

Santiago, siete de junio de dos mil veinticuatro.

Visto y teniendo presente:

Primero: Que la abogada doña María Fernanda Sánchez Vieyra, en representación de la parte demandante, en autos sobre denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en subsidio, despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, seguidos ante la Corte de Apelaciones de Talca, dedujo recurso de queja en contra de los ministros señor Carlos Carillo González, señora Jeannette Valdés Suazo y el abogado integrante señor Alexis Mondaca Miranda, por haber dictado con falta o abuso grave la resolución de diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, que confirmó la que declaró la caducidad de los hechos ocurridos con anterioridad a los sesenta días del despido, que se verificó el 28 de febrero de 2023, y, en consecuencia, declaró caducos aquellos referidos en la demanda verificados con anterioridad al 15 de diciembre de 2022.

Manifiesta que la decisión que motiva el arbitrio fue pronunciada con falta o abuso grave, ya que efectuó una errada interpretación de los artículos 489 y 168 del Código del Trabajo, toda vez que los hechos reprochados se desarrollaron de forma progresiva hasta el despido; que los artículos 486 y 489 del Código del ramo establecen hipótesis diversas; que la caducidad se refiere a la extinción del derecho a la acción, más no a los hechos en que aquellas se sustenten; y que la resolución establece requisitos adicionales a aquél prescrito en el artículo 489 del Código del ramo, además que la calificación jurídica debe ser conocida en la sentencia una vez analizados los medios de prueba.

Concluye que existió un abuso o falta grave ya que se declaró la caducidad de los hechos, lo que resulta improcedente, pese a interponer la demanda dentro del plazo legal; y realizó un análisis errado de los artículos 168 y 489 del Código del Trabajo, al establecerse requisitos adicionales que vulnera el principio protector, además, de impedir al trabajador acreditar los hechos que sustenta la acción de tutela, quedando en la indefensión.

Segundo: Que, al evacuar el informe de rigor, los recurridos señalaron que compartieron los fundamentos del juez de instancia respecto de la interpretación efectuada al inciso final del artículo 486 y al artículo 489, ambos del Código del Trabajo; sin perjuicio de reconocer que puede haber discrepancia en la interpretación normativa, pero estiman haber actuado conforme a derecho y al mérito del proceso.

Tercero: Que el recurso de queja está regulado en el Título XVI del Código Orgánico de Tribunales, denominado “De la jurisdicción disciplinaria y de la inspección y vigilancia de los servicios judiciales”, y su acápite primero, que lleva



el nombre de “Las facultades disciplinarias”, contiene el artículo 545 que lo consagra como un medio de impugnación que tiene por exclusiva finalidad corregir las faltas o abusos graves cometidos en la dictación de sentencias definitivas e interlocutorias que pongan fin al juicio o hagan imposible su continuación, que no sean susceptibles de recurso alguno, ordinario o extraordinario.

Cuarto: Que, en consecuencia, para que proceda el recurso de queja es menester que la magistratura haya dictado una resolución cometiendo falta o abuso grave, esto es, de mucha entidad o importancia, único contexto que autoriza aplicarles una sanción disciplinaria que debería imponerse si se lo acoge.

Por lo tanto, se puede concluir que no es un medio que permita refutar cualquier discrepancia jurídica o errores que haya cometido en el ejercicio de la labor jurisdiccional.

Dicha postura es la que esta Corte ha adoptado de manera invariable, según consta, entre otras, en las sentencias dictadas en los autos número de Rol 10.243-11, 1701-2013 y 3924-2013 de 11 de enero de 2012, y de 23 de marzo y 28 de agosto, ambas de 2013, respectivamente.

Quinto: Que esta Corte ha ido precisando, por la vía de la jurisprudencia, los casos en que se está en presencia de una falta o abuso grave. Así, ha sostenido que se configura, entre otros casos, 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).

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, esencial, trascendente en la parte dispositiva de la sentencia. (Barahona Avendaño, José Miguel, *El recurso de queja. Una Interpretación Funcional*, Editorial Lexis Nexis, 1998, p. 40); situación que puede configurarse, por ejemplo, cuando por un incorrecto análisis de los antecedentes del proceso y de la normativa aplicable se priva a una parte del derecho a la tutela judicial efectiva.

Sexto: Que, del examen de los antecedentes obtenidos del sistema computacional, se advierte lo siguiente:



a.- Por presentación de 16 de junio de 2023, se dedujo denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; en subsidio, despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra del ex empleador Fundación Educacional Esperanza. Al tratar la caducidad de la acción, en el libelo se sostuvo que el despido se produjo el 28 de febrero de 2023, y que se efectuó el reclamo en la Inspección del Trabajo el 5 de mayo de 2023, y se citó a comparendo el 19 de junio del mismo año, y en virtud del plazo de caducidad, se presentó la demanda en la fecha reseñada. Luego, en el capítulo referido al “despido sin justificación alguna”, se sostiene que la carta de despido alude a hechos genéricos, y que dan cuenta que el empleador, en el último período, hostigó a la demandante, en un espiral de malos tratos, cuyo punto clave fue iniciar una investigación infundada y, finalmente despedirla bajo una causal de apariencia legítima.

b.- El 25 de agosto de 2023, el demandado contestó la demanda, y, en lo que interesa, opuso excepción de caducidad, porque los hechos ocurrieron en septiembre de 2022 y el despido se verificó el 28 de febrero de 2023, por lo que debe aplicarse lo prescrito en el artículo 486 del Código del Trabajo, y la acción de tutela se interpuso el 16 de junio de 2023. En consecuencia, debe declararse caduca la acción de tutela respecto de los hechos ocurridos con anterioridad al día que se informó el despido, verificados durante la vigencia de la relación, ya que fue interpuesta de forma extemporánea. Pidió, se declare la caducidad de la acción de tutela con ocasión del despido, o en subsidio, se declaren caducos los hechos previos al 28 de febrero de 2023.

c.- Por resolución de 1 de septiembre de 2023, en audiencia preparatoria, se declaró la caducidad de los hechos denunciados ocurridos con anterioridad al 15 de diciembre de 2022, y permaneció vigente la acción de tutela respecto de aquellos ocurridos con posterioridad a dicha fecha y coetáneos al despido, que digan relación con su motivación, ejecución o como consecuencia de ella.

Funda lo anterior en que si bien la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido fue presentada dentro del plazo, al interpretar lo dispuesto en el artículo 489, en armonía con el artículo 486 del Código del Trabajo, que regula la tutela vigente la relación laboral, solo corresponde conocer aquellos hechos denunciados y que hayan ocurridos a lo menos sesenta días hábiles previos al despido, y, en consecuencia, si bien la demanda fue deducida dentro de plazo son caducos los hechos verificados con anterioridad al 15 de diciembre de 2022.

d.- Por resolución de 19 de diciembre de 2023, una sala de la Corte de Apelaciones de Talca confirmó la referida resolución.



Séptimo: Que, de los antecedentes expuestos en el motivo anterior, se advierte que la acción ejercida es la establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, reprochándose la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

En lo relativo a la caducidad, el inciso segundo de la citada disposición establece: “La denuncia deberá interponerse dentro del plazo sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”.

Octavo: Que, precisado lo anterior, debe tenerse en consideración que en doctrina se distinguen 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 formas se incluye la extinción por un hecho previsto, es decir, el transcurso del plazo, categoría a la que pertenece la denominada “caducidad”, figura que importa la extinción o pérdida de un derecho por el hecho objetivo de su falta de ejercicio dentro de un término perentorio establecido por la ley o por la convención de las partes, que, por regla general, no se suspende por las razones que justifican la existencia de dicha institución procesal –estimar una cuestión de orden público, impedir que se intente la acción judicial o se ejecute el acto más allá de transcurrido el tiempo determinado en la ley-.

Noveno: 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 denuncia.

Décimo: Que, del mérito de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la denuncia fue interpuesta dentro de plazo, tal como lo sostiene la resolución impugnada; sin embargo, yerra al declarar caduca la acción referida a los hechos acaecidos con anterioridad al 15 de diciembre de 2022, lo que motiva en la interpretación de los artículos 486 y 489 inciso segundo del Código del Trabajo.

En efecto, las disposiciones legales citadas establecen plazos de caducidad de dos acciones diversas, sin que resulte aplicable el artículo 486 del Código del Trabajo, ya que no se accionó por tutela de derechos fundamentales



encontrándose vigente la relación laboral. Además, resulta una impropiedad conceptual y jurídica declarar la caducidad de los hechos, ya que aquella se refiere a la extinción del derecho o de la acción, más no a su sustrato fáctico.

Luego, al presentarse una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, a la luz de lo prescrito en el artículo 489 del Código del Trabajo, el cómputo de la caducidad debe efectuarse a partir de la terminación de la relación laboral, sin que resulte procedente excluir antecedentes de hecho que fundan la pretensión, que limitan el debate y la actividad probatoria de las partes de forma injustificada, como se verifica en el caso, sin perjuicio de la calificación que pueda efectuar la magistratura en la etapa procesal correspondiente.

Undécimo: Que, de lo razonado, fluye que la postura defendida por la recurrente es la correcta y considerando que la denuncia fue presentada en forma oportuna, no correspondía declarar su caducidad de la acción en los términos como se hizo, y al no entenderlo así los recurridos, cometieron falta que debe ser enmendada por la presente vía.

Por estas consideraciones y normas citadas, **se acoge** el recurso de queja deducido por doña María Fernanda Sánchez Vieyra, actuando en representación de doña Liliana Silva Bravo, y, por consiguiente, se deja **sin efecto** la sentencia de diecinueve de diciembre de dos mil veintitrés, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Talca en los autos Rol N° Laboral- Cobranza 482-2023, que confirmó aquella que declaró la caducidad, y, por lo tanto, se declara que se rechaza la excepción de caducidad opuesta por la denunciada Fundación Educacional Esperanza, debiendo proseguirse con la tramitación conforme al orden consecutivo legal, para lo cual, se deberá citar a audiencia preparatoria y fijar día y hora al efecto, la que se llevará a cabo ante 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, agréguese copia autorizada de esta resolución a la carpeta digital que contiene los autos en que incide el presente recurso de queja.

Para los efectos pertinentes, comuníquese y hecho, archívese.

Rol N° 252.356-2023.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Diego Simpertigue L., y los abogados integrantes señora Carolina Coppo D., y señor Ricardo Abuauad D. No firman los abogados integrantes señora Coppo y señor Abuauad, no obstante



haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por ambos haber cesado en sus funciones. Santiago, siete de junio de dos mil veinticuatro.



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

