



Guía para la
Conducción de
Audiencias laborales
**Audiencia de
conciliación laboral**

Tabla de contenidos

Presentación	1
1 Finalidades de la conciliación	3
1.1 Límites a la actuación del juez o jueza en la conciliación	4
1.1.1 Mantener imparcialidad	4
1.1.2 Suspender el registro de audio	5
1.1.3 No promover conversaciones privadas	5
1.1.4 Delegar la función conciliadora	6
1.1.5 Forzar el acuerdo	6
1.2 Lenguaje claro y contexto de negociación	9
2 Llamado a conciliación en audiencia preparatoria, en audiencia de juicio y en audiencia monitoria laboral	10
2.1 La conciliación en audiencia preparatoria	10
2.1.1 Estudio previo de la causa	10
2.1.2 Indagar con las partes	11
2.1.3 Proponer y explicar las bases	12
2.1.4 Antecedentes que se deben considerar para proponer bases ..	14
2.1.5 Dedicarle un tiempo prudente a la negociación:	15
2.1.6 Contenido del acuerdo	16
2.2 La conciliación en audiencia de juicio	18
2.2.1 Oportunidad del llamado	18
2.2.2 Contenido del llamado	20
2.2.3 Suspensión de audiencia	21
2.2.4 Redacción clara del acuerdo	21
2.3 La conciliación en audiencia monitoria	22
2.3.1 Oportunidad del llamado	22

2.3.2 Otras consideraciones	22
3 Lista de verificación	23
4 Anexo: formatos de resoluciones.	26

Presentación

La conciliación constituye un equivalente jurisdiccional de carácter autocompositivo que consiste en un acuerdo al que arriban las partes sobre las bases propuestas personalmente por el juez o jueza que dirige la audiencia, las que son aceptadas, en todo o en parte, por los y las intervinientes, lográndose de esta forma poner término anticipado al procedimiento, total o parcialmente.

Para el legislador laboral, se trata de un trámite obligatorio. En efecto, el artículo 453 número 2 del Código del Trabajo establece que “terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo (...)”. Lo anterior significa que el juez o jueza no puede delegar este mandato y no puede omitir este llamado¹.

El procedimiento laboral contempla la conciliación dentro de la audiencia preparatoria de juicio, una vez acabada la etapa de discusión y antes de fijar los hechos de prueba. Sin embargo, la práctica indica que este llamado se efectúa también extraordinariamente al inicio de la audiencia de juicio, e incluso, aunque en menor medida, una vez ya iniciada la audiencia de juicio o antes de dictar sentencia definitiva². De modo que se trata de una actuación que se verificará **no sólo en audiencia preparatoria, sino que también en audiencia de juicio y durante el curso del procedimiento monitorio**, lo que, sumado a la relevancia de la conciliación como equivalente jurisdiccional a la sentencia definitiva por el gran número de causas que son concluidas por conciliación, hacen recomendable y útil abordarla en esta Guía.

En materia laboral, particularmente, tratar la conciliación implicará no solo prestar especial atención a esa fundamental etapa por las virtudes de concluir el proceso con una solución del conflicto que implique el acuerdo de las partes, rompiendo la lógica adversarial por una solución colaborativa; sino que deberá significar, también, ponderar el rol que ejerce el juez o jueza en la conciliación, su preparación y la mejor forma de proponer las bases de conciliación, sin perder de vista los límites legales y éticos a que se enfrenta, los peligros e incentivos perversos que se instalan en la función, riesgos que de concretarse, terminan por desnaturalizar el carácter

1 El artículo 427 del Código del Trabajo dispone que: “Las audiencias se desarrollarán en su totalidad ante el juez de la causa, el que las presidirá y no podrá delegar su ministerio.”

2 El artículo 262 del Código de Procedimiento Civil, aplicable como disposición supletoria de acuerdo al artículo 432 del Código del Trabajo, contempla este llamado extraordinario señalando que, sin perjuicio de la conciliación obligatoria, el juez o jueza “puede, en cualquier estado de la causa, efectuar la misma convocatoria (...)”.

voluntario del acuerdo, imponiendo a las partes –directa o indirectamente– los términos de una conciliación que puede impactar sus intereses, alejada de sus objetivos y exponiendo la imparcialidad judicial.

Una investigación empírica de observación de audiencias laborales realizada por el profesor Claudio Fuentes³, identificó prácticas, interacciones y dinámicas en las audiencias de conciliación, algunas de las cuales impactan en su objetivo y en la imparcialidad del tribunal. De los principales hallazgos de este estudio, en la Guía podrá encontrar recomendaciones, alertas y rasgos particulares de la conciliación en cada tipo de audiencia –preparatoria, de juicio y monitorio–, para luego abordar aspectos comunes en relación con las bases de conciliación y las buenas y malas prácticas que se logran identificar en el llamado a conciliación.

3 Ver Fuentes Maureira, Claudio, Trazos del Judicial Case management en la justicia de familia y laboral chilena, en Case management y flexibilidad del proceso civil en Chile: obstáculos y oportunidades, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 205 – 240. Fuentes Maureira, Claudio y García Odgers, Ramón, de ¿Dirección judicial del proceso en la producción de pruebas? No, Judicial case management?, en Santibáñez, María Elena, La prueba en los procedimientos. VII Jornadas nacionales de Derecho Procesal, Thomson Reuters, octubre 2019, pp. 603-642. Agradecemos al profesor Fuentes compartir el estudio para la elaboración de esta Guía.

1 Finalidades de la conciliación

Desde el punto de vista procesal, la conciliación constituye una forma “anómala” de poner término al procedimiento, el que naturalmente está encaminado a obtener una sentencia ejecutoriada que declare el derecho discutido entre las partes. Y esta “anomalía” se confirma si se tiene presente que en dicha actuación el juez o jueza no actúa como tal, sino como un “amigable componedor”⁴. Sin embargo, lo anterior no debe ser entendido como un “defecto procesal”. Por el contrario, el legislador promueve e incentiva esta actuación, ya que permite obtener un término adecuado de la causa asegurando al demandante un título ejecutivo para el cobro de su crédito laboral; permite el uso eficiente de los recursos destinados al proceso, al ser destinados los recursos liberados por la conciliación a otras causas; y, el cumplimiento tiene mejor pronóstico y resultado que la sentencia definitiva, ya que las partes manejan el monto a pagar y la forma de pago.

El Código del Trabajo (CT) le otorga a la conciliación un tratamiento similar al de la sentencia definitiva para los efectos de su cumplimiento, estableciendo en el artículo 453, número 2, que “producida la conciliación, sea ésta total o parcial, deberá dejarse constancia de ella en el acta respectiva, la que suscribirán el juez y las partes, estimándose lo conciliado como sentencia ejecutoriada para todos los efectos legales”, asignándole expresamente su mérito ejecutivo en el artículo 464 N°2. Además, el artículo 426 del CT promueve la intervención de las partes ante un posible acuerdo, anticipando que, si éstas concurren a la audiencia por medio de mandatario, éste “se entenderá de pleno derecho facultado para transigir”. Y protege la actividad que el juez o jueza despliega en dicha actuación, al ordenar que debe proponer bases de arreglo, “sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación” (artículo 453 N°2 del CT), de manera de precaver la finalidad última de lograr la solución pacífica del conflicto entre partes.

Lo anterior no quiere decir que no existan límites en el actuar del juez o jueza a la hora de llamar a conciliación o que este llamado pueda o deba realizarse en cualquier momento del proceso, como se verá. Como toda actuación del juez o jueza debe ajustarse a sus prerrogativas legales y resguardar, muy especialmente, el debido proceso y, en el caso del proceso laboral, también los principios formativos del proceso.

La conciencia de estos límites legales y éticos del juez o la jueza serán vitales en todo el proceso conciliatorio.

⁴ Artículo 263 del Código de Procedimiento Civil, en relación al 432 del Código del Trabajo.

1.1 Límites a la actuación del juez o jueza en la conciliación

Sin que sea posible realizar una enumeración completa de todas aquellas situaciones que pudieran tensionar el actuar conciliador del juez o jueza con los límites en el uso legítimo de sus facultades, conviene hacer un repaso de aquellas situaciones que se verifican comúnmente, donde esa tensión o conflicto parece evidente, con la finalidad de delimitar adecuadamente la actuación de la autoridad jurisdiccional en esta etapa:

1.1.1 Mantener imparcialidad

Nunca deberá perderse de vista que la conciliación es encargada por el legislador al juez o jueza que dirige la audiencia, quien, si bien obrará como amigable componedor, lo realiza en ejercicio de la judicatura, por lo que jamás deberá **mostrarse parcial frente al conflicto o adelantar una decisión** que, además, no puede ser adoptada hasta después de la celebración de la audiencia de juicio. En este sentido, es relevante tener presente que el artículo 195 N°8 y 196 N°10 del Código Orgánico de Tribunales, contemplan como causales de implicancia y recusación del juez o jueza, el pronunciarse anticipadamente del asunto que conoce.

La pérdida de imparcialidad del juez o jueza deviene también en un déficit de debido proceso para las partes (artículo 19 N°3 de la Constitución Política), lo que no solo tiene que ver con la convicción interna de ese juez o jueza, sino con la percepción de las partes en base a sus dichos o actos. Es relevante no perder de vista que lo protegido normativamente en el actuar del juez o jueza, es que al momento de conciliar, las “opiniones” que exprese no le inhabilitan para seguir conociendo de la causa (artículo 263 del Código de Procedimiento Civil), lo que debe ser entendido como aquellas que derivan y tienen directa relación con las bases de arreglo que se proponen, pero en ningún caso con las resultas del juicio, de modo que el juez o jueza no queda protegido frente a referencias o menciones que tienden a resolver o tomar una “decisión” en la causa.

En el siguiente video revisaremos una simulación de audiencia, en que se aborda la imparcialidad del tribunal en la conciliación.



<https://vimeo.com/788268080/de94a7eccb>

1.1.2 Suspender el registro de audio

No resulta admisible que el juez o jueza que dirige la audiencia, ordene **apagar el registro de audio mientras se lleva adelante la conciliación**, con el objeto de excluir del registro las conversaciones que los y las intervinientes lleven adelante. El registro de la audiencia es un imperativo legal, establecido explícitamente en el artículo 425 inciso 3° del CT, optando el sistema nacional por un registro de audios. Por su parte, la audiencia responde también a los principios de concentración (artículo 425 del CT), de buena fe (artículo 430 CT) y publicidad (artículo 428 del CT). Así, toda actuación que se lleve adelante en audiencia debe ser registrada íntegramente en audio, sin que sea legítimo ni legal ordenar la suspensión del registro mientras el juez o jueza esté actuando en la causa. Distinto es el caso en que las partes pidan una suspensión o receso de la audiencia para conversar privadamente entre ellas o con sus representados -sin intervención del juez o jueza-, caso en el cual parece razonable otorgarles el espacio de reserva que reclaman.

Es recomendable pensar como estándar que aquello que el juez o jueza o las partes quieran expresar, pero no quieran que sea registrado en la audiencia, entonces no debe ser dicho.

1.1.3 No promover conversaciones privadas

Es una regla del debido proceso la bilateralidad de la audiencia y el conocimiento de las partes de todo lo obrado en la causa, así como la concentración y el registro íntegro de la audiencia (artículo 425, 427 y 428 del CT). Desde ahí, traspasa esos principios y agrede la obligación de registro, la práctica de conversar con una de las partes “en privado” (pidiéndole a la otra parte que abandone la sala momentáneamente), para luego conversar con la otra parte, también “a solas”. Esa conversación no registrada, vulnera el control de la contraparte y cierne un ineludible manto de dudas sobre “lo conversado” por el juez o jueza con las partes, lo que además no puede ser controlado ni revisado. Esta práctica, que hoy ha retrocedido en su uso por los problemas planteados, debe ser erradicada, siendo absolutamente ilegítima aún a petición de parte. No existe en el proceso algo que las partes o el juez o jueza puedan conversar o discutir y que no deba ser registrado, reiterándose el estándar de que, si lo que será dicho no “puede” quedar registrado, entonces no debe ser dicho.

1.1.4 Delegar la función conciliadora

Ya se ha señalado que el juez o jueza actúa siempre en la audiencia en calidad de tal, lo que entrega legitimidad a sus actuaciones y decisiones, las que no pueden ser delegadas. En materia laboral, esto se encuentra expresamente en el artículo 427 del CT. **El llamado a conciliación, incluida la negociación, no es delegable por el juez o jueza a un funcionario o funcionaria del tribunal, ni antes ni durante la audiencia respectiva.** Esto es sin perjuicio de constatar que, en la práctica, los funcionarios y funcionarias de acta son quienes tienen el primer contacto con las partes, antes del inicio formal de la audiencia, situación que normalmente implica que aquel funcionario o funcionaria del tribunal tomará conocimiento anticipado acerca de una negociación iniciada informalmente por las partes, o incluso de un acuerdo ya afinado antes del inicio de la audiencia, caso en el cual se lo comunicará al juez o jueza que va a dirigir la audiencia. Sin embargo, se trata solo de una información que es transmitida por el funcionario o funcionaria, quien no está facultado para instar por el acuerdo.

1.1.5 Forzar el acuerdo

Es importante dejar asentado que el juez o jueza no debe conformarse con solo efectuar un llamado formal a conciliar, ni esta etapa se agota con obtener una respuesta negativa inicial de las partes, pues dicha postura puede ser modificada por quien dirige la audiencia con un manejo adecuado de las pretensiones de las partes y del proceso de negociación encaminado precisamente a generar una apertura a una solución colaborativa. Así, es normal que el proceso de negociación implique negativas de las partes a ofertas y contraofertas, o bases del tribunal, pero que aún exista ánimo y posibilidad de conciliar la causa, especialmente considerando el interés de las partes y las particularidades del caso, lo que hace necesario que el juez o jueza continúe ese proceso de negociación, sin perjuicio de esa primera negativa.

Dicho esto, debe señalarse que, expresada ya por las partes o por una de ellas, de manera razonada, la voluntad expresa e inalterable de no conciliar, el **llamado reiterativo al acuerdo por el juez o jueza que dirige la audiencia puede devenir en una sensación de presión para el o la litigante.** Una vez más, si la insistencia proviene del juez o jueza que dirige la audiencia y resolverá el conflicto –en caso que el llamado a conciliación sea en audiencia de juicio o monitoria–, es imposible pretender que el o la litigante se abstraiga de aquello y no vea en riesgo su defensa frente a quien argumenta insistentemente para conciliar el conflicto.

En general, será objeto de esa insistencia la parte que se muestra más reacia a conciliar, quien leerá en esa conducta del juez o jueza una eventual represalia por su resistencia a aceptar el acuerdo, lo que resta legitimidad social a la sentencia que deberá dictarse a continuación. En esos llamados reiterados a conciliación, luego de una negativa de las partes, el riesgo de entregar argumentos que traspasan estos límites es mayor, cayendo en amenazas veladas al expresarse frases como: “todos estamos viendo el mismo juicio, intente llegar a acuerdo”, “la condena puede ser por mucho más que las bases que conversamos”, “entre las bases de conciliación y el rechazo de la demanda, parece que son mejores las bases”, etcétera.

No debe perderse de vista que la ley contempla solo un llamado a conciliación como requisito esencial del proceso, siendo los demás intentos conciliaciones extraordinarias, que tendrán lugar, en general, luego de una inicial negativa de las partes al acuerdo. Tampoco debe olvidarse que, aun siendo la conciliación una buena salida al conflicto, las partes tienen derecho a que un tercero institucional de una solución jurídica y pacífica a su conflicto, con un pronunciamiento de fondo que adjudique derechos - prerrogativa vinculada a la tutela judicial efectiva -, por lo que forzar la conciliación tiende a afectar el ejercicio de ese derecho.

En el siguiente video, revisaremos una simulación de audiencia con llamados reiterados a conciliar.

 <https://vimeo.com/788281145/569edffb37>



Jurisprudencia

Tema	Doctrina	Rol
<p>Las expresiones del juez o jueza en conciliación pueden habilitarlo.</p>	<p>“SEXTO: Que las expresiones antedichas, denotan clara y fundadamente que el juez, cuya inhabilitación se pide, ha incurrido en la causal de recusación alegada, pues durante el llamado a conciliación ha emitido opinión sobre aspectos de fondo relativos a la teoría del caso de las partes y la condena en costas, dando por sentado que las alegaciones y defensas de la demandada serán rechazadas con costas. En este punto la explicación de que lo relativo a la imposición de costas tendría que ver con ambas partes, no justifica su proceder pues, en primer término, lo dice después de pronunciarse sobre las defensas de la demandada y, en segundo lugar, en ninguna hipótesis puede estimarse que constituye una base de arreglo propia de un llamado a conciliación, las que tampoco propuso.”</p>	<p>Municipalidad De Punta Arenas / Reyes. C.A. Punta Arenas Rol 117-2021 Enlace</p>

1.2 Lenguaje claro y contexto de negociación

Es importante **recomendar el uso de un lenguaje claro y directo en el llamado a conciliación**, entendiendo que las partes resolverán directamente su litigio, con la mediación del juez o jueza. **Si en la audiencia están presentes las partes y sus apoderados, el uso de un lenguaje claro será imprescindible, pues no podrá existir conciliación en caso que algunas de las personas que deben prestar su voluntad no comprendan sus términos e implicancias.** El cierre definitivo del conflicto estará dado por el entendimiento y voluntad que las partes entregan a esta composición.

En relación con esta materia, parece relevante destacar que el juez o jueza debe **explicar el contexto de la negociación**, en orden a transmitir a los y las intervinientes que el espacio que la ley otorga para negociar un posible acuerdo, se asienta en la confianza recíproca de que todos actuarán de buena fe, por aplicación del principio que el artículo 430 del CT consagra expresamente, de manera de generar en las partes la convicción que sus intervenciones durante el curso de la negociación en ningún caso horada ni compromete sus pretensiones, alegaciones o defensas, generando así un clima de respeto mutuo y de libertad que son la base de un buen acuerdo.

Las partes deben saber que, así como el tribunal no se inhabilita al emitir opiniones (artículo 453 numeral 2 del CT), ellas tampoco sufrirán perjuicios o represalias en relación a lo que manifiesten en el curso de la conciliación. Lo que sucedería, por ejemplo, si el representante del demandado durante la etapa de conciliación reconoce falta de liquidez para sufragar un acuerdo o una difícil situación económica de la empresa, y luego se utiliza esa información para decretar una medida cautelar en su contra. Valerse de esa información para otras cuestiones distintas a la negociación, tendrá el efecto de quebrar el espacio de confianza necesario en que el juez o jueza debe actuar como amigable componedor para explorar la conciliación con las partes.

En la siguiente simulación de audiencia, relevaremos la importancia del uso de un lenguaje claro.



<https://vimeo.com/788284453/4147cba0c1>

2 Llamado a conciliación en audiencia preparatoria, en audiencia de juicio y en audiencia monitoria laboral

2.1 La conciliación en audiencia preparatoria

La audiencia preparatoria constituye el espacio natural previsto por el legislador para el desarrollo de la conciliación, situándose aquí como requisito esencial del proceso, lo que se entiende ya que a esta altura el juez o jueza que dirige la audiencia tendrá los antecedentes suficientes para comprender el conflicto y establecer bases de conciliación fundadas. Por otra parte, la conciliación en esta etapa permite ahorrar la audiencia de juicio, destinando esos recursos a otra de las causas que exigen la atención del tribunal y evita a las partes el desgaste económico de sostener un proceso judicial de lato conocimiento. La oportunidad precisa, de acuerdo al artículo 453, número 2, del Código del ramo, es una vez **“terminada la etapa de discusión”, momento en que el juez o jueza debe iniciar una conversación con las partes actuando como un mediador o mediadora.**

Para ejercer adecuadamente esta labor, es necesario:

2.1.1 Estudio previo de la causa

Entendemos que el llamado a conciliación “una vez terminada la etapa de discusión”, no es casual y propende a conducir una conciliación “informada” sobre la base de las alegaciones fundamentales de las partes. Así, para proponer bases adecuadas y conducir el debate que surge entre las partes en esta etapa, resulta indispensable un estudio previo de los antecedentes, pero con una vocación meramente descriptiva, lo que significa que este estudio debe efectuarse en términos tales que permita determinar con precisión cuáles son las pretensiones de la parte demandante y sus fundamentos principales, así como las excepciones y defensas formuladas por la demandada o demandadas, de manera de entender adecuadamente el conflicto y concebir un panorama acerca de la plausibilidad de las alegaciones de las partes. Dicho estudio debe permitir determinar -en términos generales- el objeto del juicio, su cuantía y la mayor o menor complejidad que representará para las partes el sostener y acreditar sus alegaciones en juicio.

Que el estudio sea descriptivo y no valorativo, significa que debe tener como vocación el conocimiento y comprensión del conflicto de manera de allanar la formulación de adecuadas bases de acuerdo, no la decisión o resolución final del conflicto, ya que esto conduce a prejuzgar el litigio, condicionando el llamado a conciliación y pone en riesgo la imparcialidad del juez o la jueza.

2.1.2 Indagar con las partes

Comúnmente, a la audiencia preparatoria sólo asistirán los apoderados o apoderadas de ambas partes, y es frecuente que antes de su inicio hayan tenido la oportunidad de conversar, de modo que conviene preguntar en relación con la existencia de esta negociación informal y, en su caso, cuáles son las posturas que las partes han manifestado al respecto, con la finalidad de conocer las condiciones que ellas manejan a priori y no entorpecer un eventual principio de acuerdo. En esto, se debe ser cuidadoso o cuidadosa en realizar esa averiguación solo como pregunta, puesto que no es exigible que las partes realicen algún acercamiento anterior a la audiencia preparatoria.

Cuando se solicite por el abogado o abogada de alguna de las partes que el juez o jueza escuche o se dirija directamente a sus representados para explicar la postura del tribunal, es recomendable usar lenguaje claro y, en caso de ser necesario, entregar un tiempo acotado para escuchar a las partes, debido a que por la carga emocional que puede significar la causa para ellos y ellas y no ser abogados o abogadas, sus dichos pueden alejar las posibilidades de acuerdo o incluso señalar algo que eventualmente pueda perjudicar su posición de fondo. **En cualquier caso, es recomendable dirigirse directamente a las partes solo a requerimiento del abogado o abogada que la representa o con su consentimiento**, debido a que es ese profesional quien por ley representa y defiende a la parte en el proceso y ha determinado la estrategia técnica con la que se enfrentará al mismo.

En este mismo orden de ideas, si **la parte pide ser escuchada por el juez o jueza que dirige la audiencia, se hace recomendable entregar ese espacio**, teniendo a la vista el derecho a ser oída y que, en el ámbito de la conciliación, esa posibilidad de expresarse permite una mejor disposición a arribar a un acuerdo. En este escenario, es recomendable, también, **advertir que se escuchará o se dará la posibilidad de hablar a la otra parte, para resguardar la bilateralidad de la audiencia, pero que no se permitirá una discusión directa entre los y las intervinientes**, por ser ajeno a esta etapa del proceso y no ser un aporte a la conciliación de la causa. Eventualmente, podrá indicarse un tiempo limitado para esas expresiones (por ejemplo, otorgando 2 o 3 minutos a cada parte).

2.1.3 Proponer y explicar las bases

Debe explicarse a las partes la forma o el razonamiento que conduce a las bases que se van a proponer, destacando tanto los riesgos que evitan, como aquellas ventajas o beneficios que representa la aceptación para ambas partes. No debe olvidarse que el principal rasgo de la conciliación es la voluntariedad, por tanto, todos deben entender que algo ganan con el acuerdo. Las bases de conciliación deben vincularse a la causa, ya que cada caso tiene sus particularidades. Es importante que las partes perciban que se está tratando su causa y no se están pasando por alto las particularidades del caso, sin perjuicio de estándares comunes que se puedan citar para explicar las bases de conciliación (jurisprudencia o baremos). Además, las bases deben transmitir seriedad y objetividad, evitando imponer propuestas mal razonadas o arbitrarias, procurando afianzar la oferta en algún razonamiento que permita generar en las partes la convicción acerca de los beneficios del acuerdo.

En este orden, pueden resultar útiles algunas referencias como las siguientes:

- Despejar aquello que se mantiene controvertido de lo no discutido, por cuanto respecto de esto último no hay nada que negociar.
- Hacer referencias a la jurisprudencia en casos que puedan ser calificados como análogos o similares.
- Referir la estadística en determinadas causas, cuando exista seguridad empírica de ellas. Por ejemplo, el porcentaje de causas acogidas o rechazadas en determinados casos. Lo anterior, sin embargo, debe manejarse con prudencia, siendo recomendable usar este parámetro solo cuando se trate de comunicar estadísticas comprobables y jurisprudencia sostenida de manera razonablemente estable por nuestros tribunales superiores.
- Puede ser un elemento que las partes consideren relevante, el tiempo de tramitación promedio de una causa. Si bien este dato podría interpretarse como una presión, puede ser relevante si se formula como dato objetivo, especialmente en tribunales que exceden su capacidad de ingresos, cuestión que sigue siendo hasta hoy una realidad. Entonces, deberá cuidarse siempre, en este aspecto, entregar la información como elementos de juicio para las partes, sin condicionar la voluntad de alguna de ellas al eventual retraso en la tramitación de las causas, pues aquello pugna con el derecho a la tutela judicial efectiva.

- Como contrapartida, plantear al demandado la utilidad de conciliar con la finalidad de despejar la incertidumbre propia del procedimiento judicial y la obtención de facilidades de pago.

Las bases deben ser propuestas por el juez o jueza en todo caso, aun cuando las partes hayan manifestado expresamente que no tienen intención de conciliar. La propuesta, no obstante, no debe necesariamente incluir una suma de dinero, pues habrá casos en que bastará establecer una adecuada base de cálculo que permita fácilmente arribar a un acuerdo o, como en los casos de tutela por vulneración de derechos fundamentales, el aspecto económico puede llegar a ser un complemento de otras prestaciones que son más relevantes para el o la demandante⁵.

Por ejemplo, si se denunció al empleador por haber afectado el derecho a la honra del actor y la relación de hechos parecen verosímil, se podrá acordar una forma de reparación de la misma naturaleza, traducido en disculpas públicas o reconocimiento a su trabajo. O si se trata de una medida de control intrusiva, como la revisión de correos electrónicos que pudiera afectar la intimidad del trabajador o trabajadora, se podrá acordar con el empleador el establecer una normativa en su reglamento interno que limite el ejercicio de las esas facultades empresariales.

Podrán existir situaciones excepcionales en las que el juez o la jueza se enfrente a una causa en la que proponer cualquier base de conciliación conduzca a emitir pronunciamiento en orden a acoger o rechazar la demanda (por ejemplo, determinadas causas declarativas); o en que, a su juicio, sea completamente inviable la acción, por lo que no considerará procedente establecer bases de conciliación. En caso de determinar ese juez o jueza que no se encuentra en posición de establecer bases de conciliación, deberá cuidar siempre no anticipar la decisión de la causa, como ya se dijo, y entregar a las partes el argumento por el que se abstiene de establecer las bases.

⁵ El artículo 495 del Código del Trabajo prescribe –a propósito del contenido mínimo de la sentencia definitiva en la acción de tutela– que: “En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.”.

2.1.4 Antecedentes que se deben considerar para proponer bases

La experiencia indica que sobre este punto no existe coincidencia entre jueces y juezas:

Para algunos, resulta más adecuado **proponer bases de arreglo revisando sólo demanda y contestación**, pues se argumenta que la postura del juez o jueza que dirige la audiencia no se puede “contaminar” con la verificación de otros antecedentes que naturalmente conduzcan más que a proponer bases, a resolver el asunto de fondo, pudiendo incurrirse en una causal de inhabilidad tras adelantar opinión⁶. Además, al encontrarse únicamente algunos medios de prueba disponibles en relación a los que se desplegarán en juicio, la valoración que se haga de los primeros no necesariamente refleja su acertado peso probatorio, lo que sólo se definirá de acuerdo a su mérito por el juez o jueza de fondo.

Para otros, en cambio, **no resulta contrario a la ley y es recomendable revisar algunos antecedentes, que normalmente a esa altura serán sólo la instrumental digitalizada**, para manejar ciertos parámetros de acuerdo al tipo de causa de que se trate. Lo anterior, además, tiene respaldo normativo en el artículo 266 del CPC, en relación al artículo 432 del CT, que permite la utilización de la documentación digitalizada al momento de la conciliación.

Así, por ejemplo:

- Una verificación de lo actuado por las mismas partes en etapa administrativa ante la Dirección del Trabajo, podría evidenciar los montos y rubros sobre los cuales las partes no discuten o, por el contrario, cuál fue el motivo por el cual alguna de las partes rechazó el acuerdo propuesto por el funcionario fiscalizador.
- En causas sobre despidos injustificados por necesidades de la empresa se sugerirá un porcentaje de lo pretendido, cuyo monto preciso dependerá –en cada caso– de la calidad de la carta de despido que se presente, pues si esta carece de fundamento, el demandado o demandada sabe que sobre su parte pesa el mayor riesgo, y estará más llano a aceptar una base mayor; mientras que en el caso contrario, si los hechos de la comunicación parecen atendibles, se deberán distribuir más equitativamente los riesgos.

⁶ El artículo 195 del Código Orgánico de Tribunales, estatuye que “Son causas de impicancia: 8º) Haber el juez manifestado su dictamen sobre la cuestión pendiente, con conocimiento de los antecedentes necesarios para pronunciar sentencia”.

- En causas sobre accidentes del trabajo, se recomienda tener presente el grado de invalidez declarado por las entidades competentes, de conformidad a la Ley N°16.744, o las cirugías o tratamientos a que se debe someter el trabajador o trabajadora accidentada, así como el tiempo que ha permanecido con licencia médica y tratamiento.

Aunque esta última opción parece recomendable en ciertos casos, debe ejecutarse con mucha prudencia, evitando adelantar opinión, como se dijo. Una práctica que puede tener buenos resultados, es pedirles a las partes que refieran ciertas partes relevantes de sus propios antecedentes, por ejemplo, solicitar a la parte demandada que lea los hechos de la carta de despido, o al demandante la declaración de incapacidad laboral en causas sobre accidente del trabajo o enfermedad profesional.

En cualquier caso, también se puede acudir a otros factores que tiendan a dar mayor “objetividad” a la propuesta del tribunal y que ayude a hacerla más comprensible. Así, en causas sobre indemnizaciones de perjuicios derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, se podrá revisar el baremo disponible en el sitio web del Poder Judicial, para observar cómo se ha comportado la jurisprudencia en casos similares.

Link:

 <https://baremo.pjud.cl/BAREMOWEB/>

2.1.5 Dedicarle un tiempo prudente a la negociación:

Si el juez o jueza ya ha expuesto sus bases de conciliación, se puede otorgar unos minutos a las partes para que conversen privadamente con sus abogados o abogadas antes de entregar su respuesta, fuera de la sala de audiencia o en sala separada por video conferencia, si es necesario. Esto permite dar una pausa a las partes para reflexionar acerca de las bases de acuerdo y evita que se sientan presionadas. Al regreso, se pregunta a las partes cuál es su postura y, si se observa como prudente, dejar que conversen los abogados y abogadas de las partes.

Debe considerarse, también, un tiempo necesario para el caso que las partes no acepten las bases propuestas por el juez o jueza, pero tengan otras propuestas o intención de continuar conversando sobre la eventual conciliación. En estos casos, deberá el juez o jueza manifestar que, sin perjuicio de no aceptarse las bases del tribunal, se mantiene el proceso de negociación, comprendiendo que las bases

propuestas no son obligatorias para las partes y que, existiendo voluntad para negociar y conciliar, se hace útil seguir explorando un acuerdo. Las primeras bases propuestas y la nueva postura de las partes, sin duda marcará un punto concreto alrededor del cual avanzar en las conversaciones.

Eventualmente, si todas las partes están de acuerdo y la conciliación parece posible, el **juez o jueza puede acceder a la suspensión de la audiencia a fin de darle a los y las intervinientes un plazo adicional para perfeccionar el acuerdo**, fijando de inmediato nuevo día y hora para su continuación, o bien preparar el juicio y dejar entregado a las partes la presentación de un acuerdo (avenimiento) en el tiempo intermedio antes de la celebración de la audiencia de juicio, situación que debe evaluarse según las posibilidades que se produzca la conciliación. Esa última alternativa presenta el problema que, en buena parte de los casos, las conversaciones se retoman poco antes de la audiencia de juicio y se arriba a la conciliación por el monto propuesto en audiencia preparatoria, lo que no cumple con la finalidad de liberar el espacio de la audiencia de juicio, por lo que frente a reales intenciones de las partes en orden a conciliar la causa, puede ser más eficiente suspender la audiencia preparatoria algunos días para entregarle el tiempo que las partes necesiten para continuar las conversaciones y acercar posturas.

2.1.6 Contenido del acuerdo

Una vez producido el acuerdo de voluntades, debe **ordenarse en cláusulas que normalmente darán cuenta de los siguientes puntos:**

- La suma acordada y su forma y época de pago, indicándose en detalle la parte que paga si los demandados son dos o más. En su caso, el acto puede incluir el desistimiento parcial de la demanda en relación a alguno de los demandados o demandadas que no concurre al pago de lo acordado (por ejemplo, la empresa mandante en régimen de subcontratación, que será el demandado solidario o subsidiario).
- La modalidad de pago.
- La aceptación de la parte demandante.
- En las causas de despido, es recomendable indicar la vigencia de la relación laboral y acordar una causal de término de la misma, que en general será necesidades de la empresa (artículo 161 inciso 1º del CT) o mutuo acuerdo de las partes (artículo 159 Nº1 del CT).

- Una cláusula de finiquito de la relación laboral y, en particular, de la solución de lo derivado de ella, sin perjuicio de las obligaciones originadas del cumplimiento de la conciliación.
- Las garantías legales o convencionales en relación al cumplimiento del acuerdo, tales como una cláusula penal o una de aceleración para el caso de incumplimiento en el pago de una de las cuotas.
- Una referencia a las costas, que serán soportadas en partes iguales (“cada parte pagará sus costas”).
- En todo caso, se sugiere tener presente que la actual redacción del artículo 13 de la Ley 14.908, establece, en su inciso octavo, que si hubiere intervención judicial, el tribunal con competencia en lo laboral, una vez establecida la suma total a pagar en favor del trabajador, ordenará al empleador descontar, retener, pagar y acompañar el comprobante de pago de las sumas a que se refieren los incisos cuarto y quinto (retención en las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio de las sumas adeudadas por pensión alimenticia). Para estos efectos, el empleador estará obligado a poner en conocimiento del tribunal su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, y el tribunal podrá consultar al tribunal con competencia en asuntos de familia o a la institución financiera correspondiente a fin de comprobar la efectividad del depósito de los alimentos por parte del empleador.

Eventualmente, las partes podrían sugerir que la cláusula de **finiquito se extienda a otros derechos o acciones** diferentes a los ejercidos en la causa, o a otros conceptos o rubros que escapen al objeto del acuerdo. En este caso, existen dos posturas para resolver:

- La primera, estima que la cláusula es válida porque tiende a solucionar todos los aspectos del conflicto subyacente, siempre que todas las partes estén de acuerdo, teniendo presente que son asesoradas y representadas por sus respectivos abogados o abogadas, quienes están llamados a defender sus posturas frente a estos acuerdos.
- La otra opción consiste en entender que el objeto del acuerdo sólo incluye lo estrictamente demandado, de modo que la renuncia a las demás acciones resulta un acto gratuito que no tendría una contraprestación equivalente de la otra parte, lo que altera la bilateralidad del acto de conciliación.

2.2 La conciliación en audiencia de juicio

Durante el lapso que corre entre la celebración de la audiencia preparatoria y el juicio, las partes tendrán un tiempo suficiente para meditar el acuerdo, valorar sus ventajas e inconvenientes, y decidir si aceptan las bases propuestas por el tribunal, que en su oportunidad fueron rechazadas, o bien, construir los términos de una contraoferta. Por lo anterior, y teniendo en vista siempre la eficiencia que persigue todo acuerdo, se hace recomendable llamar extraordinariamente a conciliar en la audiencia de juicio.

2.2.1 Oportunidad del llamado

Como dijimos, el juez o jueza tiene la facultad legal de llamar extraordinariamente a conciliar a las partes en cualquier estado de la causa. La única limitación es que sea “en audiencia”, por no estar exceptuada su ejecución del principio de oralidad que rige las actuaciones del procedimiento⁷. Sin embargo, tratándose el juicio de una audiencia en que el juez o jueza debe pronunciarse respecto del fondo y resolver la discusión, **debe tenerse especial cuidado en cuanto al momento en que se efectúa este llamado:**

- Lo adecuado es efectuar el llamado extraordinario a conciliar **al inicio de la audiencia de juicio, esto es, antes de comenzar la incorporación de la prueba**. Esto, porque una vez iniciada la actividad probatoria, las partes pueden comenzar a formarse un panorama acerca de la mayor o menor calidad de la prueba y, entonces, de las reales posibilidades de obtener en juicio, situación que dentro del marco de una negociación puede conducir a aceptar condiciones desfavorables para evitar un daño mayor, afectando la voluntariedad del proceso.

Es relevante considerar la posición del juez o jueza que dirige la audiencia de juicio, desde que el llamado extraordinario a conciliación no asegura el acuerdo y, en caso de no producirse la conciliación, será ese mismo juez o jueza quien deberá pronunciarse del fondo del asunto. Será fundamental la prudencia en el llamado a conciliación extraordinario en la audiencia de juicio, y que los dichos del juez o jueza al establecer las bases o dialogar con las partes, no permitan que alguna de ellas entienda que ya se adoptó una decisión.

⁷ Artículo 425 del CT, inciso segundo: “Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta ley.”.

- › El llamado a conciliación en audiencia de juicio **debe comenzar con una pregunta directa a las partes en orden a si mantienen voluntad de conciliar y cuál es su postura en relación a las bases propuestas en preparatoria**, pues cualquiera haya sido su posición en esta actuación previa, si a juicio del tribunal no existe una voluntad real y cierta de lograr un acuerdo, no es recomendable utilizar el tiempo de la audiencia en reiterar o formular nuevas bases que de ninguna forma serán aceptadas. En la práctica, se puede preguntar al demandante cuál es la suma que acepta, y al demandado, si mantiene aún su oferta, en caso de haber existido.
- › **No es recomendable realizar nuevos llamados a conciliación una vez comenzada la recepción de la prueba.** La posición de las partes y también del juez o jueza que dirige la audiencia inevitablemente se verá condicionada por la prueba que se va incorporando a juicio. El llamado a conciliación una vez recibida toda la prueba y antes de dictar sentencia tampoco es recomendable, ya que las partes tienen derecho a sentencia y, a esa altura, ya se ha rechazado por ellas la conciliación en, a lo menos, dos oportunidades.

Entonces, una vez recibida la prueba, la forma de término debe ser sentencia definitiva. Lo anterior es sin perjuicio que el tribunal puede, si observa que todas las partes mantienen voluntad de negociar, dejar subsistente el proceso de negociación entre ellas, en el entendido que aquel pende exclusivamente del interés de las partes.

Esto excluye un nuevo llamado a conciliación del tribunal, pero permite que este recoja de forma pasiva el interés de las partes que manifiestan la aceptación de un acuerdo en cualquier estado del juicio, aun después de comenzada la recepción de la prueba. En la práctica, frente a la manifestación de voluntad de las partes –pretendían conciliar, pero no lograron acordar el monto–, el juez o jueza puede preguntar al demandado o demandada si mantiene su oferta, de manera que el demandante pueda manifestar su aceptación durante la audiencia, pero a sola voluntad suya –sin un nuevo llamado a conciliación–. De ocurrir aquello, el juez o jueza confirmará que la oferta continúa en pie y pasará a aprobar la conciliación en los términos expresados por las partes.

2.2.2 Contenido del llamado

En los tribunales especializados, normalmente el juez o jueza del juicio no será el mismo que celebró la audiencia preparatoria. Situación contraria ocurrirá en los tribunales mixtos, en que lo más probable es que se trate de la misma persona. Surge, entonces, la interrogante acerca de qué espacio tienen los y las intervinientes para apartarse de las bases propuestas en preparatoria o, a la inversa, si estas resultan inamovibles en juicio.

Lo cierto es que no existe obligación legal en orden a mantener las bases fijadas en la audiencia preparatoria. Sin embargo, el establecimiento de condiciones fundadas de parte del tribunal, con independencia de la persona que dirigió la audiencia previa, legítimamente pudo crear expectativas en las partes sobre el destino del proceso de negociación, especialmente cuando este no queda completamente desestimado en la audiencia de preparación.

De manera que, si la conciliación no quedó del todo frustrada en preparatoria, ya sea, por ejemplo, porque faltaba la aprobación de algún mandatario con facultades en el caso de los demandados; si uno de los abogados o abogadas simplemente no se pudo comunicar con su parte para ratificar el acuerdo; o las partes estuvieron en sus propuestas muy cerca de las bases del juez o jueza, parece razonable mantener las bases del tribunal. En este caso, es recomendable indagar sobre la voluntad de aceptar las bases ya establecidas y evitar modificar sus condiciones en un primer momento, sin perjuicio del espacio que las partes puedan manifestar durante la conciliación para variar sus posturas y, así, concretar el acuerdo.

Distinto sería el caso en que las bases propuestas en audiencia preparatoria fueron completamente –o en su mayoría– rechazadas por las partes, por estimarse muy alejadas de las reales posibilidades que tienen de conciliar. En este caso sí resultaría razonable indagar sobre nuevas propuestas, pudiendo el juez o jueza formular nuevas bases con el ánimo de acercar las posiciones que las partes mantienen en el contexto del acuerdo. No obstante, debe evitar el juez o jueza adelantar opinión o efectuar consideraciones relativas al valor de los medios de prueba, conservando una actitud claramente más pasiva que la desplegada en conciliación en audiencia preparatoria.

2.2.3 Suspensión de audiencia

Sólo en el caso de estimarse que existen reales posibilidades de alcanzar un convenio, resultaría procedente la suspensión de la audiencia de juicio de consuno entre las partes, con la finalidad de otorgarles un tiempo adicional prudente para perfeccionar el acuerdo, fijando en el acto nuevo día y hora para la continuación (artículo 426, inciso tercero, del CT). Esta suspensión, en cuanto a su forma, se puede reconducir a la “suspensión del procedimiento” que contempla el artículo 64 inciso segundo del Código de Procedimiento Civil, por el número de días que se acuerde de consuno, por tratarse de un derecho establecido en favor de las partes, aplicable supletoriamente de conformidad al 432 del Código Laboral.

2.2.4 Redacción clara del acuerdo

El acuerdo, en caso de arribarse a uno, **debe ser redactado de la forma más clara posible**, detallando las prestaciones a que se obliga cada parte, de modo de evitar incidencias en el proceso de cumplimiento.

En el siguiente ejemplo de audiencia, revisaremos una conciliación en juicio:

 <https://vimeo.com/788287840/4ab57841c1>

2.3 La conciliación en audiencia monitoria

2.3.1 Oportunidad del llamado

El artículo 500 inciso quinto del CT, establece que la audiencia única en procedimiento monitorio es “de conciliación, contestación y prueba”. Lo anterior ha llevado a algunos jueces y juezas a **iniciar la audiencia con el llamado a conciliación**, argumentando –además de la referencia al texto legal– si este resulta exitoso, no sería necesario seguir adelante con las demás actuaciones previstas para dicha audiencia, resultando en ese sentido una decisión más eficiente de acuerdo al principio de celeridad.

Otra postura, sin embargo, asume que lo más conveniente es efectuar dicho llamado solo **una vez concluida la etapa de discusión**, es decir, evacuada la contestación de la demanda (y una vez tramitadas y resueltas las excepciones opuestas), etapa en que se otorga al juez o jueza una mejor posición para presentar a las partes bases de acuerdo (al conocer, también, la defensa desarrollada en la contestación de la demanda). De esta manera, el juez o jueza se sitúa en la misma posición que tendría en la conciliación de una audiencia preparatoria.

2.3.2 Otras consideraciones

En lo demás, la conciliación en el procedimiento monitorio participa de las mismas características que presenta esta actuación durante la audiencia preparatoria, rigiéndose por las mismas reglas en cuanto a su procedimiento y contenido del acuerdo, pero sin perder de vista que, en caso de fracasar la conciliación, será ese mismo juez o jueza quien deberá conocer de la prueba y dictar sentencia.

3 Lista de verificación

Antes de la audiencia:

- Previo al inicio de audiencia preparatoria, se debe efectuar un estudio de la causa en términos que permita identificar las pretensiones de la parte demandante y sus fundamentos principales, así como las excepciones y defensas formuladas por las demandadas.

En la audiencia preparatoria (y audiencia única en procedimiento monitorio):

- En audiencia preparatoria, la conciliación se desarrolla terminada la etapa de discusión, salvo que las partes manifiesten que ya han logrado el acuerdo o están muy próximos a alcanzarlo.
- Si el juez o jueza decide que resulta legítimo revisar previamente otros antecedentes de la causa (generalmente documental disponible en el sistema) a fin de proponer bases, al hacerlo debe ser prudente evitando adelantar opinión acerca de la valoración que se otorgará a tales antecedentes al resolver el fondo.
- Usar siempre un lenguaje claro y directo, especialmente si las partes están presentes.
- Indagar con las partes su disposición a conciliar y si traen a la audiencia una propuesta concreta.
- Las bases deben ser propuestas en todo caso, aun cuando las partes hayan manifestado que no tienen intención de conciliar. Es el juez o jueza quien dictamina el fracaso de la conciliación.
- En caso que el juez o jueza no se encuentra en posición de establecer bases de conciliación (litigantes institucionales sin facultades o demandas declarativas de derechos), deberá cuidar siempre no anticipar la decisión de la causa y entregar argumentos para explicar por qué se abstiene de establecer bases concretas.
- Explicar a las partes el razonamiento que conduce a las bases que se van a proponer, destacando los riesgos que evitan y principalmente las ventajas o beneficios que representa su aceptación.
- Las bases propuestas, en lo posible, deben considerar criterios objetivos que otorguen ecuanimidad a la propuesta.

- Darle un tiempo prudente a la negociación. Las partes pueden hacer contra ofertas y requieren de tiempo para aceptar voluntariamente. Normalmente resulta recomendable otorgarle algunos minutos para que conversen privadamente con sus representados.
- Dar por fracasada la conciliación si las partes manifiestan claramente su rechazo al acuerdo, más aún cuando explicitan razones atendibles para ello. La negociación pierde sentido si el juez o jueza es el único interesado en conciliar.

En audiencia de juicio (llamado extraordinario a conciliar):

- Si se decide efectuar un llamado extraordinario a conciliar en la audiencia de juicio, debe ser al inicio de la audiencia de juicio, esto es, antes de comenzar la incorporación de la prueba. No es recomendable hacerlo después. Sin perjuicio de dar por fracasado formalmente el llamado a conciliar, el tribunal puede mantener vigente el proceso de negociación, entregando a las partes su resultado, quienes pueden perfeccionar el acuerdo en cualquier momento, aun después de comenzada la recepción de las pruebas, pero a instancia de las partes, ya no del juez o jueza.
- El llamado extraordinario a conciliación debe, en principio, respetar las bases propuestas en preparatoria por el tribunal, pero estas no son obligatorias, especialmente si fueron completamente rechazadas en preparatoria, caso en que se debe privilegiar la voluntad de las partes en orden a obtener un acuerdo.
- El llamado a conciliación en audiencia de juicio debe comenzar con una pregunta directa a las partes en orden a si mantienen voluntad de conciliar y cuál es su postura en relación a las bases propuestas en preparatoria.
- El llamado a conciliación en audiencia de juicio obliga al juez o jueza a ser más prudente en cuanto a evitar emitir o adelantar opinión sobre el fondo de lo discutido.
- En caso de existir posibilidades serias de alcanzar un convenio, resulta procedente efectuar un receso o bien la suspensión de la audiencia de juicio, de consuno entre las partes, si se observa como necesario para perfeccionar el acuerdo.
- No olvidar que el desarrollo del proceso de negociación siempre debe respetar la voluntariedad de las partes y se debe sujetar en todo momento a la buena fe de todos los y las intervinientes.
- Jamás se debe suspender el registro de audio para conciliar, conversar el

juez o jueza privadamente con una de las partes, ni delegar la función de conciliador del juez o jueza. Lo cual es sin perjuicio de los recesos que se otorguen a las partes para meditar los términos del acuerdo y conseguir la aceptación de sus representados.

- El acuerdo, en caso de arribarse a uno, debe ser redactado de la forma más clara posible, detallando las prestaciones a que se obliga cada parte, de modo de evitar incidencias en el proceso de cumplimiento.

4 Anexo: formatos de resoluciones

El material que constituye los formatos o esquemas de actas y resoluciones, se integran a la Guía a modo ejemplar sobre cómo actúan algunos tribunales laborales, sin la aspiración de convertirse en una única forma de dictar estas resoluciones.

Se recomienda al juez o jueza que llega por primera vez a un tribunal con competencia laboral, pedir los formatos o esquemas que puedan existir en aquel tribunal, que típicamente se han desarrollado desde el inicio de la reforma procesal laboral, valorarlos y trabajar sobre ellos con eventuales mejoras que pueda incluir, de manera de no alterar significativamente prácticas formales arraigadas en esa comunidad.

Para descargar los formatos en formato Word le invitamos a revisar la siguiente página web.

 https://guias.academiajudicial.cl/guias/juzgados_laborales/Anexo_Formatos_de_resoluciones.docx

