriamente un aporte a dicho sindicato, durante toda la vigencia del contrato colectivo que los favorece. Si son varios sindicatos, el aporte irá al que el trabajador indique.
- Respecto de la facultad de incorporarse al convenio con posterioridad a la negociación, hay que tener presente que se está imponiendo al empleador una condición que limita su libertad de contratación a futuro, dado que lo más probable es que todo trabajador que ingrese a la empresa quiera incorporarse al contrato colectivo, si los beneficios que se le ofrecen son inferiores a los contenidos en éste.

### **Presentación de Proyectos**

6 Como ya dijimos, la negociación colectiva sólo puede ser iniciada por uno o varios sindicatos. Si se trata de sindicatos de una misma empresa, la forma y los plazos de presentación del proyecto y de la respuesta del empleador, son prácticamente iguales a los que establece la legislación actualmente vigente. Una diferencia significativa es que se permite el "descuelgue" del trabajador, es decir, el retiro del trabajador del proceso de negociación colectiva y la vuelta al trabajo a los 15 días de iniciada la huelga, siempre que la última oferta del empleador contemple los mismos beneficios del contrato anterior, reajustados según el Índice de Precios al Consumidor.

7 Una norma que permanece, y que adquiere mayor importancia al prohibírsele a los empleadores contratar reemplazantes, es aquella que faculta al empleador para fijar uno o más períodos, que en total no excedan de 60 días en el año, dentro del cual no puede iniciarse una negociación colectiva. Lo anterior, para evitar que pueda ejercerse una presión muy fuerte en un momento en que una huelga puede traer graves consecuencias, como por ejemplo, en el caso de la cosecha de frutas, o en un hotel de balneario en pleno verano. Sin embargo, nada impide que la negociación se inicie justo unos días antes del comienzo del período señalado, con lo cual se pierde la facultad otorgada. Debería precisarse en el sentido de que no sólo no se puede iniciar una negociación en dicho período, sino que además, si está en curso, puede ser suspendida por el período fijado.

### **Negociación con Varias Empresas**

8 En el caso de un sindicato interempresa (que de acuerdo al proyecto sobre organizaciones sindicales representa a trabajadores que pertenecen a empresas de menos de 50 trabajadores permanentes), el proceso se inicia siempre que se cumpla con dos requisitos previos:

- Una asamblea, en cada empresa, en que la mayoría absoluta de los afiliados de la empresa respectiva, que tengan derecho a negociar colectivamente, autoricen al sindicato para iniciar una negociación.
- Se requiere que los trabajadores involucrados en la presentación, sean afiliados al sindicato o adherentes a la negociación, sean cuatro o más y representen a lo menos el 50% de los trabajadores de la respectiva empresa que tengan derecho a negociar colectivamente.

9 El empleador, al recibir el proyecto, tiene derecho a objetarlo por no haberse cumplido los requisitos recién mencionados.

10 El proyecto se puede presentar a cada uno de los empleadores de las empresas involucradas, o en forma conjunta a todos o parte de éstos.

11 La tramitación es similar a la establecida para los sindicatos de empresa, pero los plazos para las presentaciones, notificaciones y respuestas de los empleadores son más amplios.

12 El proyecto puede contener proposiciones comunes para todas las empresas involucradas, y algunas específicas para cada empresa en particular.

13 La comisión negociadora estará formada por los directores del sindicato interempresa, pero cuando se discutan cláusulas aplicables a una empresa en particular, puede integrarse a la comisión el delegado sindical respectivo. Si éste no ha sido nombrado, los trabajadores de dicha empresa pueden elegir un representante para este propósito.

14 Los empleadores pueden elegir entre formar una comisión conjunta para negociar, o formar en cada empresa una comisión que discuta en forma independiente el proyecto planteado. Si se forman una o varias comisiones conjuntas, cada comisión debe presentar una sola respuesta, aunque puede contener cláusulas específicas para cada empresa.

15 En cualquier momento de la negociación los trabajadores de una o varias empresas involucradas pueden instruir a la comisión negociadora para que firme contrato con la o las empresas respectivas, excluyéndose de la negociación. Para ello se requiere acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores.

16 En este tipo de sindicatos es donde existe la posibilidad de que se dé la llamada "negociación por área", dado que los sindicatos interempresas, de acuerdo a la nueva legislación, deberían formarse por trabajadores de un mismo sector productivo, o de servicios o afines, similares o conexos, pertenecientes a empresas con menos de 50 trabajadores permanentes, dentro del ámbito de una comuna.

17 Por ejemplo, todos los trabajadores de estaciones que expendan combustibles (que normalmente tienen menos de 50 trabajadores) de una comuna, pueden pertenecer al mismo sindicato, y negociar colectivamente al mismo tiempo. Y en caso de huelga, como los empleadores no podrán contratar reemplazantes, pueden lograr la paralización de toda un área de producción de bienes o prestación de servicios.

18 Es diferente el caso en que dos o más sindicatos de distintas empresas, o de una federación o confederación quieran iniciar una negociación colectiva con varios empleadores. Aquí se requiere un acuerdo previo con éstos en tal sentido, el cual debe ser expreso y materializado ante un ministro de fe. En otras palabras, salvo en el caso de un sindicato interempresa, no hay negociación por áreas productivas o grupos determinados de empresas, si no hay acuerdo para ello con cada uno de los empleadores que van a

participar en ella. Producido el acuerdo, la presentación del proyecto se rige por las reglas establecidas para los sindicatos interempresas.

### **La Mediación**

19 El proyecto amplía la posibilidad de una mediación durante el proceso de negociación colectiva, la cual puede ser voluntaria en cualquier estado de la negociación, pero se transforma en obligatoria si cualquiera de las partes la pide, una vez declarada la huelga.

20 Hasta ahora la mediación se establecía de común acuerdo entre las partes, designando a cualquier persona que les mereciera confianza para actuar de mediador. El proyecto establece un listado de mediadores y árbitros, de entre los cuales se debe elegir.

21 En el caso de la mediación impuesta por una de las partes, si no hay acuerdo para designar al mediador se sigue un procedimiento de nominación ante la Inspección del Trabajo.

22 El mediador no tiene poder de resolución; debe tratar de armonizar a las partes dentro de un plazo máximo de cinco días (que se amplía según el número de trabajadores). Si no logra una solución, convoca a las partes a una audiencia, en que cada una debe formalizar por escrito su última propuesta. El mediador presentará a las partes una propuesta de solución, y si ésta no se acepta, se limitará a elaborar un informe en que dejará constancia de todas las proposiciones. Es difícil que en tan corto plazo pueda el mediador interiorizarse de la situación de la empresa como para realizar una labor efectiva.

### **El Arbitraje**

23 El proyecto mantiene el arbitraje voluntario, que pueden pedirlo las partes en cualquier estado de la negociación, incluso durante la huelga.

24 Respecto del arbitraje obligatorio, éste debe producirse en los siguientes casos:

— En aquellas empresas en que está prohibida la huelga y el *lock out*, las cuales son calificadas cada año por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo, Defensa y Economía.

- En los casos en que se decreta la reanudación de faenas, de acuerdo a los artículos 87 y 88 del proyecto, según se verá más adelante.

25 En cuanto a las proposiciones sobre las cuales debe pronunciarse el árbitro, se establece que debe elegir, sin modificarlas, una de las dos últimas proposiciones del empleador o de los trabajadores. En el caso en que hubiere existido una mediación previa obligatoria debe elegir entre las dos últimas proposiciones efectuadas al mediador, en el procedimiento reseñado más arriba. En cuanto al procedimiento mismo, no hay grandes modificaciones.

26 Respecto de las personas que pueden ser designadas árbitros, se reemplaza el actual Cuerpo Arbitral, integrado por 25 personas, por un Cuerpo de Mediación y Arbitraje, compuesto por 200 miembros, que estarán distribuidos en forma regional. Todos son designados por el Presidente de la República, a propuesta del mismo Cuerpo. Para integrar este Cuerpo, se mantienen los actuales requisitos, suprimiéndose la exigencia de un título profesional de educación superior.

27 Dentro de este Cuerpo de 200 miembros existirá un grupo de 25, a los cuales se exige título universitario, que se dedicarán exclusivamente a los arbitrajes, siendo los únicos elegibles en el caso de arbitrajes obligatorios, o cuando la negociación involucre a más de 3.000 trabajadores.

### **La Declaración de Huelga**

28 El punto más importante de este proyecto es el que se refiere a la reglamentación de la huelga. El término del proceso de negociación y, por consiguiente, la posibilidad de votar la huelga, se produce en los siguientes casos:

- Si hay un contrato colectivo anterior, al cumplirse la fecha de término de dicho contrato.
- Si no hay contrato anterior, y se trata de una negociación dentro de una empresa, a los 45 días de presentado el proyecto sindical.
- Si no hay contrato anterior, y se trata de una negociación con un sindicato interempresa, o con varios sindicatos de distintas empresas, o con una federación o confederación, a los 60 días de presentado el proyecto respectivo.

29 En todos los casos anteriores, la votación debe producirse dentro de los últimos cinco días del plazo correspondiente. Los plazos anteriores son susceptibles de ampliarse por mutuo acuerdo de las partes.

30 La decisión de ir o no a la huelga debe tomarse dentro de cada empresa: aun cuando sean varias empresas las involucradas, al interior de cada una de ellas debe votarse y aprobarse la huelga por mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtienen esa mayoría, o si, aprobada la huelga no se hace efectiva al inicio del tercer día desde la aprobación, se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. También se entiende que no se ha hecho efectiva la huelga si más de la mitad de los trabajadores de la empresa involucrados en la negociación continúan en sus labores.

### **El Término de la Huelga**

31 Dos importantes modificaciones se proponen para el período de huelga: una de ellas es que se elimina la facultad del empleador de contratar reemplazantes, y la otra es que no se establece un término para la huelga. En la actual legislación, cumplidos los 60 días de huelga se pone término a los contratos individuales de trabajo, en cambio, en el proyecto la huelga puede ser indefinida. Las dos modificaciones combinadas significan un considerable aumento de la capacidad de presión de los trabajadores en el proceso.

32 Si bien el empleador puede pedir una mediación, y ésta pasa a ser obligatoria, no es obligatorio que la mediación suspenda la huelga, ya que esta suspensión debe producirse de común acuerdo con los trabajadores.

33 La huelga puede terminar de diferentes maneras:

- a) Por acuerdo de las partes, celebrando el correspondiente contrato colectivo.
- b) Por acuerdo de las partes, suspendiendo la huelga y sometiendo el problema a mediación o a arbitraje.
- c) Por decisión de la comisión negociadora de los trabajadores, que puede exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo, con iguales estipulaciones a las del contrato en actual vigencia, menos las cláusulas de



reajustabilidad. El empleador no podrá negarse, y el contrato se celebrará por un año.

- d) Por votación de los trabajadores de la última propuesta efectuada por el empleador. La votación puede ser decidida por la comisión negociadora, o solicitada por el 10% de los trabajadores involucrados. Esta votación puede efectuarse en forma independiente en cada empresa, en el caso de negociaciones con sindicatos interempresas o con varios sindicatos de distintas empresas, y en ese caso los trabajadores de dicha empresa se "descuelgan" de la negociación.
- e) Por decreto de reanudación de faenas: se trata de una facultad del Presidente de la Republica, que puede ejercer en el caso de que la huelga cause grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. En estos casos procede arbitraje obligatorio, y su costo lo paga el Fisco. También puede decretarla "si se estimare indispensable", en cuyo caso debe existir una mediación previa y luego un arbitraje. En este caso el costo lo pagan las partes por mitades.
- f) Por retiro individual: en la actual legislación, un trabajador podía retirarse de la negociación y reincorporarse celebrando un contrato individual con el empleador, luego de cumplidos 30 días de huelga. En el proyecto, el plazo se reduce a 15 días, pero para que el trabajador pueda hacer uso de esta opción, deben cumplirse los siguientes requisitos:
- La última proposición del empleador debe contemplar, al menos, iguales estipulaciones que las contenidas en el contrato vigente al momento de presentarse el proyecto.
  - Estas estipulaciones deben estar reajustadas según la variación del Índice de Precios al Consumidor durante toda su vigencia.
  - Deben incluirse las cláusulas de reajustabilidad contenidas en el actual contrato.
  - Si la última oferta no cumple estos requisitos, existe otra alternativa: que el empleador haya aceptado la última propuesta efectuada por el mediador, de acuerdo al procedimiento reseñado más arriba, y que hayan transcurrido

más de 15 días de huelga. En este caso el trabajador puede aceptar individualmente la propuesta señalada.

- g) El empleador puede oponerse a la reincorporación individual, siempre que la negativa afecte a todos los trabajadores, sin discriminaciones. Este derecho es necesario dado que la reincorporación de algunos trabajadores, en un proceso de producción en cadena, puede no ser suficiente para poner en marcha la empresa.

34 Estas disposiciones plantean algunas interrogantes:

- ¿En qué condiciones podría reintegrarse el trabajador individualmente si no existe un contrato colectivo vigente? ¿Bastaría que se le ofrecieran las condiciones de su contrato individual, con los reajustes señalados? El proyecto habla de "contrato vigente", y no de "contrato colectivo vigente".
- No está claro si el reajuste del IPC que se exige se refiere al valor de los beneficios originales fijados al comienzo del contrato colectivo vigente, reajustados a la fecha de la proposición, o a que en la proposición debe ofrecerse, hacia futuro, el reajuste del IPC para todos los beneficios. Si la primera interpretación es correcta, y se han producido reajustes intermedios, de acuerdo al contrato, ¿es necesario sólo reajustar la diferencia?
- Respecto de la última propuesta del mediador, ¿puede ser ésta inferior a las condiciones señaladas más arriba?
- En cuanto al fondo del artículo, éste plantea la existencia de un "piso" para la negociación individual, contrastando con la actual legislación que señala que ninguna disposición puede coartar la libertad de las partes para llegar a acuerdos individuales (salvo la limitación en el tiempo durante la negociación). Si bien la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores, también la libre contratación está consagrada en la Constitución, y ésta incluye la libertad de fijar las condiciones de trabajo, dentro del marco de la ley.

Este artículo es importante dentro del proceso de negociación, por lo que es necesario aclarar las interrogantes planteadas.

- h) Por haberse reincorporado en forma individual, de acuerdo a lo expresado en la letra anterior, más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación. Es este caso, los demás trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga.

### **Disposiciones Transitorias**

35 Respecto del nuevo Cuerpo de Mediación y Arbitraje, se establece que la primera designación de sus integrantes la efectuará el Presidente de la República mediante un procedimiento que considere una formula de consulta y acuerdo entre la autoridad, las organizaciones gremiales y sindicales más representativas de cada región geográfica de la respectiva rama de actividad.

36 El segundo artículo transitorio señala que la negociación colectiva de la gente de mar continuará sujeta a las actuales normas laborales.

Miguel González Pino.\*

\* Abogado y Periodista, Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigador del Centro de Estudios Públicos.



## ANEXO

## Cuadro Comparativo

## LEY ACTUAL

Título I  
Normas Generales

**Art. 279.** Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual un empleador se relaciona con uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o con trabajadores que presten servicios en ella y que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para los involucrados en dicho procedimiento, por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en este libro.

**Art. 282.** Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador, o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este libro o en cualquiera otra forma.

**Art. 285.** Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa.

**Art. 287.** La negociación individual entre un empleador y un trabajador es un derecho irrenunciable. Ninguna disposición de este libro podrá interpretarse en sentido contrario.

Por consiguiente, quedan prohibidas todas las acciones que directa o indirectamente atenten contra este derecho. Ningún sindicato o agrupación podrá ejercer presiones en tal sentido, ni solicitar o negociar condiciones para un trabajador que no pertenezca a ellos.

**Art. 290.** Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieren a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y a las condiciones comunes derivadas del contrato de trabajo.

**Art. 291.** No podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

1. las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas;
2. las que sean ajenas al funcionamiento de la empresa, predio o establecimiento y al bienestar de sus trabajadores;
3. las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa;
4. las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias;

## PROYECTO LEY

Título I  
Normas Generales

**Art. 1.** *Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.*

**Art. 4.** *Son materias de negociación colectiva todas aquellas referidas a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo derivadas del contrato de trabajo, así como aquellas materias relacionadas con sistemas de información, comunicación, sugerencias, consultas u otras similares, siempre que ello no restrinja o limite la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.*

**Art. 5.** *Las materias de negociación colectiva establecidas en el artículo anterior podrán también ser referidas a trabajadores que se incorporen posteriormente a la empresa y a los señalados en el artículo 3º N° 1. La negociación colectiva en los casos de proyectos presentados por sindicatos de empresa o interempresa que incluyan peticiones para los trabajadores que pueden negociar colectivamente y para aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada, será hecha por los primeros. No obstante lo cual, los contratados exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada, podrán integrar la comisión negociadora si pertenecieran al sindicato respectivo y fueren elegidos directores de éste en conformidad a los estatutos.*

5. las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o de quienes no les es permitido negociar colectivamente;

6. las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga;

7. las que directa o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras entidades internas que no sean administradas en conjunto por el empleador y representantes de los trabajadores, y

8. las que se refieren a la creación, mantención y vigencia de fondos y otras entidades, cualquiera sea su naturaleza o denominación que sean externas a la empresa y financiados, en todo o parte, con aportes de diversos empleadores; y las cotizaciones a dichos fondos y entidades.

Las estipulaciones de un contrato colectivo o de una resolución arbitral que incidan en algunas de las materias referidas precedentemente, adolecerán de nulidad absoluta, aun tratándose de convenios colectivos suscritos directamente entre las partes, sin que haya mediado el procedimiento de negociación colectiva que regula este libro.

La nulidad será declarada por los Juzgados de Letras del Trabajo, de oficio o a petición de cualquier persona o entidad pública o privada.

**Art. 294.** En una empresa o predio o en un establecimiento, de común acuerdo, el empleador y los trabajadores, cualquiera sea su número, podrán iniciar negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir un convenio colectivo.

El convenio colectivo podrá celebrarse en cualquier momento y producirá los mismos efectos que un contrato colectivo.

Las negociaciones a que se refiere este artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en este libro, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto. En especial, no habilitará a las partes para hacer uso de las instancias de huelga y *lock-out*. Con todo, deberá ajustarse a las normas sustantivas que se señalan en los artículos 282, 283, 290 y 291.

La fecha de iniciación de la vigencia de estos convenios podrá fijarse de común acuerdo, pero la duración de ellos no podrá ser inferior a dos años.

**Art. 12.** En toda empresa, predio o establecimiento, de común acuerdo, el empleador y la o las respectivas organizaciones sindicales, podrán iniciar, sin restricciones de ninguna naturaleza, negociaciones directas con el fin de llegar a suscribir el o los convenios colectivos que las partes estimen conveniente.

El convenio colectivo podrá celebrarse en cualquier momento y producirá los mismos efectos que un contrato colectivo.

Los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios podrán asimismo pactar con uno o más empleadores condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Las negociaciones a que se refiere este artículo no se sujetarán a las normas procesales previstas en esta ley, ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en su texto.

Los convenios colectivos que suscriban dos o más sindicatos de distintas empresas con sus respectivos empleadores o los que suscriban las federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, serán compatibles con los contratos colectivos que puedan existir en una empresa conforme a las normas de los capítulos I y II del Título II de esta ley, prevaleciendo en todo caso la estipulación que resulte más favorable al trabajador.

## TITULO II

### De la Presentación y Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

**Art. 295.** La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

Los sindicatos de empresa o grupos de trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de la empresa o predio, en un número no inferior a veinticinco, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

Asimismo, los grupos de trabajadores o sindicatos de empresa que representen el cuarenta por ciento a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a veinticinco y que comprenda exclusivamente a los de dicho establecimiento, podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

En las empresas o predios de menos de cincuenta trabajadores podrán presentarse proyectos de contratos colectivos por más del cincuenta por ciento de los trabajadores, siempre que su número no sea inferior a ocho, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 294.

En todo caso, los grupos o sindicatos que reúnan un mínimo de doscientos cincuenta trabajadores siempre podrán presentar un proyecto de contrato colectivo.

## Capítulo II

### De la Presentación de los Proyectos en Empresas que Tengan Contrato Colectivo Vigente

**Art. 303.** En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Estos plazos se reducirán a treinta y veinticinco días, respectivamente, en el caso de negociación en empresas o predios de menos de veinticinco trabajadores.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso anterior.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso anterior podrán participar en la negociación colectiva que se produzca en la empresa con ocasión del vencimiento de cualquier contrato colectivo vigente en ella.

Los trabajadores que no presenten un proyecto de contrato colectivo dentro de los plazos indicados, se entenderá que optan por mantener sus contratos individuales.

## TITULO II

### De la Presentación y Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo.

## Capítulo I

### De la Presentación y Tramitación Hecha por Sindicato de Empresa

**Art. 13.** La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos de empresa respectivo.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciere uso de la facultad señalada en el artículo 16º.

**Art. 20.** En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Los sindicatos que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos que se constituyan con posterioridad a su celebración, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso anterior, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 27º.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en esta ley y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los

### Capítulo III

#### De la Tramitación del Proyecto de Contrato Colectivo

**Art. 306.** La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos.

Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora conforme a las reglas siguientes:

a) para ser elegido miembro de la comisión negociadora será necesario cumplir los mismos requisitos que se exigen para ser director sindical y formar parte del grupo negociador;

b) la comisión negociadora estará compuesta por tres miembros. Sin embargo, si el grupo negociador estuviere formado por doscientos cincuenta trabajadores o más, podrán nombrarse cinco, y si estuviere formado por mil o más trabajadores, podrán nombrarse siete;

c) la elección de los miembros de la comisión negociadora se efectuará por votación secreta, la que deberá practicarse ante un ministro de fe, si los trabajadores fueren doscientos cincuenta o más, y

d) cada trabajador tendrá derecho a dos, tres o cuatro votos no acumulativos, según si la comisión negociadora esté integrada por tres, cinco o siete miembros, respectivamente.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por 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.

**Art. 308.** Los miembros de la comisión negociadora y los apoderados del empleador tendrán las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, las que ejercerán sin necesidad de consulta previa a sus representados.

No obstante, los miembros de la comisión negociadora no podrán en ningún caso declarar la huelga.

**Art. 310.** Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer como parte del grupo o sindicato durante todo el proceso de la negociación. Sólo podrá desafilarse de él una vez firmado el contrato colectivo o, en el evento de encontrarse el grupo o sindicato en huelga, una vez transcurridos treinta días desde que ésta se hubiera hecho efectiva.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo.

*derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.*

**Art. 24.** La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de la directiva del sindicato que negocia, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión negociadora estará integrada por los directores de todos éstos.

El empleador, a su vez, tendrá derecho a ser representado en la negociación hasta por 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.

**Art. 26.** Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 85º.

El trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si éste no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo.



## Capítulo II

### De la Presentación y Tramitación Hecha por Sindicato Interempresa

**Art. 32.** El sindicato interempresa podrá presentar proyectos de contrato colectivo de trabajo en representación de sus afiliados en aquellas empresas que ocupen hasta cincuenta trabajadores con contrato de plazo indefinido en cualquiera de los últimos tres meses anteriores al de presentación del proyecto.

Al respectivo proyecto podrán adherir otros trabajadores de la empresa que tengan derecho a negociar colectivamente.

Para que el sindicato interempresa pueda representar a los trabajadores de una o más de las empresas donde tenga afiliados, es necesario:

a) que los trabajadores afiliados de la empresa respectiva que tengan derecho a negociar colectivamente, acuerden conferir tal representación por mayoría absoluta en asamblea celebrada ante ministro de fe.

Acordada tal representación y comunicada por escrito a la directiva del sindicato, ésta deberá presentar el respectivo proyecto dentro de los treinta días siguientes a la comunicación, y

b) que los trabajadores involucrados en la presentación, considerados tanto los afiliados al sindicato como los que adhieran al proyecto sean cuatro o más y representen, a lo menos, el cincuenta por ciento de los trabajadores de la respectiva empresa que tengan derecho a negociar colectivamente.

La mencionada presentación podrá hacerse a cada uno de los empleadores respectivos o en forma conjunta a todos o parte de éstos.

**Art. 33.** La presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo se ajustará a lo prescrito en el capítulo I del Título II de esta ley, sin perjuicio de las normas especiales que se señalan en los artículos siguientes.

**Art. 34.** En las empresas en que existiere un contrato colectivo vigente celebrado conforme a las normas de este capítulo, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de sesenta días ni después de cincuenta y cinco días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

En las empresas en que no existiere tal contrato, el sindicato interempresa respectivo podrá presentar un proyecto de contrato colectivo en el momento en que lo estime conveniente, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 15º.

**Art. 35.** La negociación se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato interempresa al o a los empleadores cuyos trabajadores cumplan los requisitos señalados en los artículos precedentes.

**Art. 36.** El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas, acompañándose una nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación, así como una copia autorizada del acta de la asamblea a que se refiere el inciso tercero del artículo 32º;

2.- la nómina y rúbrica de los adherentes si mediare la situación prevista en el inciso segundo del artículo 32º;  
 3.- las cláusulas que se proponen. En el caso de un proyecto que involucre a más de un empleador, el proyecto podrá contener proposiciones especiales para una o más de las empresas involucradas;  
 4.- el plazo de vigencia del contrato, y  
 5.- los integrantes de la comisión negociadora.  
 El proyecto llevará, además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.

**Art. 37.** La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de la directiva del sindicato. Cuando haya de discutirse estipulaciones contractuales aplicables a una empresa en particular, la comisión negociadora podrá integrarse con el delegado sindical respectivo. En el caso de no existir éste, podrá integrarse con un representante de los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato respectivo. En tal caso el representante deberá cumplir con los requisitos que se exigen para ser director sindical y ser elegido por los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato, en votación secreta. Dicha elección se verificará en la misma asamblea a que se refiere el inciso tercero del artículo 32º.

**Art. 38.** Si el proyecto fuere presentado conjuntamente a más de un empleador, la notificación deberá hacerse a cada uno de ellos, dentro de un período de cinco días contados desde la notificación del proyecto al primero de éstos.

Para los efectos señalados en el inciso anterior, la primera presentación deberá ser hecha a través de un ministro de fe.

En caso de negativa de algún empleador a firmar la copia respectiva, se estará a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22º.

**Art. 39.** Si la negociación comprende a más de una empresa, los empleadores notificados dentro del plazo indicado en el artículo 38, podrán constituir una o más comisiones negociadoras que estarán integradas por un apoderado de cada una de ellas.

Los apoderados podrán delegar la representación en una comisión de hasta cinco personas. Esta delegación deberá constar por escrito y extenderse ante ministro de fe.

El empleador podrá en todo caso, suscribir con sus respectivos trabajadores un contrato colectivo en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 44.

**Art. 40.** Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la respectiva presentación del proyecto, hecha de conformidad a los incisos primero o tercero del artículo 38, el empleador o empresa, podrá reclamar ante la Inspección del Trabajo de la circunstancia de no cumplirse con cualquiera o todos de los requisitos señalados en el artículo 32.

Tal reclamación no suspenderá ni alterará los plazos señalados en el artículo 42 y será resuelta dentro de los cinco días siguientes a su presentación.

De acogerse la reclamación, la empresa respectiva quedará excluida de la negociación.

**Art. 41.** El empleador dará respuesta por escrito a la comisión negociadora en la forma señalada en el artículo

27. Si la presentación se hubiere hecho conjuntamente a más de un empleador y éstos hubieren constituido una o más comisiones negociadoras de conformidad con el artículo 39, los que pertenezcan a una misma comisión deberán dar una respuesta única al proyecto. No obstante, la respuesta podrá contener estipulaciones especiales para una o más de las empresas involucradas.

**Art. 42.** El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes al de su presentación. Si la presentación se hubiere hecho conjuntamente a más de un empleador, y dos o más de ellos hubieren constituido una o más comisiones negociadoras, se entenderá por tal el último de cinco días a contar de la notificación hecha al primer empleador de conformidad al inciso primero del artículo 38, o el de la notificación al último de ellos que integre la respectiva comisión si mediare la situación descrita en el inciso final del mismo artículo. Este plazo será de veinte días, contados del mismo modo, en el caso de la comisión negociadora que estuviere integrada por más de diez empresas.

Las respectivas comisiones negociadoras empresarial y laboral podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario. La prórroga que se acuerde será general para las empresas que integren una misma comisión negociadora.

Si el empleador o uno o más de ellos, cuando la negociación comprendiere a más de una empresa, no diere o no concurriere a la respuesta de alguna de las formas señaladas en el inciso primero, dentro de los plazos que allí se indican, se entenderá que acepta el proyecto, salvo la prórroga a que se refiere el inciso anterior.

**Art. 43.** En el caso que se deduzca por parte de la comisión negociadora laboral una reclamación conforme al artículo 29, el plazo de que dispone la Inspección del Trabajo para pronunciarse se ampliará en cinco días. El plazo señalado en el inciso cuarto del mismo artículo podrá ampliarse hasta diez días por la Inspección del Trabajo, de acuerdo con la magnitud o naturaleza que las enmiendas tengan.

**Art. 44.** Las respectivas comisiones negociadoras podrán, en cualquier momento, suscribir un contrato colectivo, el que, si fuere el caso, podrá contener estipulaciones específicas para alguna o algunas empresas.

Asimismo, en cualquier momento, los trabajadores de la o las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los trabajadores en ella involucrados, podrán instruir a la comisión negociadora para celebrar con su empleador, un contrato colectivo de trabajo relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación. Copia de dicho contrato colectivo deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los tres días siguientes.

En todo caso, los contratos colectivos que se suscriban como consecuencia de una presentación conjunta a más de un empleador, deberán tener todos la misma duración y ésta se contará a partir de la misma fecha, conforme las normas señaladas en el artículo 49.

### Capítulo III

#### **De la Presentación y Tramitación Hecha por Dos o Más Sindicatos de Distintas Empresas o por Federaciones o Confederaciones**

**Art. 45.** *Queda permitida la negociación colectiva en forma conjunta de dos o más sindicatos de distintas empresas o de una federación o confederación en representación de sus afiliados, cuando exista acuerdo previo en tal sentido con los empleadores respectivos. El acuerdo será expreso y deberá materializarse ante ministro de fe.*

*En dicho evento, el procedimiento se sujetará a lo dispuesto en el capítulo II de este mismo Título.*

*Con todo, las organizaciones sindicales respectivas deberán estar investidas de poder para este efecto por la mayoría de sus afiliados.*

### Título III Del Contrato Colectivo

**Art. 317.** Las estipulaciones de los contratos colectivos y las resoluciones de los fallos arbitrales sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y tendrán una duración no inferior a dos años.

La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior.

Sin embargo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato colectivo que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, tendrán vigencia sólo a contar de las fechas de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Todo acuerdo en contrario adolecerá de nulidad absoluta.

### Título III Del Contrato Colectivo

**Art. 48.** *Las estipulaciones de los contratos colectivos se aplicarán a los trabajadores que hayan sido parte de la negociación y a aquellos respecto de quienes se hubiere pactado conforme al artículo 5.*

*Asimismo, se aplicarán automáticamente a los trabajadores que ingresen a la empresa con posterioridad a su suscripción y se afilien al sindicato respectivo o que, sin formar parte del sindicato, lo soliciten respecto del contrato colectivo que corresponda a su categoría o funciones, a lo que el empleador no podrá negarse.*

*Los estatutos de cada sindicato señalarán el aporte que deberán hacer los trabajadores no sindicalizados mencionados en este artículo durante toda la vigencia del contrato colectivo, el que no podrá ser superior mensualmente al valor de la cotización sindical ordinaria que ellos consulten.*

*Los trabajadores que no se encuentren en ninguna de las situaciones descritas en este artículo, y a los cuales, sin embargo, el empleador les hiciere extensivos los beneficios acordados en el contrato colectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán realizar el mismo aporte señalado en el inciso precedente al sindicato que hubiere obtenido los beneficios. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquél que el trabajador indique.*

*El monto del aporte al que se refieren los incisos precedentes, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.*

**Art. 49.** *Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años.*

*La vigencia de los contratos colectivos se contará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se contará a partir del día siguiente al de su suscripción.*

*No obstante, la duración de los contratos colectivos que se suscriban por un sindicato interempresa de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 44, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al sexagésimo de la presentación del respectivo*

**Art. 318.** Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en su totalidad a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior las estipulaciones a que se refieren los números 1, 2, 3, 5 y 6 del artículo 10. Sin embargo, tratándose de las tres últimas excepciones, podrá efectuarse el reemplazo siempre que así se convenga expresamente.

Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajador regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo.

#### Título IV De la Mediación

**Art. 321.** En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador.

El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades.

*proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior. La misma norma del inciso anterior, se aplicará también, en el caso de la negociación colectiva hecha con arreglo a lo dispuesto en el capítulo III del Título II.*

*Con todo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad o el fallo arbitral que se dicte, sólo tendrán vigencia a contar de la fecha de suscripción del contrato o de constitución del compromiso, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.*

**Art. 50.** Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les aplique conforme al artículo 48.

*Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.*

#### Título IV De la Mediación

**Art. 53.** En cualquier momento de la negociación, las partes podrán acordar voluntariamente la designación de un mediador, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 84.

*En el caso de la mediación voluntaria, el mediador deberá ajustarse al procedimiento que señalen las partes y, en subsidio, al que éste señale. El costo de la mediación será de cargo de ambas partes por mitades. Si la mediación fuere consecuencia de lo señalado en el artículo 84, el costo será del empleador cuando sea éste quien la provoque. Si la mediación es provocada por el sindicato, el costo será de las partes por mitades.*

**Art. 54.** Si la mediación fuere consecuencia de lo señalado en el artículo 84, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, contados desde la resolución respectiva, con el objeto de proceder a la designación del mediador de entre los integrantes del Cuerpo de Mediación y Arbitraje a que se refiere el Título IX de esta ley. La designación se hará de conformidad a lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 61.

**Art. 55.** El mediador que haya sido designado de acuerdo a la norma señalada en el artículo anterior, estará dotado de las facultades indicadas en el artículo 64.

**Art. 322.** El mediador tendrá un plazo máximo de diez días contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su acción.

Si al término de este plazo no se hubiere logrado acuerdo, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de la última proposición de cada una de ellas.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entregado a las partes.

**Art. 56.** En la mediación prevista en el artículo 84, el mediador tendrá un plazo máximo de cinco días, contados desde la notificación de su designación, para desarrollar su gestión. Si la negociación involucrara a más de 500 trabajadores, dicho plazo será de siete días, y de diez si involucrara a más de 1.000 trabajadores.

Al término de dicho plazo, si no se hubiere logrado acuerdo, convocará a las partes a una audiencia en la que éstas deberán formalizar su última proposición de contrato colectivo. El mediador presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si ambas partes o una de ellas no aceptase dicha proposición o no diese respuesta dentro del plazo indicado precedentemente, pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre el particular, en el cual dejará constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que la hubiese hecho.

Copia de dicho informe deberá ser enviada por el mediador a la Inspección del Trabajo dentro del plazo de dos días de entregado a las partes.

#### **Título V Del Arbitraje**

**Art. 323.** Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out.

**Art. 331.** El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

Para emitir su fallo, el árbitro deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- a) el nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;
- b) el grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;
- c) los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y
- d) el nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.

Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.

#### **Título V Del Arbitraje**

**Art. 57.** Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out.

Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out.

Habrá también arbitraje obligatorio para las partes en los casos previstos en los artículos 87 y 88.

**Art. 65.** El tribunal arbitral, en los arbitrajes obligatorios previstos en el artículo 86, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones de las partes, vigentes en el momento de someterse el caso a arbitraje, debiendo aceptarla en su integridad. En consecuencia, no podrá fallar por una alternativa distinta ni contener en su fallo proposiciones de una y otra parte.

En el caso del arbitraje previsto en el artículo 88, el árbitro estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones que las partes hayan formulado en el proceso de mediación obligatorio previo, conforme se señala en el artículo 56. Si la mediación hubiese sido más de una, para los efectos previstos en este inciso se estará a la primera de ellas.

En el caso del arbitraje previsto en el artículo 87, en el evento de que hubiese habido mediación conforme al artículo 56, se aplicará la norma del inciso anterior.

Para emitir su fallo, el árbitro deberá tomar en consideración, entre otros, los siguientes elementos:

- a) el nivel de remuneraciones vigente en plaza para los distintos cargos o trabajos sometidos a negociación;
- b) el grado de especialización y experiencia de los trabajadores que les permite aportar una mayor productividad a la empresa en relación a otras de esa actividad u otra similar;
- c) los aumentos de productividad obtenidos por los distintos grupos de trabajadores, y
- d) el nivel de empleo en la actividad de la empresa objeto de arbitraje.

El fallo será fundado y deberá contener iguales

**Título VI**  
**De la Huelga y del Cierre Temporal de**  
**la Empresa o Lock-Out**

**Art. 337.** Si llegada la fecha de término del contrato, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por un plazo de dos años.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique por escrito su decisión al empleador.

**Art. 338.** Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores, y
- c) que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 337, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

*menciones que las especificadas para el contrato colectivo y la regulación de los honorarios del tribunal arbitral.*

*Las costas del arbitraje serán de cargo de ambas partes, por mitades.*

**Título VI**  
**De la Huelga y del Cierre**  
**Temporal de la Empresa**

**Art. 71.** Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento de los capítulos II y III del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de un año.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.

**Art. 72.** Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según la negociación se ajuste al procedimiento señalado en el capítulo I o II y III del Título II, respectivamente, y
- c) que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 71, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

**Art. 345.** Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Sin embargo, la totalidad de las imposiciones o cotizaciones al respectivo organismo o entidad de previsión o de seguridad social serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga, y del empleador, cuando éste hubiere decretado el lock-out, sólo respecto de aquellos afectados por éste.

**Art. 346.** Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán desempeñar otro empleo o efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Asimismo, la huelga no altera el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesarios.

**Art. 347.** Mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo de negociación respectivo, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición.

**Art. 348.** Una vez transcurridos treinta días contados desde la iniciación de la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

El retiro se entenderá producido por el solo hecho de reintegrarse el trabajador a sus labores y de negociar directamente con el empleador las condiciones individuales de trabajo.

El empleador está obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare nuevas condiciones, regirán las proposiciones formuladas en su última oferta, o en un nuevo ofrecimiento siempre que una u otro estuvieren vigentes en conformidad al artículo 342.

Con todo, el trabajador podrá exigir, en sustitución de lo dispuesto en el inciso precedente, y dentro del plazo de tres días contados desde su reintegro, que rijan las estipulaciones contenidas en el contrato anterior. Será aplicable, en tal caso, lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 337.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior sólo podrán participar en una nueva negociación en las oportunidades a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 303.

**Art. 350.** Si transcurridos sesenta días desde la iniciación de la huelga no se hubiere producido acuerdo entre el empleador y los trabajadores, ni estos últimos hubieren ejercido los derechos que le confieren los artículos 337 y 348, ni las partes hubieren sometido la negociación a arbitraje, terminarán los respectivos contratos individuales de trabajo. Esta terminación producirá los mismos efectos que el desahucio dado por el trabajador. No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.

**Art. 79.** Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente, las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos. Sin embargo en caso de lock-out el empleador deberá efectuarlas respecto de aquellos trabajadores afectados por éste.

**Art. 80.** Durante la huelga, el empleador no podrá contratar reemplazantes a los trabajadores involucrados en ella.

**Art. 83.** Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 85.

**Art. 84.** Declarada la huelga, cualquiera de las partes podrá someter el asunto a mediación, a la que la otra no podrá negarse.

Para tales efectos, la comisión negociadora respectiva deberá comunicarlo por escrito a la Inspección del Trabajo la que deberá dentro de tercero día dictar el decreto respectivo para los efectos indicados en el artículo 54.

Decretada la mediación, las partes de común acuerdo podrán suspender la huelga, en cuyo caso la reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

**Art. 85.** Si la última oferta que el empleador haya formulado a los trabajadores con la anticipación indicada en el inciso 3º del artículo 74, contemplara, al menos, iguales estipulaciones que las contenidas en el contrato vigente al momento de presentarse el proyecto, reajustadas según la variación del Índice de Precios al Consumidor durante toda su vigencia, incluidas las cláusulas de reajustabilidad contenidas en él, los trabajadores podrán optar por aceptar individualmente dicha oferta, reincorporándose a sus labores, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga.

En el evento de que la última oferta del empleador hecha al momento indicado precedentemente, fuere inferior a la indicada en el inciso anterior, los trabajadores sólo podrán reintegrarse individualmente a partir de la aceptación expresa que el empleador haya hecho de la propuesta del mediador en el último proceso de mediación que cualquiera de las partes haya provocado conforme lo dispone el artículo anterior, siempre y cuando hubieren transcurrido al menos quince días de



**Art. 353.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 284, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de noventa días.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional, y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como mediador. Dictado el decreto de reanudación se suspenderán los plazos que para la huelga y el lock-out establece este libro, los que continuarán corriendo hasta su expiración una vez vencido el plazo indicado en el inciso anterior.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral designados como mediadores, serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

#### Título VIII

##### De las Prácticas Desleales y de su Sanción

**Art. 355.** Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurrir en esta infracción:

la fecha en que se hizo efectiva la huelga. En dicho caso, el reintegro supondrá que el trabajador acepta individualmente dicha propuesta.

El empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos a que se refieren los incisos anteriores, siempre que el uso de tal prerrogativa afecte a todos éstos, no pudiendo discriminar entre ellos.

Si, de conformidad con lo señalado en este artículo se hubiere reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término al final del mismo día en que tal situación se produzca. En dicho caso, los restantes trabajadores deberán reintegrarse dentro de los dos días siguientes al del término de la huelga, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador o en la proposición que se hubiere hecho en el último proceso de mediación, según cuales fueren más favorables.

**Art. 87.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas.

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo de Mediación y Arbitraje, que actuará como árbitro, conforme a las normas del Título V.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo de Mediación y Arbitraje designados como árbitros serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

**Art. 88.** Fuera de los casos previstos en el artículo anterior, la reanudación de faenas sólo podrá ser decretada por el Presidente de la República, si se estimare indispensable, siempre que, previamente se haya verificado una mediación conforme lo dispone el artículo 84.

En este caso, el decreto respectivo será suscrito además por el Ministro del Trabajo y Previsión Social y someterá el asunto a arbitraje. El árbitro, estará obligado a fallar en favor de una de las dos proposiciones que las partes hayan formulado en el proceso de mediación, conforme se establece en el artículo 56. Si la mediación hubiese sido más de una, para tales efectos se estará a la primera de ellas.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo de Mediación y Arbitraje designados como árbitros, serán de cargo de las partes por mitades.

#### Título VII

##### De las Prácticas Desleales y de su Sanción

**Art. 89.** Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurrir en esta infracción:

- a) el que se niegue a recibir o a negociar con los delegados representantes de los trabajadores en los plazos y condiciones que establece este libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) el que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) el que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) el que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- e) el que haga uso indebido de las facultades que concede el artículo 344.

**Art. 356.** Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurrir en esta infracción:

- a) los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- b) los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- c) los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos.

#### **Título X De la Nómina Nacional de Árbitros o Cuerpo Arbitral**

**Art. 365.** Existirá una nómina nacional de árbitros o Cuerpo Arbitral, cuyos miembros serán llamados a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de arbitraje obligatorio en conformidad al título V de este libro.

**Art. 366.** El número de los integrantes del Cuerpo Arbitral será veinticinco. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.

Corresponderá al Presidente de la República el nombramiento de los árbitros, a proposición del propio Cuerpo Arbitral en terna por cada cargo a llenar.

- a) el que se niegue a recibir o a negociar con los representantes de los trabajadores en los plazos y condiciones que establece esta ley y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) el que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) el que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) el que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;
- e) el que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 15 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva en el caso de la negociación a que se refiere el capítulo II del Título II de esta ley, y
- f) el que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 48 sin efectuar el descuento a que dicha disposición se refiere.

**Art. 90.** Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

#### **Título IX De la nómina Nacional de Mediadores y Árbitros o Cuerpo de Mediación y Arbitraje.**

**Art. 99.** Existirá una nómina nacional de mediadores y árbitros o Cuerpo de Mediación y Arbitraje, cuyos miembros serán llamados a realizar la mediación obligatoria o a integrar los tribunales que deben conocer de los casos de mediación y arbitraje obligatorio en conformidad a esta ley.

**Art. 100.** El número de integrantes del Cuerpo de Mediación y Arbitraje será de doscientos. El Presidente de la República sólo podrá aumentarlo.

El Cuerpo de Mediación y Arbitraje considerará un número de veinticinco integrantes, los que realizarán exclusivamente los arbitrajes previstos en el artículo 86, y los de los artículos 87 y 88, cuando éstos involucren a más de tres mil trabajadores.

Los demás integrantes se distribuirán conforme la división regional del territorio mediante decreto supremo del Presidente de la República.

Corresponderá al Presidente de la República el

**Art. 368.** Para ser miembro del Cuerpo Arbitral será necesario estar en posesión de un título profesional de la educación superior y contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral. Los aranceles de los árbitros serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

**Art. 379.** Los árbitros cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

a) por la inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 369.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral de oficio o a petición de parte;

b) por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

c) por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho notable abandono cuando el árbitro no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de una vez en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa no haya sido designado para conocer de a lo menos tres arbitrajes distintos en el mismo año calendario. Lo mismo sucederá cuando el árbitro no constituyere el respectivo tribunal, abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos en los plazos que la ley o el compromiso señalen, y

d) por remoción acordada por el Consejo Directivo, en caso de incapacidad física permanente del árbitro para el ejercicio de la función o de declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.

*nombramiento de los árbitros y mediadores, a proposición del propio Cuerpo de Mediación y Arbitraje en terna por cada cargo a llenar. De entre éstos, el Presidente de la República designará discrecionalmente a los árbitros señalados en el inciso 2.*

**Art. 102.** Para ser miembro del Cuerpo de Mediación y Arbitraje será necesario contar con experiencia calificada en el área de la actividad económica y laboral. No obstante, los integrantes a que se refiere el inciso 2 del artículo 100, deberán estar además en posesión de un título profesional de educación superior.

Los aranceles de los árbitros y mediadores serán fijados por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Los gastos que deban efectuarse por concepto de tales aranceles cuando de conformidad a esta ley sean de cargo fiscal, serán con cargo al presupuesto fiscal.

**Art. 114.** Los integrantes del Cuerpo de Mediación y Arbitraje cesarán en sus cargos en los casos siguientes:

a) por inhabilidad sobreviniente de acuerdo con las causales previstas en el artículo 104.

La inhabilidad sobreviniente será declarada por el Consejo Directivo del Cuerpo de Mediación y Arbitraje de oficio o a petición de parte;

b) por renuncia presentada ante el Consejo Directivo;

c) por remoción acordada por el Consejo Directivo con el voto conforme de los dos tercios de sus miembros en ejercicio, cuando el afectado hubiere incurrido en notable abandono de sus deberes.

Se entenderá que existe dicho abandono cuando el miembro del Cuerpo de Mediación y Arbitraje no aceptare integrar el respectivo tribunal por más de tres veces o realizar la respectiva mediación por más de cinco veces en el año calendario, no teniendo compromisos pendientes que resolver y siempre que a la fecha de la negativa hubiera sido designado para conocer de a lo menos cinco arbitrajes o asumir diez mediaciones distintas en el mismo año calendario. En el caso de los integrantes a que se refiere el inciso segundo del artículo 100 se entenderá que tal abandono existe si no ha aceptado integrar el respectivo tribunal una vez, habiendo sido designado para conocer de a lo menos cinco arbitrajes, mediando las mismas circunstancias. Lo mismo sucederá cuando el árbitro no constituyere el respectivo tribunal o éste abandonare culpablemente un procedimiento ya iniciado o no diere curso progresivo a los autos o trámites en los plazos que la ley o el compromiso señalen; norma que se aplicará también al mediador respecto del procedimiento que se le hubiese encomendado, y

d) por remoción acordada por el Consejo Directivo en caso de incapacidad física permanente del árbitro o mediador para el ejercicio de la función o de declaración de haber incurrido éste en mal comportamiento. Dicho acuerdo deberá adoptarse con el quórum indicado en la letra precedente.

Los acuerdos que se pronuncien acerca de la inhabilidad o remoción de los árbitros y mediadores en conformidad a las letras a), c) y d) del presente artículo, serán notificados por el secretario ejecutivo del Consejo Directivo del Cuerpo de Mediación y Arbitraje, o por el Inspector del Trabajo que éste designe, en conformidad al artículo 48 del Código de Procedimiento Civil y de su adopción podrá reclamarse ante la Corte Suprema.

**Art. 118.** *Derógase el Libro IV del Código del Trabajo, con excepción del Título VII relativo a la negociación colectiva de la gente de mar.*

#### Artículos Transitorios

**Art. 1 Transitorio.** *La primera designación de los integrantes del Cuerpo de Mediación y Arbitraje se hará por el Presidente de la República mediante un procedimiento que considere una fórmula de consulta y acuerdo sectorial y regional tripartito entre el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y las organizaciones gremiales y sindicales más representativas en cada región geográfica de la respectiva rama de actividad.*

**Art. 2. Transitorio.** *La negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las normas generales y especiales contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo vigente a la fecha de promulgación de esta ley.*

**Art. 3. Transitorio.** *Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 86 de esta ley, la calificación a que se refiere el inciso final de esa disposición, podrá efectuarse dentro del plazo de treinta días a contar de la vigencia de esta ley, la que en dicho caso regirá hasta la siguiente calificación que corresponda efectuarse en la oportunidad allí señalada.*