

Santiago, veintitrés de abril de dos mil veinticuatro.

Visto y teniendo presente:

Primero: Que la abogada doña Laura Vásquez Rodríguez, en representación de la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, en autos seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-1.827-2023, RUC 2340466226-0, dedujo recurso de queja en contra de los integrantes de la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, ministras señoras Dobra Lusic Nadal y Marisol Rojas Moya, y del abogado integrante señor Óscar Torres Zagal, por cuanto incurrieron en grave abuso o falta por haber confirmado la resolución de cuatro de octubre de dos mil veintitrés, que acogió la excepción de caducidad opuesta por la empresa denunciada Kupfer Hermanos S. A.

En tal arbitrio se reprocha a la judicatura recurrida la dictación de la resolución reprobada sin la motivación necesaria que permita su adecuada comprensión, por cuanto debió contener una enunciación breve de las peticiones o acciones deducidas por la denunciante y sus fundamentos, además de las defensas alegadas por la contraria, careciendo, asimismo, de consideraciones de hecho y de derecho aplicables al caso, lo que configura una contravención a la garantía a un debido proceso contenida en el artículo 19 número 3 de la Constitución Política de la República, omisión que provocó su indefensión, en particular, porque los antecedentes en los que se fundó la caducidad acogida no son notorios, agregando que la acción de tutela se dedujo estando la relación laboral vigente, por lo que el plazo necesario para dar lugar a la referida excepción se debe contabilizar desde la interposición de la denuncia administrativa, o bien, desde que se constató la existencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales del afectado, sin perjuicio de lo cual, aclara que la presentación de la demanda, el 10 de marzo de 2023, se produjo dentro del plazo de 90 días a que se refiere el artículo 486 del Código del Trabajo. Como argumento adicional, sostiene que los hechos de acoso y hostigamiento que fueron denunciados, corresponden a actos permanentes que lesionan las garantías del denunciante, cuyos efectos continúan produciéndose, por lo que resulta arbitrario considerar como fecha de término aquella en la que el afectado presentó licencia médica, que es también consecuencia de los actos de maltrato.

Por lo anterior, solicita se deje sin efecto la resolución que acogió la excepción de caducidad, ordenando la realización de una nueva audiencia preparatoria ante juez no inhabilitado que corresponda.

Segundo: Que, para resolver, la judicatura tuvo presente que el plazo a que se refiere el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, se cuenta desde



la fecha en que la relación contractual se suspendió, es decir, el 29 de agosto de 2022, cuando el actor comenzó a presentar licencias médicas continuas, porque, según la narración de hechos que se contiene en la denuncia, la vulneración habría ocurrido desde abril a agosto de ese año, consistente en una situación de hostigamiento o acoso permanente, concluyendo que el vencimiento de dicho término se produjo el 7 de noviembre de 2022, sin acoger la tesis del denunciante en el sentido que el cómputo del plazo comienza una vez que tomó conocimiento de los hechos el 3 de enero de 2023, cuando el plazo de caducidad a que se refiere la citada norma ya había transcurrido, razón que estimó suficiente para acoger la excepción, resolución que fue apelada y confirmada por los recurridos, quienes, en su informe, agregaron que tal dictamen fue pronunciado atendido el mérito del proceso y el contenido de la norma que regla dicho término, precisando que de acuerdo al Auto Acordado de 1920 sobre forma de las sentencias, basta con que el fallo de primera instancia cumpla con los requisitos de forma y fondo para que, en alzada, sea confirmado pura y simplemente, concluyendo, por tanto, que no se incurrió en falta o abuso en los términos imputados por la recurrente, por lo que no se da el supuesto a que se refiere el artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales.

Tercero: Que el arbitrio interpuesto se contiene en el Título XVI del Código Orgánico de Tribunales, que trata “De la jurisdicción disciplinaria y de la inspección y vigilancia de los servicios judiciales”, y está reglamentado en su párrafo primero que lleva el epígrafe de “Las facultades disciplinarias” y, sobre el particular, el inciso primero del artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales estatuye: *“El recurso de queja tiene por exclusiva finalidad corregir las faltas o abusos graves cometidos en la dictación de resoluciones de carácter jurisdiccional. Sólo procederá cuando la falta o abuso se cometa en sentencia interlocutoria que ponga fin al juicio o haga imposible su continuación o definitiva, y que no sean susceptibles de recurso alguno, ordinario o extraordinario, sin perjuicio de la atribución de la Corte Suprema para actuar de oficio en ejercicio de sus facultades disciplinarias. Se exceptúan las sentencias definitivas de primera o única instancia dictadas por árbitros arbitradores, en cuyo caso procederá el recurso de queja, además del recurso de casación en la forma”*.

Cuarto: Que, en consecuencia, para dar lugar al recurso de queja es necesario que el tribunal dicte una resolución cometiendo falta o abuso grave, esto es, de mucha entidad o importancia, único contexto que, *prima facie*, autoriza la aplicación de una sanción disciplinaria a los recurridos de ser acogido.

Según la doctrina, con esta forma de concebir el referido arbitrio “...se recoge el interés del Ejecutivo y de la Suprema de limitar su procedencia (sólo



para abusos o faltas graves), poniendo fin a la utilización del recurso de queja para combatir el simple error judicial y las diferencias de criterio jurídico...” (Barahona Avendaño, José Miguel, “El Recurso de Queja. Una Interpretación Funcional”, Editorial Lexis Nexis, 1998, p. 40).

En este sentido, es importante considerar que el concepto que introduce el artículo 545 del Código Orgánico de Tribunales, en orden a que el recurso de queja tiene por exclusiva finalidad corregir “faltas o abusos graves” cometidos en la dictación de resoluciones de carácter jurisdiccional, está íntimamente relacionado con el principio elaborado por la doctrina procesal de la “trascendencia”, y que, en el caso concreto, dice relación con la necesidad de que la falta o abuso tenga una influencia sustancial en la parte dispositiva de la sentencia.

Quinto: Que esta Corte ha ido precisando por la vía jurisprudencial los casos en que se está en presencia de una falta o abuso grave, sosteniendo que se configura, entre otros, cuando se incurre en una falsa apreciación del mérito del proceso, circunstancia que se presenta cuando se dicta una resolución judicial de manera arbitraria, por valorarse de forma errónea los antecedentes recabados en las etapas procesales respectivas (Mario Mosquera Ruiz y Cristián Maturana Miquel, Los recursos procesales, Editorial Jurídica, Santiago, año 2010, p. 387).

Se trata, por tanto, de un recurso extraordinario que procede en los casos descritos, que persigue modificar, enmendar o invalidar un fallo o resoluciones pronunciadas con falta o abuso, destinado a corregir la arbitrariedad judicial, mediante la imposición de medidas disciplinarias a los recurridos ante la existencia de un perjuicio que afecte al recurrente, manifestado en un error grave y notorio de hecho o de derecho (Alejandro Romero Seguel, en “Curso de Derecho Procesal Civil”, t. V, año 2021, p. 342).

Sexto: Que del examen de los antecedentes contenidos en el expediente digital, se obtienen las siguientes actuaciones:

1.- El trabajador, don Danilo Figueroa Contreras, mantiene una relación laboral vigente con la empresa Kupfer Hermanos S. A., quien, en forma continua, se encuentra con licencias médicas desde el 29 de agosto de 2022.

2.- El 3 de enero de 2023, el trabajador interpuso una denuncia administrativa ante la Dirección del Trabajo en contra de la empleadora por vulneración a su integridad psíquica y física como consecuencia de actos de acoso y maltrato que habría sufrido, quien fue diagnosticado con trastorno ansioso adaptativo de origen laboral, de acuerdo a resolución pronunciada por la Asociación Chilena de Seguridad el 23 de agosto de 2022.



3.- La Dirección del Trabajo dio inicio a un procedimiento investigativo que concluyó mediante informe evacuado el 13 de febrero de 2023, realizándose el día 23 siguiente la audiencia administrativa de mediación, que se frustró porque las partes no llegaron a acuerdo.

4.- El 10 de marzo de 2023, la Dirección del Trabajo presentó denuncia por vulneración de derechos fundamentales, que fue desestimada por la judicatura tras acogerse la excepción de caducidad opuesta por la demandada.

Séptimo: Que la doctrina distingue dos formas de extinción de los actos o derechos, a saber, “natural o normal” –por haberse cumplido el objeto perseguido- y “provocada o anormal” –porque sobreviene alguna circunstancia que hace perder eficacia al acto o al derecho-. Entre estas últimas se incluye la extinción por un hecho previsto, es decir, el transcurso del plazo, categoría a la que pertenece la caducidad, figura que importa la extinción o pérdida de un derecho por su falta de ejercicio dentro de un término perentorio establecido en la ley o la convención de las partes, que, por regla general, no se suspende por las razones que justifican su existencia –impedir que se intente la acción judicial o se ejecute el acto más allá de transcurrido el tiempo determinado en la ley-.

Octavo: Que resulta necesario considerar que entre los objetivos de la caducidad, se encuentra la necesidad que el titular de un derecho lo ejerza en el más breve tiempo, de modo de otorgar certeza a las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores.

Dentro de este concepto de certeza, es dable señalar que la actividad de quien se ha visto afectado por actos de vulneración, ha de ser la realización de una gestión que, indubitadamente, suponga el ejercicio del derecho a reclamar por la conducta del empleador y tal gestión, no puede ser otra que la de interponer la correspondiente denuncia.

Noveno: Que, de acuerdo con lo que dispone el inciso primero del artículo 486 del Código del Trabajo, *“cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados sus derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá recurrir su tutela por la vía de este procedimiento”*. Por su parte, el inciso final de la misma norma establece que *“la denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”*.

Décimo: Que para resolver la controversia planteada, se debe considerar que el razonamiento de la judicatura consiste, en síntesis, en la imposibilidad de haberse ejecutado actos de maltrato si la vinculación contractual entre las partes



se encontraba suspendida desde agosto de 2022 a raíz de las sucesivas licencias médicas presentadas por el denunciante, por lo que el referido plazo vencía necesariamente en noviembre de ese año; sin embargo, la disposición transcrita no alude a la comisión del último acto de acoso para iniciar el referido cómputo, sino desde que se produce la vulneración de derechos alegada, es decir, desde que se constata el daño o perjuicio ocasionado por los actos de hostigamiento dirigidos en contra del trabajador.

Undécimo: Que esta precisión es necesaria para comprender el alcance de la norma, puesto que el sustento del procedimiento de tutela es la protección efectiva de los derechos del denunciante cuando afirma que las garantías que ampara se han visto amagadas por una acción que atribuye a su empleador o se ha ejercido en forma horizontal, puesto que es la constatación del detrimento y su permanencia en el tiempo el criterio que debe permear la actividad interpretativa para otorgar el amparo que se pretende a través de la acción intentada, que se vería restringida si se aparta tal razonamiento y se estima únicamente la comisión del último acto como constitutivo del inicio del referido cómputo, en este caso, en forma previa a la suspensión de la relación laboral.

Duodécimo: Que, en tal sentido, los actos de hostigamiento o acoso normalmente constituyen acciones reiteradas, continuas y permanentes en el tiempo, tal “como lo pone de manifiesto Marie-France Hirigoyen, sea cual sea la definición final, el acoso laboral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. En otros términos, dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave, sino que es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión” (Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte Cataldo, en “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, *Ius et Praxis* vol. 20, N°1, Talca, 2014), interesando, para estos efectos, no tanto la posible comisión del último acto vulneratorio, sino la determinación del momento en que se produce el efecto perjudicial a la garantía fundamental protegida por la ley que, en la forma descrita, es de naturaleza acumulativa.

Decimotercero: Que se advierte de los antecedentes reunidos que el actor fue diagnosticado con trastorno adaptativo y que tal enfermedad es de origen laboral, según resolución dictada por la Asociación Chilena de Seguridad, quien se presentó ante la Dirección del Trabajo a denunciar los hechos que atribuye a su empleador causantes de menoscabo a su integridad, comparecencia que se produjo el 3 de enero de 2023, es decir, cuando la vulneración seguía afectando su integridad psíquica, cuya causa se encuentra radicada en el lugar de trabajo, que, según el razonamiento entregado, es la fuente directa de tal padecimiento,



que aún persiste, por lo que se trata de un daño continuado, que no se ha visto interrumpido por una decisión que importe su alta médica o la modificación de la atribución causal, puesto que el bien jurídico protegido por la norma sigue menoscabado debido a una alteración cuyo origen está radicado en un ámbito definido y ajeno al afectado.

Decimocuarto: Que tal razonamiento no importa una confusión entre la comisión de los actos de maltrato y las secuelas causadas por éstos o el diagnóstico médico ya referido, sino una forma amplia de comprender el hostigamiento a que se vio sometido el denunciante, puesto que resulta errado comprender que tras el último episodio anterior a la suspensión de la relación laboral, la vulneración a los derechos fundamentales del dependiente cesó, dado que el daño en la salud persiste y se manifiesta en la sintomatología descrita, conclusión que permite una integración del propósito protector de las disposiciones que regulan el procedimiento de tutela y el breve plazo de caducidad previsto en la norma citada que, en la forma descrita, se compatibilizan y permiten el ejercicio de la pretensión respectiva al afectado, observando que la postura contraria deja sin acción al trabajador, por lo que la comparecencia del denunciante ante la Dirección del Trabajo el 3 de enero de 2023, es la manifestación oportuna y concreta de su interés en obtener un pronunciamiento administrativo o judicial referido al mal que lo aqueja, advirtiéndose que la presentación de la demanda respectiva, el 10 de marzo siguiente, lo fue dentro del plazo a que se refiere el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, la doctrina sostiene que “dar por caducada la acción, sobre la base de que la conducta se inició hace más de 60 días, a pesar que continúa vulnerando los derechos fundamentales respectivos, es un despropósito que desconoce varias cuestiones relevantes: Primero, que estamos frente a un ilícito continuado cuyo reproche jurídico se mantiene, ya que se siguen vulnerando derechos fundamentales. Segundo, que se trata de proteger derechos básicos de las personas, por lo que la actitud judicial debería ser especialmente cuidadosa en no sostener interpretaciones procesales o sustantivas que los restrinjan innecesariamente, más aún cuando de parte del ejercicio de la acción de tutela juega de trasfondo el ‘derecho al acceso a la justicia’ (José Luis Ugarte Cataldo, “Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, pp. 50 y 51).

Decimoquinto: Que uno de los intereses objeto de amparo y útil a la resolución que debe ser adoptada, dice relación con la prerrogativa de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus intereses, también conocido en la doctrina como derecho a la tutela judicial efectiva, asegurado por el número 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la



República, pues, aunque no esté designado expresamente en su texto escrito, carecería de sentido que la Carta Fundamental se hubiese esmerado en asegurar la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, el derecho a la defensa jurídica, a ser juzgado por el juez natural, y a un justo y racional procedimiento, si no los estructurara sobre la base de la existencia de un derecho más amplio y que es presupuesto básico para su vigencia, esto es, la garantía de toda persona a ser juzgada, a presentarse y ocurrir ante la judicatura sin estorbos o condiciones que se lo dificulten, retarden o impidan arbitraria o ilegítimamente.

En el actual estado de desarrollo del derecho nacional e interpretando la garantía constitucional de acceso a la justicia con un criterio finalista, amplio y garantista, cualquier limitación por vía de interpretación que obste al derecho a la tutela judicial, 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.

Decimosexto: Que lo expuesto conduce a sostener, además, que la resolución impugnada en la etapa procesal en que se dictó, se fundó en hechos que, aun constando en el proceso, no fueron ponderados en su integridad, puesto que se requería la valoración de todos los pertinentes aportados por las partes, en especial por la denunciante, por lo que la declaración temprana de caducidad de la acción, en la forma resuelta, pugna con lo previsto en el número 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en cuanto asegura el derecho de las personas a la tutela judicial efectiva, que, en el caso concreto, se traduce en la necesaria revisión jurisdiccional de la conducta que se le atribuye a la empleadora que se afirma vulnera o desconoce determinados derechos fundamentales, oportunidad en la que se debe examinar si ello es efectivo, analizándose, a la luz de la normativa aplicable, la totalidad de los antecedentes que proporcionen los litigantes, excluyéndose, por cierto, en el presente caso, el cómputo del plazo del modo como se hizo por la judicatura para declarar la caducidad, ya que no consideró la argumentación entregada.

Decimoséptimo: Que, de esta forma, la conclusión impugnada, en orden a estimar que el plazo de caducidad debe contarse desde la fecha de la suspensión de la relación laboral, se aparta del carácter tutelar del Derecho del Trabajo, teniendo en consideración que privó a la reclamante de la potestad de sostener su acción ante la sede jurisdiccional competente y de un pronunciamiento sobre el fondo de la controversia, que adjudique el derecho controvertido.

Por estas consideraciones y normas citadas, **se acoge** el recurso de queja deducido por doña Laura Vásquez Rodríguez, y, en consecuencia, se deja sin efecto la sentencia de dieciséis de octubre de dos mil veintitrés, dictada por la



Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N°3.465-2023 y RIT T-1.827-2023, que confirmó aquella que decretó la caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales y, por lo tanto, se declara que, anulándose todo lo obrado, se retrotrae el procedimiento al estado que se cite a las partes a una nueva audiencia preparatoria, fijando día y hora al efecto, ante el juez no inhabilitado que corresponda.

No se dispone la remisión de estos antecedentes al Tribunal Pleno, por tratarse de un asunto en que la inobservancia constatada no puede ser estimada como una falta o abuso que lo amerite.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Rol N°239.437-2023.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., y el abogado integrante señor Raúl Patricio Fuentes M. No firma la ministra señora Muñoz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal. Santiago, veintitrés de abril de dos mil veinticuatro.



En Santiago, a veintitrés de abril de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

