

Santiago, quince de noviembre de dos mil veinticuatro.

**Visto y teniendo presente:**

**Primero:** Que comparece el abogado don Ángel Videla Lindero, por la demandante, en causa RIT M-540-2024, RUC 24-4-0547139-2, sobre demanda de nulidad del despido por fuero maternal y en subsidio, despido injustificado y cobro de prestaciones, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, quien interpuso recurso de queja en contra de una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, integrada por el ministro señor Jaime Balmaceda Errázuriz, la ministra (s) señora Erika Villegas Pavlich y el abogado Jorge Gómez Oyarzo, quienes, por resolución de veinticinco de julio de dos mil veinticuatro, confirmaron la de primera instancia de treinta y uno de mayo del mismo año, que declaró la caducidad de las acciones deducidas.

Afirma que la falta o abuso grave consiste en apartarse del tenor literal de lo dispuesto en los artículos 161, 168, 169, 174, 201, 444, 446 y demás normas aplicables del Código del Trabajo, en relación con los artículos 273, 274 y 277 del Código de Procedimiento Civil, al declarar la caducidad de las acciones de nulidad del despido por infracción al fuero maternal, nulidad o inexistencia del finiquito, reincorporación a las labores habituales y cobro de prestaciones; y, en subsidio, demanda de despido nulo, injustificado e improcedente y nulidad o inexistencia del finiquito. Sostiene que el plazo de 60 días que al efecto contemplan los artículos 168 y 201 del Código del Trabajo comenzó a contarse desde el 31 de julio de 2023, para luego interrumpirse la caducidad de las referidas acciones al haber interpuesto, con fecha 30 de septiembre de 2023, la medida prejudicial probatoria de exhibición de documentos, tramitada bajo el RIT O-6797-2023 del mismo tribunal.

Agrega que los artículos 168 y 444 del Código del Trabajo se deben interpretar en el sentido de que no existe una única actuación que interrumpa el plazo de caducidad para la presentación de una demanda, ya que emplea la expresión “recurrir”, que es más amplia que aquella, que importa la formalización de un recurso judicial, es decir, la realización de cualquier gestión por el titular de un derecho que exige su cumplimiento ante un tribunal.

Asegura que, en la especie, la judicatura se apartó del tenor literal de lo dispuesto en los artículos 174, 201 y demás normas aplicables del Código del Trabajo, en relación con el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República y los Convenios N°3, N°103 y N°156 de la OIT sobre protección a la maternidad, que establecen la inconstitucionalidad del despido de la trabajadora embarazada.



Por lo anterior, solicita se acoja el recurso de queja deducido, se deje sin efecto la resolución de veinticinco de julio de dos mil veinticuatro y se revoque aquella que declaró la caducidad de las acciones, por cuanto fueron interpuestas dentro del plazo legal, debiendo citar a las partes a la audiencia respectiva.

**Segundo:** Que los recurridos informaron que confirmaron la resolución de primera instancia que acogió la excepción de caducidad opuesta por la demandada, en atención a los fundamentos que contiene y que dicen relación con el derecho aplicable al caso de autos, sin haber incurrido por ello en falta o abuso grave.

**Tercero:** Que el arbitrio deducido está regulado 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 el párrafo primero bajo el epígrafe de “Las facultades disciplinarias”

Sobre el particular, el inciso primero de su artículo 545 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 que un recurso de queja sea acogido es menester que el tribunal dicte una resolución cometiendo falta o abuso grave, esto es, de mucha entidad o importancia, único factor que, *prima facie*, autoriza la aplicación de una sanción disciplinaria a los recurridos, si es acogido.

Según la doctrina, con esta forma de concebir el referido recurso “...se recoge el interés del Ejecutivo y de la Suprema de limitar la 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 tal situación se configura, entre otras hipótesis, 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, p. 342).

**Sexto:** Que, revisado el expediente digital, son antecedentes de esta causa:

- a) El despido de la recurrente se produjo el 31 de julio de 2023; con fecha 30 de septiembre del mismo año, solicitó la medida prejudicial probatoria de exhibición de documentos; el 6 de octubre de 2023 el tribunal concedió la petición y la requerida los acompañó el 13 de noviembre del mismo año; con fecha 26 de diciembre la requirente solicitó tener por incumplida la diligencia y hacer efectivos los apercibimientos decretados, lo que fue resuelto por el tribunal el 28 de diciembre ordenando que se reitere en su oportunidad la solicitud.
- b) La demanda fue presentada el 17 de enero de 2024. En el libelo se solicitó la nulidad del despido por infracción fuero maternal, nulidad o inexistencia del finiquito -en subsidio, excepciones al efecto liberatorio del finiquito-, reincorporación a las labores habituales y cobro de prestaciones. En subsidio, demanda despido nulo e improcedente, nulidad o inexistencia de finiquito -en subsidio al efecto liberatorio del finiquito- y cobro prestaciones.
- c) Con fecha 26 de enero de 2024 se ordenó que, atendida las acciones interpuestas y lo dispuesto por los artículos 201 y 496 del Código del Trabajo, se reingresara de oficio la demanda a fin de que sea tramitada conforme al procedimiento monitorio.



- d) En la audiencia única efectuada el 31 de mayo de 2024, la demandada Hipermercados Tottus S.A. opuso excepción de caducidad, fundado en que la demanda deducida con fecha 17 de enero de 2024 lo fue fuera del plazo establecido en el artículo 280 del Código de Procedimiento Civil, sosteniendo que resulta aplicable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo.
- e) La judicatura de primer grado declaró la caducidad de las acciones fundado en que la fecha del despido fue el 31 de julio de 2023 y consta en el proceso que la demanda fue interpuesta el 17 de enero de 2024. Para ello advirtió que no resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 280 del Código de Procedimiento Civil “porque lo que, en la especie se requirió, no fueron medidas precautorias, medidas destinadas a asegurar el resultado del juicio de forma anticipada, sino que medidas prejudiciales probatorias, esto es, exhibición de antecedentes.”

Luego, señaló que sin perjuicio de lo resuelto respecto a la aplicación de lo previsto en la referida norma, es necesario tener presente que la parte demandante solicitó una medida prejudicial a fin de que se exhibieran distintos antecedentes, tales como contratos de trabajo, finiquitos y otros documentos, pero sin hacer referencia expresamente a la acción que posteriormente se deduciría, razón por la que no advertía de qué modo la presentación del escrito de medida prejudicial probatoria haya podido tener el efecto o la virtud de interrumpir el plazo de caducidad establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

Por último, consideró que los documentos solicitados, “no decían relación con aquellos necesarios para el ejercicio de la respectiva acción, de modo que no se observan injustificaciones para entender que en la especie no ha operado el plazo de caducidad reclamado por la demandada, esto es, 60 días hábiles, ya que entre la fecha de despido y la interposición de la demanda, que son las fechas que se indican en la norma, en concreto el artículo 201 ya citado del Código del Trabajo, han transcurrido más de 60 días, por lo tanto, se declara la caducidad de la acción interpuesta, en los términos solicitados”.(sic)

- f) La referida resolución fue confirmada por los jueces recurridos sin esgrimir fundamentos adicionales.

**Séptimo:** Que el inciso cuarto del artículo 201 del Código del Trabajo prescribe que “Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el



artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido”.

A su vez, el inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo permite al trabajador cuyo contrato termina por aplicación de una o más de las causales establecidas en sus artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, recurrir al juzgado competente dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la separación, a fin de que así se declare.

El inciso final dispone que dicho término se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas ante la Inspección del Trabajo, que seguirá corriendo una vez concluido dicho trámite. Precisa, por último, que en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos más de noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

**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 derecho-. Entre estas últimas se incluye la caducidad, figura que importa la extinción o pérdida de un derecho por un hecho objetivo consistente en su falta de ejercicio dentro de un plazo perentorio establecido en ley o la convención, que, por regla general, no se suspende por las razones que justifican la existencia de tal institución.

**Noveno:** Que el objetivo de la caducidad está constituido por la carga de que el titular de un derecho lo ejerza en el más breve tiempo, de modo de otorgar certeza, en la especie, a las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y, específicamente, a su terminación, con el establecimiento de las subsecuentes indemnizaciones en el caso que resulten procedentes. Dentro de este concepto de certeza, es dable señalar que la actividad del trabajador demostrativa de su interés, se evidencia por la realización de una gestión que indubitadamente suponga el ejercicio del derecho a reclamar por la conducta del empleador determinante de la finalización de la vinculación, y tal gestión no puede ser otra, acatando la disposición contenida en el inciso cuarto del artículo 201 y en el inciso



primero del artículo 168, ambos del Código del Trabajo, de “recurrir al juzgado competente” para que éste ordene el pago de las indemnizaciones respectivas.

**Décimo:** Que, tal como esta Corte ha sostenido reiteradamente (Roles 36.485-2015, 23.043-2018, 80.648-2023 y 1294-2024, entre otros), uno de los pilares que deben protegerse y útil a la resolución en esta causa, es el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos.

Este principio, también conocido en la doctrina como derecho a la tutela judicial efectiva asegurado en el número 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, a pesar de no estar expresamente designado en su texto, carecería de sentido y haría ilusoria la garantía a la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, en especial las prerrogativas referidas a la defensa jurídica, a ser juzgado por el juez natural, y a un justo y racional procedimiento, si no se sostuviera en la existencia de una garantía más amplia y presupuesto básico para su vigencia, esto es, el derecho de toda persona a ser juzgada, a presentarse ante la judicatura, a ocurrir ante ella sin estorbos o condiciones que la 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 y amplio, cualquier limitación por vía de interpretación que obste al derecho a la tutela judicial aparece despojada de la razonabilidad y justificación que aquélla precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el número 26 del artículo 19 antes citado.

**Undécimo:** Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 273 del Código de Procedimiento Civil, por remisión que hace el artículo 432 del Código del Trabajo, el juicio puede iniciarse por demanda o por medida prejudicial.

Un procedimiento se puede preparar exigiendo quien pretende demandar de aquel en contra de quien se dirige, entre otras medidas, la prejudicial de “exhibición de sentencias, testamentos, inventarios, tasaciones, títulos de propiedad u otros instrumentos públicos o privados que por su naturaleza puedan interesar a diversas personas”.

Por su parte, el artículo 287 del citado Código procesal dispone: “Para decretar las medidas de que trata este Título, deberá el que las solicite expresar la acción que se propone deducir y someramente sus fundamentos”.

**Duodécimo:** Que, del mérito de los antecedentes tenidos a la vista aparece, como se señaló, que los autos se iniciaron mediante la presentación de una medida prejudicial de exhibición de documentos, tendiente a obtener los datos necesarios para interponer una demanda de nulidad del despido y despido



improcedente; petición que se verificó el 30 de septiembre de 2023, esto es, al quincuagésimo día hábil posterior al de separación de la trabajadora. El día 14 de noviembre de 2023 se puso en conocimiento de la requirente los documentos exhibidos y el 26 de diciembre de ese mismo año, pidió tener por incumplida la diligencia y hacer efectivos los apercibimientos decretados, lo que fue resuelto por el tribunal el 28 de diciembre, ordenando que se reitere en su oportunidad dicha petición. En tanto que la demanda fue ingresada el 17 de enero de 2024.

**Decimotercero:** Que en cuanto al contenido del término “recurrir” al que alude el Código del Trabajo, útil es tener en consideración la regulación legal contenida en el Código Civil, que al tratar la interrupción civil de la prescripción emplea indistintamente los términos recurso judicial, demanda judicial y requerimiento (arts. 2503 y 2523 número 1), circunstancia que demuestra que el medio para interrumpir civilmente la prescripción es cualquier gestión que se haga por el titular de un derecho ante los tribunales a fin de poder gozarlo, sea accionando directamente contra quien se lo niega o perturba, o impetrando ante ellos el medio para ejercitar su acción.

De allí que la acción que intenta el acreedor hipotecario en contra del tercer poseedor, en los términos del artículo 758 del Código de Procedimiento Civil, es apta para interrumpir la prescripción. A lo anterior, se suma el sentido natural y obvio de la locución “recurrir”. En efecto, de acuerdo con la primera acepción del Diccionario de la Real Academia, “recurrir” es “acudir a un juez o autoridad con una demanda o petición”.

El empleo de esa expresión, sin duda genérica, es más acorde con la utilización de “recurrir” como sinónimo de plantear recursos procesales, ya que tal significado presupone actividad jurisdiccional ya ejercida, lo que no se condice con la idea de inicio de tal actividad.

**Decimocuarto:** Que, de lo razonado, fluye que la postura defendida por la recurrente es la correcta, desde que, por intermedio de una medida prejudicial, puede acceder a antecedentes que desconoce y que se encuentran en poder de su ex empleador, para plantear la revisión jurisdiccional de la actividad de este último al poner término al contrato. Tal predicamento fue estimado adecuado por la recurrente, más aún cuando cuenta legalmente con un plazo breve de sesenta días –ampliado hasta treinta días más–, para ejercer fundadamente su pretensión.

Así entonces, al interponerse una medida prejudicial de carácter probatorio y no sujeta, por tanto, al plazo exigido por el artículo 280 del Código de Procedimiento Civil, debe entenderse que ha recurrido ante el tribunal respectivo, interrumpiendo con ello el plazo de sesenta días previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo. Atendido el efecto atribuido a la solicitud de exhibición de



documentos, dicho plazo de caducidad comenzó a correr nuevamente al día siguiente hábil de cumplida la diligencia.

En este escenario, lo razonado por la judicatura de fondo en cuanto la relación de los documentos solicitados exhibir con las acciones finalmente interpuestas y la supuesta falta de singularización precisa de las mismas al momento de interponer la medida prejudicial, constituyen consideraciones de fondo que resultan irrelevantes e impertinentes para resolver la controversia en torno a la interrupción del plazo de caducidad.

En consecuencia, la demanda de nulidad del despido por fuero maternal y la demanda subsidiaria de despido injustificado, deducidas el día 17 de enero de 2024, esto es, al décimo sexto día hábil, contado desde el término de la medida solicitada, no pueden ser declaradas extemporáneas.

**Decimoquinto:** Que, de esta forma, la conclusión reprobada surge de una comprensión que no respeta el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, privando a la demandante de la potestad de reclamar ante la sede jurisdiccional competente los derechos que estima vulnerados, más aún cuando ejerció una de las facultades que le otorga la ley para iniciar un procedimiento.

**Decimosexto:** Que, en ese contexto, y considerando que la caducidad es una sanción de carácter procesal que debe aplicarse al litigante que se abstiene de manifestar su voluntad dentro del término legal en orden a que se le reconozcan determinados derechos que afirma vulnerados; en este caso tal voluntad fue exteriorizada por el trabajador al presentar una medida prejudicial probatoria y posterior demanda ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago Sobre esa base, esta Corte debe colegir que no correspondía declarar la caducidad, y al no entenderlo así, los recurridos cometieron falta grave que debe ser enmendada por la presente vía.

Por estas consideraciones y normas citadas, **se acoge** el recurso de queja deducido por el abogado Ángel Videla Landero y, en consecuencia, se deja sin efecto la sentencia de veinticinco de julio de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos Rol Laboral-Cobranza N°1978-2024, que confirmó la pronunciada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que declaró la caducidad de las acciones, resolución dictada el 31 de mayo del mismo año, declarándose, en su lugar, que fueron interpuestas dentro de plazo, por lo que se deberá citar a las partes a una nueva audiencia, fijándose día y hora al efecto.

Se previene que la ministra **señora Chevesich** concurre a la decisión, teniendo únicamente en consideración que como el Código del Trabajo y el de Procedimiento Civil solo establecen plazos para deducir la respectiva demanda





cuando se ha formulado, previamente, una solicitud de medida prejudicial precautoria, se debe concluir que al no haberse instituido un plazo tratándose de una prejudicial probatoria, no corresponde declarar la caducidad de la acción.

Acordada con el voto en contra de la ministra **señora Muñoz** quien estuvo por rechazar el recurso, atendido que el proceso de interpretación de la ley que lleva a cabo la judicatura, no puede ser revisado por la vía del recurso de queja, porque constituye una labor fundamental, propia y privativa de aquellos, salvo que se constate una violación evidente y manifiesta en dicha actividad, que por su entidad y arbitrariedad, configure una falta o abuso que deba ser enmendada, cuestión que, en la especie, no concurre. En la especie, si bien considera que una medida prejudicial probatoria es apta para suspender el plazo de caducidad contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo, como lo ha manifestado en diversos pronunciamientos, no comparte la total falta de límite en cuanto al plazo para deducir la demanda, que de ello pareciera derivarse ante la ausencia de norma legal que lo establezca.

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

Regístrese, comuníquese y archívese.

Rol N°32.804-2024

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por la Ministra señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Ministra Suplente señora Dobra Lusic N., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., y María Angelica Benavides C. No firma la Abogada Integrante señora Benavides, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, quince de noviembre de dos mil veinticuatro.



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

