



Tipo Norma	:Decreto Ley 1006
Fecha Publicación	:03-05-1975
Fecha Promulgación	:01-05-1975
Organismo	:MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
Título	:ESTATUTO SOCIAL DE LA EMPRESA
Tipo Versión	:Ultima Versión De : 06-07-1987
Inicio Vigencia	:06-07-1987
Derogación	:06-07-1987
Id Norma	:6440
Texto derogado	:06-JUL-1987
URL	: <a href="http://www.leychile.cl/N?i=6440&amp;f=1987-07-06&amp;p=">http://www.leychile.cl/N?i=6440&amp;f=1987-07-06&amp;p=</a>

## ESTATUTO SOCIAL DE LA EMPRESA

Núm. 1.006.- Santiago 1.o de Mayo de 1975.- Vistos:  
Lo dispuesto en los decretos leyes N.os 1 y 128, de  
1973, y 527, de 1974, y

NOTA

## Considerando:

1.- Que, es urgente crear las estructuras que permitan el establecimiento del nuevo orden social que el Gobierno persigue establecer, facilitando el funcionamiento de una sociedad integrada, justa y solidaria, en la cual cada persona, por su libre iniciativa, pueda lograr su plena realización, satisfaciendo sus necesidades espirituales y materiales.

2.- Que, esas estructuras deben fundarse en los principios de pluralidad y subsidiariedad de la acción del Estado, permitiendo e incentivando diferentes formas de asociación tanto para organizar actividades productivas y participar en ellas, cuanto para lograr un mayor bienestar y perfeccionamiento individual.

3.- Que, entre los estatutos jurídicos destinados a crear dichas estructuras, merece importancia especial el que atañe a la constitución, estructura y funcionamiento de la empresa; a su responsabilidad ante la sociedad, y a la integración que debe existir entre quienes la conforman.

4.- Que, así como las empresas deben contar con un estatuto jurídico que garantice la certeza necesaria para planificar su acción, el Estado debe velar por que ellas satisfagan los requerimientos de justicia y eficiencia que les son exigibles por su importancia económica y social.

5.- La empresa debe ser justa, tanto en su estructura interna, cuanto en su relación con la sociedad. En su estructura interna debe asegurar una justa distribución de sus beneficios y garantizar la debida consideración humana a quienes la componen otorgándoles un adecuado conocimiento de sus finalidades, métodos de acción y desarrollo y atendiendo a las sugerencias que se generen en sus distintos niveles. En su relación con la sociedad debe poner a disposición de ésta los bienes que produce y los servicios que presta, en la cantidad, calidad y oportunidad con que la colectividad los necesite, asegurando el debido equilibrio entre sus legítimos intereses y los de la sociedad a la cual sirve.

6.- Que, corresponde al Estado establecer los mecanismos legales que aseguren el cumplimiento de esos fines y garantizar el eficaz funcionamiento de los mismos.

7.- Que, constituye parte importante de esta finalidad el incentivar y aumentar el ahorro, mejorar la inversión de estos recursos, democratizar los mercados financieros y lograr la incorporación de todos los trabajadores al dominio y rentabilidad de las inversiones.



8.- Que, no obstante que las materias relativas al bienestar social y a la responsabilidad preeminente de los trabajadores en su administración, están íntimamente vinculadas al contenido de este texto legal, no se contemplan en él por cuanto serán resueltas, conjuntamente con los restantes problemas relativos a la Seguridad Social, mediante los textos legales correspondientes.

La H. Junta de Gobierno ha resuelto dictar el siguiente Decreto ley:

NOTA:

El N° 5 del artículo Segundo de la LEY 18620, publicada el 06.07.1987, derogó la presente norma a contar de la fecha de entrada en vigencia del Código del trabajo, esto es, 30 días después de su publicación, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 454 del Artículo Primero de la citada Ley.

TITULO I {ARTS. 1-6}

De los fundamentos del Estatuto Social de la Empresa  
Artículo 1.o- El Estatuto Social de la Empresa regula las relaciones entre los distintos integrantes de la empresa y las de éstos con la sociedad.

En consecuencia, dicho Estatuto se conforma tanto con las normas del presente texto legal, cuanto con las relativas a la regulación jurídica de las empresas, a la capacitación de los trabajadores, a sus regímenes de seguridad social, a la organización sindical de trabajadores y empleadores, a la negociación colectiva y con todas aquellas que regulan la interrelación de la empresa, los inversionistas, los trabajadores y la sociedad.

Todas las normas que integran el Estatuto Social de la Empresa deben concurrir a facilitar la obtención de los fines enunciados en este texto legal.

Artículo 2.o- Las empresas pueden adoptar las estructuras jurídicas que estimen más adecuadas a sus actividades y finalidades; podrán tanto, sin que esta enunciación sea taxativa, constituirse por una persona natural u organizarse como persona jurídica, ya sea que adopte la forma de cooperativa, sociedad de personas, comunidad, sociedad anónima o cualesquiera otra, sometándose, en cada caso, a los requisitos exigidos por la legislación pertinente.

Deberá la empresa, cualquiera que sea la estructura jurídica que adopte, ser económicamente eficiente para la sociedad a que sirve y socialmente justa para quienes la conforman.

Artículo 3°.- En todas las empresas deberá proporcionarse a los trabajadores que la integran la información necesaria para que éstos puedan formarse un juicio cabal sobre su finalidad, organización, gestión y proyecciones, y se establecerá, al mismo tiempo, sistemas de comunicación para la formulación de consultas y sugerencias destinadas al perfeccionamiento de la empresa, de su administración y de las relaciones entre sus componentes. A tal objeto responden los sistemas mínimos de participación establecidos en los Títulos II, III y IV de este texto legal, sin perjuicio de otras formas de integración que puedan establecerse convencionalmente.

Artículo 4°.- La capacitación de los trabajadores, en términos que permitan el más amplio desarrollo de sus



aptitudes intelectuales, técnicas y laborales, será responsabilidad fundamental de la empresa bajo la supervisión y rol subsidiario del Estado. En consecuencia, aquélla deberá solventar los gastos de dicha capacitación en la forma que determine la ley y con sujeción a las normas del sistema nacional de capacitación.

Concurrirán, también, con sus propios recursos, a la capacitación de sus afiliados, las respectivas organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores.

Artículo 5°.- Las normas de este texto legal no limitan ni interfieren la acción que compete a las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores, las que se regirán por las normas pertinentes del Código del Trabajo.

Artículo 6°.- La seguridad social deberá conformarse a los principios internacionalmente aceptados que conduzcan al establecimiento de un sistema fundado en la universalidad, la uniformidad y la suficiencia, de modo de responder a la exigencia de que todos y cada uno de los integrantes de la sociedad puedan lograr la cobertura requerida ante sus diversos estados de necesidad.

De la misma manera y como una consagración del principio de subsidiaridad del Estado, los usuarios deberán asumir la importante función de administrar con eficiencia técnica y financiera los recursos que la seguridad social genera, vinculando a los trabajadores con el destino y uso de los mismos en el proceso económico nacional.

#### TITULO II {ARTS. 7-12}

##### De las Empresas y su Autoridad

Artículo 7°.- Constituye empresa, para los efectos de la presente ley, la entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo una dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas.

Artículo 8°.- Todas las empresas deberán dar cumplimiento a los sistemas mínimos de participación que establece esta ley.

Los sistemas convencionales de participación en actual aplicación, se mantendrán.

El Jefe de Empresa y los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa podrán acordar formas de participación que complementen las establecidas en este texto.

En todo caso, los sistemas de participación actualmente vigentes o que se establezcan en el futuro, deberá contemplar los sistemas mínimos que esta ley establece y ser compatibles con ellos.

El establecimiento de formas complementarias de participación o la modificación de las mismas, sean éstas legales o convencionales, no podrá ser materia de negociación colectiva. Si de hecho se incluyesen en un proyecto de contrato colectivo, habrá objeto ilícito y su nulidad será declarada de oficio, en esta parte, por los organismos competentes.

Artículo 9°.- En las empresas constituidas como cooperativas de trabajo el Consejo de Administración será considerado, para los efectos de esta ley, como Comité de Empresa y cumplirá, por lo tanto, las funciones que a éste competen y no les serán aplicables las disposiciones del Título IV.

Artículo 10°.- En toda empresa deberán existir los



mecanismos y sistemas que permitan a los trabajadores el ejercicio de su derecho a efectuar sugerencias y formular consultas.

Dichas sugerencias y consultas deberán formularse en el nivel, departamento o sección en que se desempeñe el trabajador y, una vez analizadas por el supervisor inmediato se remitirán, conjuntamente con sus observaciones, a los responsables de los niveles administrativos que correspondan.

Artículo 11°.- Jefe de Empresa es la persona de mayor jerarquía ejecutiva, representante de la misma y responsable de las decisiones sobre su funcionamiento, llámese Presidente, Vicepresidente Ejecutivo, Gerente, Director General, Administrador o de cualquiera otra forma. No podrá ser Jefe de Empresa quien desempeñe un cargo de elección popular.

En las empresas constituidas como sociedades de personas, anónimas o de cualquier otra naturaleza, la designación y remoción del Jefe de Empresa deberá constar en las leyes, estatutos o pactos sociales, según sea el caso. En las sociedades de personas en que no exista tal designación, se entenderá que es Jefe de Empresa el socio a quien corresponda la administración de la sociedad y el uso de la razón social; en caso de que ésta quede entregada a dos o más socios, el contrato o un acto posterior deberá designar, entre ellos, al Jefe de Empresa.

En los casos de comunidades se entenderá que es Jefe de Empresa el comunero a quien corresponda su administración, aplicándose, en su caso, lo dispuesto en la parte final del inciso precedente.

Tratándose de empresas que no constituyen personas jurídicas, será Jefe de la misma la persona natural que la dirija.

Será responsabilidad del Jefe de Empresa el cumplimiento del presente texto legal, como asimismo, de las leyes, reglamentos, contratos, convenios, actos colectivos del trabajo y demás disposiciones que resguarden los derechos de quienes la integran o se relacionan con ella.

Artículo 12°.- Directorio o Consejo es el Cuerpo colegiado encargado de la dirección superior de la empresa conforme a lo establecido en las leyes, estatutos o pactos sociales.

Cuando el Jefe de Empresa deba cumplir instrucciones del Consejo, Directorio o de algún otro órgano superior, no podrá eximirse del deber que le impone el inciso 5° del artículo anterior, a menos que hiciere constar por escrito su disenso; en tal caso, asumirán la pertinente responsabilidad quienes hubieren concurrido al acuerdo desentido.

### TITULO III {ARTS. 13-23}

#### Del Comité de Empresa

Artículo 13°.- Comité de Empresa es el órgano de participación en el cual el Jefe de Empresa y los representantes de los trabajadores deben intercambiar informaciones, opiniones y sugerencias relativas a la organización, funcionamiento y gestión de la empresa y a las relaciones entre sus integrantes.

El Comité lo integrarán el Jefe de Empresa, quien lo presidirá, y los representantes de los trabajadores. Estos serán los designados según los distintos niveles de especialidad o calificación que existan en cada empresa y el delegado sindical, en los términos que establezca el Reglamento.

El delegado sindical será designado, según sea el caso, por las secciones sindicales o por las directivas de



los sindicatos que existan en la empresa.

El Comité de Empresa podrá recibir información de funcionarios o ejecutivos de la empresa que no sean miembros del mismo, cuando así lo soliciten el Jefe de Empresa o los representantes de los trabajadores.

Artículo 14°.- En todas las empresas que agrupen 100 o más trabajadores deberá constituirse un Comité de Empresa. También deberá constituirse en las empresas agrícolas que tengan 25 o más trabajadores.

No obstante, y sin perjuicio de la excepción contenida en el inciso anterior, en las empresas que agrupen a más de 25 y menos de 100 trabajadores, también podrá constituirse el referido Comité, siempre que la mayoría de ellos así lo acordaren. La misma norma se aplicará a las empresas agrícolas que tengan menos de 25 trabajadores; en tal tal caso, el Comité se integrará con tres representantes de los trabajadores, uno de los cuales lo será el delegado sindical designado por las secciones sindicales que existan en el predio, si las hubiere.

En el caso de empresas en que no corresponda constituir Comité de Empresa, el Jefe de la misma deberá reunirse, al menos, trimestralmente, con todos los trabajadores para poner en su conocimiento las materias que se señalan en el artículo siguiente.

Para determinar la procedencia de constituir el Comité de Empresa y el número de sus integrantes, se atenderá a la cantidad de trabajadores permanentes. No obstante, en aquellas empresas que, como las de la construcción, tienen por su naturaleza una cantidad fluctuante de trabajadores, el número de los integrantes de Comité se establecerá atendiendo al promedio de los que hubieren empleado en los dos años inmediatamente anteriores a la oportunidad en que corresponda designar o renovar a sus miembros. La norma precedente no se aplicará en las empresas cuyas fluctuaciones de personal sean circunstanciales, u obedezcan a razones estacionales o de temporada, tales como las agrícolas, conserveras y otras, a cuyo respecto se atenderá, siempre, al número de trabajadores permanentes.

Artículo 15°.- Corresponde al Comité de Empresa intercambiar opiniones, recibir información y formular sugerencias respecto de las materias siguientes:

A.- Situación económica-financiera, programas de producción e inversión y planes de desarrollo o de transformación de la empresa. Con este fin, el Jefe de Empresa deberá proporcionar a los miembros del Comité los antecedentes que les permitan tomar cabal conocimiento sobre estas materias.

En especial, el Jefe de Empresa dará información, escuchará la opinión y tomará conocimiento de las observaciones relativas a: I) Las modificaciones importantes en la organización de la empresa, en sus métodos de trabajo o en sus líneas de producción; II) La fusión con otras empresas, el traslado o venta del total o parte de sus instalaciones; III) La ampliación o reducción de actividades o el cierre de la empresa o de parte importante de ésta.

B.- Mecanismos y sistemas de sugerencia, información y consulta que deben existir en los distintos niveles de la empresa, y acerca de las proposiciones y consultas que se le sometan, conforme a lo dispuesto por el artículo 10.

C.- Reglamento Interno de la empresa, para los efectos prevenidos en el Código del Trabajo.

D.- Planes y programas de capacitación y perfeccionamiento de los trabajadores y su evaluación posterior, de acuerdo a lo que establezca la legislación atinente.

E.- Las otras que el Jefe de Empresa o los representantes de los trabajadores consideren de interés informar o plantear al Comité, tendientes al mejor



funcionamiento de la empresa y armonía entre sus componentes.

Se excluyen del conocimiento del Comité aquellas materias que, por su naturaleza, tienen el carácter de reservadas, entendiéndose por tales las que se refieren a procesos, fórmulas o sistemas técnicos constitutivos de secretos industriales y aquellas otras que, de ser conocidas por la competencia, pueden causar detrimento a la empresa.

La información que el Jefe de Empresa proporcione al Comité debe ser oportuna, esto es, darse antes de que los actos que se comunican produzcan sus efectos, de modo que medie entre la comunicación y los efectos de tales actos un plazo prudente que permita el adecuado intercambio de opiniones.

El incumplimiento de la obligación de informar que impone este artículo será sancionado con la multa de que trata el artículo 29, sin perjuicio de las medidas que adopte la autoridad para obtener que la información omitida sea conocida por el Comité de Empresa.

Artículo 16°.- El número de representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, se establecerá de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Si el número de trabajadores fuere superior a 25 pero inferior a 100, elegirá 4 representantes.
- b) Si fueren 100 o más pero inferior a 300, elegirá 5 representantes.
- c) Si fueren 300 o más pero inferior a 600, elegirá 6 representantes.
- d) Si fueren 600 o más pero inferior a 1.200, elegirá 7 representantes.
- e) Si fueren más de 1.200 elegirá 8 representantes.

Artículo 17°.- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, excepción hecha del delegado sindical, serán elegidos en votación secreta, universal e indelegable, de modo de otorgar la debida representación según los distintos niveles de especialidad o calificación, en la forma que establezca el Reglamento. Las dudas que pudieren suscitarse serán resueltas por la Dirección del Trabajo.

Estos representantes durarán dos años en sus cargos, no pudiendo desempeñarse en los mismos por más de dos períodos consecutivos. El procedimiento para la elección, remoción y reemplazo será establecido por el Reglamento. La remoción por censura sólo procederá por la causal de pérdida de confianza, la que deberá ser aprobada por el 60%, a lo menos, de los trabajadores del nivel de especialidad o calificación que lo hubiere designado.

El delegado sindical, representante de las secciones o directivas sindicales, según el caso, será designado por éstas en los términos que establezca el Reglamento, y desempeñará su cargo indefinidamente, pudiendo ser revocada su designación, en cualquier época, por las secciones o directivas sindicales que lo hubieren designado.

Los representantes de los trabajadores se renovarán parcialmente, en la oportunidad que corresponda, conforme al Reglamento.

Artículo 18°.- Para ser designado representante de los trabajadores en el Comité de la Empresa, se deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser trabajador de la empresa durante los dos años anteriores a la designación, salvo que ella tenga una antigüedad menor.
- b) Ser chileno o extranjero, con residencia por más de cinco años en el país.
- c) Saber leer y escribir.
- d) Tener, a lo menos, 21 años de edad.
- e) No hallarse procesado ni estar condenado por crimen o



simple delito.

No podrán ser representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa, quienes desempeñen cargos de elección popular y los dirigentes sindicales. Sin embargo, la designación del delegado sindical podrá recaer en quien se desempeñe como dirigente sindical siempre que sea trabajador de la empresa.

Artículo 19°.- Los representantes de los trabajadores en el Comité de Empresa y el delegado sindical gozarán de inamovilidad durante el ejercicio de su mandato y hasta seis meses después de concluido éste, salvo que el término de su representación se haya producido por renuncia o remoción; y sólo se podrá poner término a sus contratos de trabajo en la misma forma establecida por la legislación vigente respecto de los dirigentes sindicales.

Artículo 20°.- El Comité de Empresa se reunirá ordinariamente una vez al mes.

El Comité podrá funcionar en forma extraordinaria cuando lo cite el Presidente o lo soliciten por escrito los dos tercios de los representantes laborales.

No podrán efectuarse en dicho período más de dos reuniones, sean éstas de carácter ordinario o extraordinario, salvo acuerdo entre el Jefe de Empresa y los restantes miembros del Comité.

La constitución del Comité de Empresa será puesta en conocimiento de la Inspección del Trabajo que corresponda, dentro de los 30 días siguientes a su establecimiento.

Artículo 21°.- Cuando en una empresa deba constituirse Comité de Empresa y la conformen dos o más establecimientos, separados entre sí, se formará, en cada uno de ellos, un Comité de Empresa. El número de sus integrantes se determinará atendiendo al de trabajadores de cada establecimiento. Si en alguno de dichos establecimientos no pudieren aplicarse las normas del artículo 16°, para determinar el número de los integrantes de ese Comité se estará a lo prevenido en la letra a) del mismo artículo.

Si surgieren dudas respecto a la indentificación de el o los establecimientos que componen una empresa, éstas serán resueltas por los organismos competentes del Ministerio del Trabajo.

Los Comités de Empresa que se formen en virtud de lo previsto en los incisos anteriores, se integrarán: a) por la persona que desempeñe el cargo de mayor jerarquía del establecimiento, quien lo presidirá y tendrá, para este efecto, el carácter de Jefe de Empresa en lo relativo al respectivo establecimiento; b) por los representantes de los trabajadores, incluido el delegado sindical del establecimiento, si correspondiere, según las modalidades establecidas en los artículos precedentes.

Artículo 22°.- Cuando en cumplimiento de lo establecido en el artículo anterior, se constituyen varios Comités de Empresa será obligación del Jefe de Empresa reunirse a lo menos una vez al año con los integrantes de todos los Comités de Empresa, con el objeto que éstos conozcan en forma conjunta las materias a que se refiere el artículo 15.

Artículo 23°.- El o los Comités de Empresa tendrán la obligación de informar a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, según corresponda, de las materias señaladas en el artículo 15. Esta información



será proporcionada en una reunión de trabajadores, que se celebrará dos veces al año, a lo menos. Deberá necesariamente concurrir a dichas reuniones el representante laboral de que trata el Título siguiente.

Las actas de sesiones del Comité de Empresa serán publicadas en extracto a fin de que los integrantes de la empresa o del establecimiento, en su caso, puedan informarse de ellas.

#### TITULO IV {ARTS. 24-28}

De la integración laboral en el Consejo o Directorio de la Empresa.

Artículo 24°.- En aquellas empresas en que la ley, los estatutos o pactos sociales establezcan la existencia de un Consejo o Directorio, éstos se integrarán con un representante titular y uno suplente de los trabajadores de la respectiva empresa. El suplente, no obstante la presencia del titular, podrá concurrir a sesiones del Consejo o Directorio sólo con derecho a voz.

Las cooperativas mantendrán el régimen especial consagrado en el artículo 19 del RRA. N° 20, de 1963, modificado por el D. L. 445 de 1974.

Artículo 25.o- El representante laboral en el Directorio o Consejo, titular y suplente, será designado por los representantes de los trabajadores en el o los Comités de Empresa.

En aquellas empresas en que no existe Comité de Empresa la designación de este representante se hará por los trabajadores en votación secreta, universal e indelegable.

La forma de proceder a la designación en los casos a que se refieren los incisos anteriores y las causales de remoción de este representante será establecida por el Reglamento. La remoción por censura sólo procederá por la causal prevista en el artículo 17 y deberá ser aprobada por el 60%, a lo menos, de los trabajadores de la empresa respectiva.

Artículo 26.o- El representante laboral en el Directorio o Consejo deberá ser trabajador de la respectiva empresa y tendrá los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades de los Directores o Consejeros designados por los inversionistas o socios, con las modalidades siguientes:

a) No será necesario que sea propietario de un determinado número de acciones.

b) La prima de la póliza de garantía para caucionar su desempeño, así como los demás gastos que se deriven de su cargo, serán pagados por la empresa con imputación a gastos generales.

c) No podrá contraer a título personal ningún tipo de obligaciones civiles en beneficio de la empresa, salvo aquellas que emanen de la ley, los estatutos o los reglamentos, sin perjuicio de la responsabilidad en que incurra en el desempeño del cargo con arreglo a las normas generales. Si quisiera salvar su responsabilidad por algún acuerdo del Directorio o Consejo, deberá hacer constar en el acta su oposición.

d) Las remuneraciones u otros emolumentos que le corresponda percibir en el ejercicio de este cargo, serán destinadas a financiar actividades de capacitación ocupacional en la empresa.

e) Permanecerá en el cargo dos años contados desde la fecha de su designación y gozará del mismo fuero establecido en el artículo 19.

f) La cesación de funciones del titular significará su sustitución por el suplente, debiendo procederse, en tal caso, a la designación del que deba suplir a este último.



g) Deberá haber aprobado, a lo menos, el 8.o año de la enseñanza básica.

Artículo 27.o- La incorporación del representante laboral a los Directorios o Consejos aumentará en uno el número de miembros de que se componen con arreglo a los respectivos estatutos, pero no implicará alteración de las normas relativas a quórum que éstos determinen.

En silencio de los estatutos se entenderá que el Presidente del Directorio o Consejo tiene la facultad de dirimir los empates que se produzcan en las votaciones que se realicen.

Artículo 28.o- Las normas precedentes prevalecerán sobre las estatutarias vigentes a partir desde el momento en que se efectúe la designación a que se refieren los artículos 24.o y 25.o.

#### TITULO V {ARTS. 29-32}

De la fiscalización y sanciones

Artículo 29.o- La fiscalización de lo dispuesto en el Título III de esta ley, corresponderá a los servicios dependientes del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la infracción a sus normas será sancionada con multa de hasta 20 sueldos vitales anuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

las multas se aplicarán de acuerdo al procedimiento establecido en la ley número 14.972.

Artículo 30.o- La Superintendencia de Sociedades Anónimas y la División de Cooperativas del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción controlarán el cumplimiento de esta ley, en lo que les compete, pudiendo aplicar las sanciones establecidas en sus respectivas legislaciones.

Artículo 31°.- Las organizaciones sindicales de empleadores y trabajadores podrán convenir en el establecimiento de Tribunales Arbitrales especiales que conozcan de las infracciones al presente texto legal, caso en el cual estas materias serán resueltas por dichos Tribunales y no tendrá aplicación lo dispuesto por los dos artículos precedentes.

Artículo 32°.- El Presidente de la República podrá establecer, por decreto supremo, las disposiciones de esta ley que no serán aplicables a aquellas empresas que se definan de carácter estratégico para la seguridad nacional

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS {ARTS. 1-3}

Artículo 1°. transitorio.- Mientras esté vigente el decreto ley 198, de 1973, todas las designaciones que deban efectuarse de conformidad a la presente ley se someterán a las normas de ese decreto ley.

Artículo 2°. transitorio.- Los Comités de Empresa a que se refiere el Título III y los representantes laborales ante los Directorios o Consejos deberán constituirse o ser designados, respectivamente, dentro del plazo de 90 días, contado desde la vigencia de esta ley.

Artículo 3°. transitorio.- La presente ley entrará en



vigencia el mismo día en que comience a regir el nuevo Código del Trabajo, que reemplazará al contenido en el texto oficial fijado por decreto 875, de 25 de Junio de 1971 y sus modificaciones.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría General.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE, General de Ejército, Presidente de la República.- JOSE T. MERINO CASTRO, Almirante, Comandante en Jefe de la Armada.- JOSE BERDICHEWSKY SCHER, General del Aire, Comandante en Jefe de la Fuerza Aérea subrogante.- CESAR MENDOZA DURAN, General, Director General de Carabineros.- Nicanor Díaz Estrada, General de Brigada Aérea, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a U. para su conocimiento.- Saluda a U.- Luis Ribalta Puig, Subsecretario del Trabajo.