



**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
S/K (172)2017**

1414

0033

**ORD.:**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

**MAT.:**

Informa respecto al sentido y alcance de la Ley N°20.940 publicada en el Diario Oficial del 08.09.2016, en particular, en lo referido a Mediación y Arbitraje.

**ANT.:**

- 1) Instrucciones de 22.03.2017 de Director del Trabajo.
- 2) Instrucciones de 24.02.2017 de Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Necesidades del Servicio.

**FUENTES:**

Artículos 344, 351, 370 y 378 al 398 del Código del Trabajo reformado.

**SANTIAGO,**

31 MAR 2017

**DE : DIRECTOR DEL TRABAJO**

**A : JEFA DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES**

Por necesidades de este Servicio, resulta menester fijar el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 de 8 de septiembre de 2016, que moderniza el sistema de relaciones laborales, en lo referido a mediación y arbitraje, que tratan los artículos 344, 351, 370 y 378 al 398 del Código del Trabajo.

La reciente Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales tiene como uno de sus objetivos en estas materias, fortalecer los mecanismos de mediación en la negociación colectiva reglada, establecer y regular un inédito procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos e incorporar un moderno sistema de justicia arbitral que será gratuito para todos los trabajadores y empresas de menor tamaño.<sup>1</sup>

Cabe tener presente que el legislador estableció dos mecanismos para la solución de conflictos laborales, uno a través de la mediación de la Dirección del Trabajo y otro por medio del Arbitraje, según sea el caso. En efecto, el Título VII

<sup>1</sup> Mensaje N°1055-362, DE 29.12.2014, de S.E. Presidenta de la República, p.22

del Libro IV del Código del Trabajo, bajo la denominación "De la mediación, la mediación laboral de conflictos colectivos y el arbitraje", vino a regular estos dos mecanismos, la mediación y el arbitraje.

## I. MEDIACIÓN

Este método de solución de conflictos, la Ley N°20.940 lo reguló en los artículos 344, 351, 370 y 378 al 384 del Código del Trabajo, en donde se estableció un procedimiento para cada uno de los cuatro tipos de mediación.

Ahora bien, el legislador no definió en el texto laboral lo que debe entenderse por mediación, por lo que al hablar de mediación, nos referiremos a un modelo de solución de conflictos laborales, colectivos o individuales, en que las partes involucradas buscan generar soluciones, auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador con el objeto de facilitar la comunicación y el diálogo. Constituye además una actuación proactiva de la Dirección del Trabajo, cuyo objeto es promover en el ámbito de las relaciones laborales, una cultura de diálogo y colaboración, a través, de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos.

En efecto, cabe considerar que de esta definición, es posible desprender que el rol del mediador es "facilitar" y "asistir" a las partes para arribar a un acuerdo, lo que lo diferencia del arbitraje, cuya principal función es "conducir" a un acuerdo entre las partes.

Por su parte, esta misma ley vino a derogar los artículos 352 al 354 que permitían la designación de un mediador privado en los procesos de negociación colectiva reglada, estableciendo expresamente que la mediación sólo puede ser efectuada por funcionarios de la Dirección del Trabajo, otorgándole esta facultad como exclusiva.

Asimismo, el legislador vino a establecer cuatro tipos de mediación:

1. Mediación Voluntaria.
2. Mediación Obligatoria.
3. Mediación en el Procedimiento Especial de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria.
4. Mediación laboral de conflictos laborales.

### 1. Mediación Voluntaria

**voluntaria:** **1.1 Concepto y procedimiento de la mediación**

Al respecto, el artículo 344 del Código del Trabajo, dispone:  
*"Mediación voluntaria. Una vez vencido el plazo de respuesta del empleador, y durante todo el proceso de negociación colectiva, las partes podrán solicitar, de común acuerdo, la mediación de la Dirección del Trabajo".*

Asimismo, el artículo 378 del mismo texto legal, señala lo siguiente:

*"Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo.*

*La mediación voluntaria tendrá un plazo máximo de diez días contado desde la notificación de la designación del mediador".*

De los preceptos insertos, resulta preciso señalar que si bien la norma indica que existen diversos "Tipos de mediación", el artículo 378 del texto legal citado, sólo se refiere a la mediación voluntaria.

Lo anterior, debido a que en el proyecto original, se contemplaba tres modalidades de mediación: voluntaria, obligatoria y forzada, siendo eliminada esta última a lo largo de la tramitación legislativa, y contemplándose la mediación obligatoria en el artículo 351 del mismo texto legal, a propósito de la huelga.

Al efecto, cabe considerar que el legislador no definió el concepto de mediación voluntaria, sólo describió su procedimiento indicando que dicho proceso se inicia de común acuerdo entre las partes y que puede ser solicitado desde que haya vencido el plazo de respuesta del empleador hasta antes que termine el proceso de negociación colectiva, estableciendo que dicho proceso tendrá una duración máxima de 10 días contados desde la notificación del nombramiento del mediador.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo a las facultades de interpretación otorgadas por el legislador a este Servicio, se entiende por mediación voluntaria, aquel procedimiento de resolución de disputas voluntario, en el cual la Dirección del Trabajo, actúa como un tercero neutral y ajeno, asumiendo la función de reunir a las partes y ayudar a facilitar las negociaciones para alcanzar una solución mutuamente aceptable, dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada.

### **1.2 Facultades del Mediador**

El artículo 379 del Código del Trabajo, dispone:

*“Facultades del mediador. En el cumplimiento de sus funciones, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos y requerir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades”.*

Del artículo preinserto se colige que, el mediador podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuando las visitas que estime procedentes a los lugares de trabajo, solicitando asesorías a los organismos públicos o los expertos y requiriendo aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole que las leyes respectivas permitan exigir a las empresas involucradas en la mediación y a las autoridades, lo anterior, con el objeto de facilitar el proceso de negociación colectiva y el acuerdo entre las partes.

### **1.3 Informe de mediación**

En lo referido a esta materia, el artículo 380 del mismo texto legal, señala:

*“Informe de mediación. Si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión, presentando a las partes un informe sobre lo realizado”.*

De acuerdo al artículo citado, cabe entender que si no se produce acuerdo dentro del plazo, el mediador pondrá término a su gestión y deberá elaborar un informe, el que deberá contener las diligencias realizadas en el proceso de mediación, las citaciones realizadas, la concurrencia de las partes a las sesiones, entre otras.

## **2. Mediación Obligatoria**

### **2.1 Concepto y procedimiento de mediación obligatoria.**

Al respecto, 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”.*

Atendido lo expuesto en la norma transcrita, se puede inferir que esta modalidad de mediación vino a reemplazar a la gestión de “buenos oficios”, que se encontraba contemplada en el anterior artículo 374 bis del Código del Trabajo, variando el plazo para solicitarla, en comparación con la antigua normativa.

Asimismo, al igual que en la mediación voluntaria, el legislador no definió lo que se entiende por mediación obligatoria, sólo indicó que ésta puede ser solicitada por cualquiera de las partes, dentro de los cuatro días siguientes de aprobada la huelga, suspendiendo el ejercicio de la misma, por un periodo de 5 días hábiles, pudiendo prorrogarse la gestión hasta 5 días hábiles más si mediare acuerdo de ambas partes en dicha prórroga.

El carácter de obligatorio, lo adquiere esta modalidad de mediación una vez que ha sido solicitada por una de las partes, por lo que podemos definir esta modalidad de mediación como aquel proceso que puede ser solicitado por cualquiera de las partes dentro de los cuatro días siguientes a la aprobación de la huelga, materializado a través del requerimiento ante la Inspección del Trabajo, el que tendrá el carácter de obligatorio para ellas, suspendiendo el ejercicio de la huelga mientras dure.

## **2.2 Facultades del Mediador**

En lo relativo a las facultades del inspector, este puede 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.

Ahora bien, si transcurrido cinco días desde que fuere solicitada la mediación, las partes no hubieren llegado a acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por finalizada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. No obstante, por acuerdo de las partes podrá prorrogarse por un lapso de hasta cinco días.

Esta modalidad vino a reemplazar a la gestión conocida como “buenos oficios”, incorporada por la Ley N°19.759 de 05.10.2001 y contemplada en el antiguo artículo 374 bis del Código del Trabajo, siendo su redacción prácticamente la misma, teniendo como única diferencia el momento en que puede ser solicitada ante la Dirección del Trabajo, pues mientras en los denominados “buenos oficios” podían ser solicitados dentro de las 48 horas siguientes de acordada la huelga, la mediación obligatoria puede ser solicitada dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga.

## **2.3 Actas de mediación**

El Inspector levantará acta de las audiencias que se realicen en este proceso, la cual deberá ir firmada por las partes y el funcionario que realizó la gestión.

## **3. Mediación en el Procedimiento Especial de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria**

Esta modalidad de mediación se incorpora al Código del Trabajo en el actual artículo 370 del Código del Trabajo, al permitir el legislador por primera vez negociar a los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria.

### **3.1 Concepto y procedimiento de mediación en el Procedimiento Especial de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria.**

En lo referente, el artículo 370 del Código del Trabajo, dispone:

*“Mediación. Cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación de la Inspección del Trabajo, la que estará dotada de amplias facultades para instarlas a lograr un acuerdo. La asistencia de las partes a las audiencias de mediación será obligatoria. Este procedimiento de mediación durará cinco días hábiles, prorrogable por mutuo acuerdo de las partes por el plazo que estimen pertinente.”*

De la norma transcrita, es dable señalar que entenderemos por mediación en el Procedimiento Especial de los Trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria, como aquel proceso especial que puede ser solicitado voluntariamente por trabajadores Eventuales, de Temporada y de Obra o Faena Transitoria o por sus empleadores, dentro del proceso de negociación colectiva, pero una vez efectuado el requerimiento ante la Inspección del Trabajo, la asistencia a las audiencias tendrá carácter de obligatorio para las partes.

En cuanto al procedimiento, el plazo será de cinco días hábiles prorrogables por el plazo que las partes acuerden.

#### **Facultades del Mediador**

De acuerdo a lo señalado en el artículo anteriormente analizado y comentado, el mediador en esta modalidad de mediación está dotado de amplias facultades para promover el acuerdo entre las partes.

Ahora bien, las partes una vez solicitada la mediación, estarán obligadas a comparecer a las audiencias.

## **4. Mediación laboral de conflictos colectivos.**

El legislador para regular este tipo de mediación, estableció un capítulo especial, que denominó “Mediación laboral de conflictos colectivos”, lo que significó reconocer una labor que históricamente venía realizando la Dirección del Trabajo, de manera independiente de los procesos de negociación colectiva, para solucionar los conflictos laborales colectivos, mediante la Orden de Servicio N°1 de 30.01.2002, la cual creó y ordenó un sistema de solución alternativa de conflictos laborales colectivos.

### **4.1 Concepto y procedimiento de mediación laboral de conflictos colectivos.**

En lo referente, el artículo 381 del Código del Trabajo, dispone:

*“Mediación laboral de conflictos colectivos. Los conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial previsto en este Libro para su resolución podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo.”*

Asimismo, el artículo 382 del Código del Trabajo, establece que:

*“Forma de inicio de la mediación de conflictos colectivos. Cualquiera de las partes podrá recurrir a la Inspección del Trabajo para solicitarle una instancia de mediación laboral de conflictos colectivos. Asimismo, la Inspección del Trabajo podrá intervenir de oficio”.*

De las normas preinsertas, se infiere que este tipo de mediación contempla aquellos conflictos colectivos que no tengan un procedimiento especial para su resolución.

Ahora bien, este tipo de mediación de acuerdo a lo señalado en las normas antes transcritas, establece que cualquiera de las partes podrá recurrir

a la Inspección del Trabajo para solicitar este tipo de mediación, así como también, este Servicio podrá intervenir de oficio.

En cuanto al procedimiento establecido por el legislador, respecto de esta mediación, es facultativo para las partes, ya que se utiliza la expresión “podrán sujetarse a las disposiciones de este Capítulo”, y serán las partes quienes determinen si se sujetan a dicho procedimiento, de hacerlo se aplicarán las reglas establecidas en los artículos 382 y siguientes que se desarrollan a continuación.

#### **4.2 Facultades del Mediador**

Al respecto el artículo 383 del Código del Trabajo, dispone:

*“Facultades de la Inspección del Trabajo. La Inspección del Trabajo estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que estime necesarias para llegar a un acuerdo.*

*Para el logro del objeto de la mediación, la Inspección del Trabajo podrá solicitar asesoramiento e información a entidades públicas y privadas y ordenar medidas destinadas a contar con la mayor información necesaria para contribuir a resolver el conflicto”.*

De la norma inserta, es posible señalar que el mediador podrá fijar las audiencias que estime convenientes para solicitar el asesoramiento y ordenar las medidas para obtener la información necesaria para resolver el conflicto.

#### **4.3 Informe de mediación**

Al respecto el artículo 384 del Código del Trabajo, señala lo siguiente:

*“Informe de mediación. En caso de no prosperar la mediación, la Inspección del Trabajo levantará un informe que detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas. Este informe será público”.*

Del precepto transcrito, es dable indicar que una vez terminada la mediación, el funcionario de la Dirección del Trabajo a cargo de ésta, levantará informe en caso que no prospere la mediación, en el cual, se detallará las características del conflicto, la posición de las partes, las fórmulas de mediación analizadas y las posturas de las partes respecto de aquellas, el cual en este caso será público.

## **II. ARBITRAJE**

### **1. Concepto y tipos de arbitraje**

Al respecto, el artículo 385 del Código del Trabajo, dispone:

*“Definición de arbitraje. El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala este Capítulo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos siguientes, un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministro de Hacienda determinará las condiciones, plazos y formas por las cuales se llevará a cabo la designación del tribunal arbitral, la contratación de los árbitros, la supervigilancia del Registro*

*Nacional de Árbitros Laborales y demás normas necesarias para el funcionamiento del arbitraje de que trata este Capítulo”.*

Del precepto citado, resulta posible señalar que en el inciso primero de dicho artículo, el legislador definió expresamente el arbitraje para efectos laborales en materia de negociación colectiva, a diferencia de lo que ocurre con la mediación.

Asimismo, señaló que el arbitraje se regirá por un reglamento que será dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por el Ministerio de Hacienda, en donde se establecerán los plazos, condiciones y forma por las cuales se llevará a cabo la designación del tribunal arbitral, la contratación y el registro de los árbitros y las demás normas de funcionamiento.

Por su parte, el artículo 386 del Código del Trabajo, en cuanto a los tipos de arbitraje, dispone que:

*“Arbitraje voluntario y obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.*

*El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, según lo dispuesto en el 363”*

De conformidad a la norma legal en comento el arbitraje puede ser:

Arbitraje voluntario, esto es, las partes pueden voluntariamente someterse a arbitraje, en cualquier momento de la negociación colectiva, desde el inicio hasta antes de firmar el contrato colectivo, incluso en la huelga y el lock out.

Arbitraje obligatorio, es aquel que se aplica en los casos en que queda prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas, siendo obligatoria esta modalidad de arbitraje en estos casos.

## 2. Funciones de la Dirección del Trabajo en materia de arbitraje

Las funciones y atribuciones de la Dirección del Trabajo en materia de arbitraje son:

2.1. Designación del tribunal arbitral. Una vez suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo o a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional correspondiente al domicilio de la empresa, deberá citar a las partes a una audiencia dentro de quinto día para la designación del tribunal arbitral, la que se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista o en ausencia de ambas.

En esta audiencia se procederá a designar de común acuerdo a los tres árbitros titulares y a dos suplentes dentro de los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales, si las partes no manifestaren preferencias se realizará por sorteo, en ausencia de estas, será la Dirección Regional del Trabajo quien nombrará a aquellos que se aproximen a la preferencia de las partes, procurando que a lo menos uno de los Árbitros tenga domicilio en la respectiva región.

De conformidad al artículo 387 del Código del Trabajo, el Tribunal arbitral será colegiado y estará integrado por tres árbitros, los cuales deberán estar debidamente inscritos en el Registro Nacional de Árbitros Laborales.

2.2. Notificación de los árbitros. De acuerdo a lo prescrito en el artículo 388 del Código del Trabajo, los árbitros serán notificados por la Dirección Regional del Trabajo al correo electrónico registrado por ellos, quedando citados tanto el árbitro como las partes dentro de quinto día a una audiencia de constitución del tribunal arbitral.

2.3. Constitución del tribunal arbitral. En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los jueces árbitros designados. En caso de ausencia de alguno de los titulares, tomará su lugar un suplente. Además, en la misma audiencia se definirá el procedimiento a seguir.

2.4. Contratación de los árbitros. Una vez constituido el tribunal arbitral, de acuerdo a lo señalado en el artículo 396 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo suscribirá con cada uno de los árbitros designados, un contrato de prestación que estará regulado por el Reglamento que se dictará para estos efectos.

2.5. Remuneración y pago de honorarios. Esta será fijada por el arancel anual que determine la Dirección del Trabajo, para el año siguiente, la que será de cargo fiscal, esto de acuerdo al artículo 392 del mismo texto laboral, el cual indica que el pago de los honorarios correspondientes a las remuneraciones de los integrantes del tribunal arbitral corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo cuando se trate de las grandes empresas, las cuales deberán asumir el costo.

2.6. Función de Secretaría del Cuerpo Arbitral. Según lo dispuesto en el artículo 395 del Código del Trabajo, corresponderá a la Dirección del Trabajo, a través de la secretaria del cuerpo arbitral, la revisión de los requisitos de quienes postulen a incorporarse en el Registro Nacional de Árbitros Laborales, registro que tendrá carácter público (nombre del árbitro, región o regiones de desempeño, los casos asignados y terminados y el monto de los honorarios percibidos).

Los requisitos que deben tener las personas naturales que quieran incorporarse al Registro Nacional de Árbitros Laborales, establecidos en el artículo 394, son los siguientes:

a. Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por este.

b. Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas.

c. No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública.

d. No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva.

e. No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Finalmente, los árbitros laborales permanecerán en el Registro mientras mantengan los requisitos legales para su inscripción, correspondiendo a la Dirección del Trabajo, la revisión del cumplimiento y mantención de los requisitos de quienes postulen al Registro Nacional de Árbitros.

### 3. Procedimiento, facultades de los árbitros y sentencia

Al respecto, el artículo 388 del Código del Trabajo, señala que el tribunal arbitral en la audiencia de constitución definirá el procedimiento que seguirá para su funcionamiento.

Una vez verificada la audiencia de constitución, el tribunal arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes. En esta oportunidad las partes presentarán su última propuesta y realizarán las observaciones que



estimen pertinentes. El tribunal levantará acta resumida de lo obrado (artículo 388 inciso tercero).

En cuanto a las facultades del tribunal arbitral, el artículo 389 del Código del Trabajo dispone que éste podrá requerir los antecedentes que juzgue necesarios, efectuar las visitas que estime procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, y exigir aquellos antecedentes documentales, laborales, tributarios, contables o de cualquier otra índole a las partes, que le permitan emitir su fallo de manera fundada.

En lo que respecta a la sentencia emitida por el tribunal arbitral, ésta se denomina laudo o fallo arbitral y deberá ser dictada dentro de los 30 días hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros 10 días hábiles. El tribunal estará obligado a fallar en favor de la proposición de alguna de las partes y este fallo no será objeto de recurso alguno (artículo 391).

En este mismo sentido, es preciso indicar que mientras no sea notificado el fallo arbitral al empleador y al sindicato, estos mantienen la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la Ley N° 20.940 de 8 de septiembre del 2016, en lo referido a mediación y arbitraje, es el que aparece en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,



*Christian Melis Valencia*  
**CHRISTIAN MELIS VALENCIA**  
**ABOGADO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

*J.F.C.C./B.P./D.A.M.*  
**JFCCA/BP/DAM**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Departamentos Dirección del Trabajo
- Subdirector
- Dirección del Trabajo Región Metropolitana Poniente
- U. de Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo