

ALERTA LABORAL

SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA RECHAZA RECURSO DE QUEJA Y ESTIMA QUE EL PLAZO DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 168 INCISO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO CORRESPONDE SIEMPRE A SESENTA DÍAS HÁBILES.

Recientemente, con fecha 28 de agosto de 2024, la Excelentísima Corte Suprema dictó sentencia en autos Rol N° 19.340-2023 de gran relevancia, pues rechazó el recurso de queja interpuesto por la parte demandante por una supuesta falta o abuso grave sobre una interpretación errada de la ley por parte de los Ministros de la Décima Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. La sentencia de la Ilustrísima Corte pronunciada en los autos Rol N° 1.456-2024 confirmaba la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que declaró la caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

En efecto, con fecha 30 de mayo de 2024 se dictó sentencia en causa Rol N° 1.456-2024 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago. En ella se confirmó la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo en causa Rit N° T-1021-2024, donde se declaró la caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, en cuanto a la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.

En la referida sentencia confirmatoria, se tuvo en consideración las actuaciones del proceso y lo dispuesto en los artículos 168 y 489 del Código del Trabajo, por cuanto, desde la fecha en que la demandante fue despedida, el 4 de enero de 2024, y la de interposición de la demanda, el 16 de abril del mismo año, transcurrió el plazo máximo de sesenta días previsto en la primera norma citada, aun considerando su suspensión por el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo el día 11 de marzo de 2024, cuyo comparendo se llevó a efecto con fecha 9 de abril del mismo año.

Así, con fecha 5 de junio de 2024, el recurrente interpuesto recurso de queja contra los Ministros de la Décima Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, argumentando que la judicatura incurrió en una errónea aplicación del inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo, señalando que para deducir la acción respectiva dispone de un plazo máximo de 90 días en caso de reclamar administrativamente, ampliándose de esta forma el plazo contemplado en el inciso primero del mismo artículo; lo cual sería coherente con el derecho a acceder a una tutela judicial efectiva, y el respeto por los principios *in dubio pro reo* y protector que sostienen la legislación laboral.

La discusión presentada tiene como objetivo determinar si los Ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago cometieron una falta o abuso grave al confirmar la sentencia emitida por el tribunal de primera instancia, que declaró de oficio la caducidad de las acciones de tutela laboral. Esto se debe a que entre la fecha de separación de la recurrente, el 4 de enero de 2024, y la presentación de la demanda, el 16 de abril de 2024, ha transcurrido el plazo máximo de sesenta días hábiles.

De tal forma, del examen de los antecedentes y de la misma interpretación del artículo 168 del Código del Trabajo, el máximo Tribunal optó por rechazar el recurso de queja en base a los siguientes fundamentos que plasmo en sus considerandos respectivos:

En el considerando Séptimo señala que resulta necesario recordar que la naturaleza jurídica de los plazos a que se refieren los incisos primero y final del artículo 168 del Código del Trabajo, es de caducidad, es decir, por su transcurso se extingue el derecho a accionar que tiene el dependiente frente a su ex empleador, sanción que acontece simplemente por su falta de ejercicio.

El plazo de caducidad no se interrumpe y se suspende en los casos precisos que señala la ley, por cuanto prima el interés de estabilizar rápidamente una situación jurídica por tratarse de una cuestión de orden público y como impedimento que se intente la acción judicial más allá del plazo determinado por la legislación.

Así continua señalando que un caso de suspensión específica se observa en el citado artículo 168, y se configura cuando el trabajador dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde su separación interpone ante la respectiva Inspección un reclamo por la invocación de determinadas causales que fundan el término de la relación laboral, plazo que sigue corriendo concluido este trámite, no pudiendo en caso alguno recurrir ante la judicatura si transcurren noventa días contados desde aquel evento.

Luego, señalan en el considerando Octavo, que entonces **la suspensión se detiene el cómputo del plazo en que el interesado debe ejercer sus derechos a través de la presentación de una demanda, pero sólo durante el tiempo que se extienda la situación prevista**, entenderlo de otro modo, implicaría atribuir un sentido amplio a una institución excepcional y, por tanto, de alcance y aplicación restringidos. De este modo, el tiempo de suspensión debe ser aquel que tarda la duración de la reclamación ante la Inspección del Trabajo, que, una vez resuelta, se reintegra, sumándose al tiempo que ya había transcurrido.

Ante tal circunstancia, se desprende que la reclamación ante la Inspección del Trabajo se interpuso el 11 de marzo de 2024 al cumplirse 57 días desde que se produjo la separación o

despido de la trabajadora, trámite administrativo cuyo comparendo fue realizado el 9 de abril de 2024, es decir, demoró 23 días, término que corresponde al de la referida suspensión; presentándose la demanda con fecha 16 de abril de 2024, por lo tanto, 6 días más tarde. En definitiva transcurrió entre el despido y la presentación de la demanda 63 días.

En consecuencia, según lo señalado en el considerando Noveno de la referida sentencia, se desprende que el plazo de caducidad es único y corresponde al de sesenta días previsto en el inciso primero del artículo 168 del Código del ramo, dentro del cual se debe presentar la gestión de reclamación, si así lo considera pertinente el trabajador, actuación que reviste la entidad suficiente para suspender su transcurso, por lo que una vez concluida, se debe sumar el término transcurrido desde el despido y aquel en que se deduzca la demanda, que en caso alguno puede exceder el ya señalado, precisándose que el de 90 días sólo corresponde a la adición de éste con el de extensión de la instancia administrativa, que constituye un límite previsto únicamente para evitar su dilación por más de 30 días.

DISIDENCIA DEL FALLO:

La sentencia fue acordada con el voto en contra de la abogada integrante Irene Rojas Miño, quien estuvo por acoger el recurso de queja y, en consecuencia, dejar sin efecto la sentencia impugnada, declarando que la interposición de la demanda habría sido tempestiva, lo que sostiene en base a los siguientes fundamentos.

Señala que se debe tener en consideración que el procedimiento de tutela laboral se encuentra regulado en el párrafo 6° del Título I del Libro V del Código del Trabajo, que se emplea respecto de las cuestiones suscitadas por la aplicación de las normas laborales cuando los derechos fundamentales que expresamente menciona, resultan afectados por actos imputables al empleador, tanto durante la ejecución del contrato de trabajo como respecto de su término.

Que, de ello se desprende que la labor de la judicatura en dicho procedimiento es esencial, toda vez que debe ponderar entre los derechos fundamentales del trabajador y las facultades del empleador, debiendo considerar, para estos efectos, lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que limita el ejercicio de las que la ley le reconoce a este último al respeto de las garantías constitucionales del trabajador, de donde se deriva el carácter protector del derecho del trabajo en general y del procedimiento de tutela en particular.

De tal forma, y en conformidad al artículo 486 del Código del Trabajo, si la transgresión tiene lugar con ocasión del despido, la denuncia debe deducirse en el mismo plazo, pero contado

desde la separación respectiva. Sin embargo, se efectúa en el inciso final del referido artículo, un reenvío a la regla del artículo 168 del estatuto laboral, haciendo aplicable en la especie, la regla de excepción relativa a la posibilidad de suspensión del plazo de caducidad.

Además, para determinar el correcto alcance del inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo, sería necesario tener en consideración que en materia laboral, las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina, presidida, especialmente, por el principio tuitivo o protector, y que uno de los basamentos más sensibles en este ámbito, se vincula con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, en cuanto al derecho a la tutela judicial efectiva, de especial relevancia en el contexto de la protección del derecho de los trabajadores.

De este modo, la abogada integrante estima que toda interpretación que limite de alguna manera el acceso a la posibilidad de obtención de un pronunciamiento judicial que adjudique un derecho dubitado, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el número 26 del artículo 19 de la Carta Fundamental, máxime en un contexto de excepcional sensibilidad e importancia como el del derecho del trabajo, que se vincula con la esencia misma del ejercicio de la jurisdicción, en cuanto función tutelar de los derechos consagrados en nuestro ordenamiento, que, dado su rol protector, debe en lo posible evitar salidas incidentales que impidan un pronunciamiento de mérito.

En síntesis, una interpretación armónica de los preceptos y elementos mencionados, como asimismo, del principio *in dubio pro operario*, permite concluir que el artículo 168 del Código del Trabajo contiene una regla especial, mediante la cual el plazo para deducir las acciones a que se refiere, como también la de tutela laboral por infracción de derechos fundamentales, se sujeta a la posibilidad de suspensión de su cómputo, en la medida que intervenga reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, lo que en definitiva provoca en los hechos la extensión de dicho plazo, sin poder sobrepasar los 90 días hábiles.

Santiago, 16 de Septiembre de 2024.