

Santiago, siete de agosto de dos mil veinticinco.

**Vistos y teniendo presente:**

**Primero:** Que la abogada Natalia Canales Gajardo, por la demandante, en autos sobre tutela de derechos fundamentales y despido injustificado, caratulados “Guzmán con Fundación para la Infancia Ronald Mc Donalds”, RIT T-48-2025 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, interpuso recurso de queja en contra de los Ministros señores Jorge Luis Zepeda Arancibia y Mario Rojas González y de la Ministra señora Lilian Leyton Varela, integrantes de la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, al haber confirmado el cinco de junio de 2025, la resolución del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, de veintiséis de febrero del mismo año, que acogió la excepción de caducidad de la acción.

Explica que interpuso demanda en Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales y despido injustificado, ingresada el 3 de enero de 2025, y posteriormente, por error, de forma duplicada el 7 de enero de 2025.

Agrega, que el primer ingreso tuvo como efecto el interrumpir el plazo de caducidad de las acciones interpuestas, no obstante que con posterioridad se autorizara el poder en el ingreso producido a causa de la demanda duplicada.

Luego de transcribir la resolución de primer grado, señala que, tras su apelación los recurridos incurrieron en falta o abuso grave, toda vez que realizaron un “conteo” o calculo antojadizo que reduce el plazo de los demandantes, pero que esta Corte ha zanjado para efectos de la caducidad laboral, al considerar que el plazo no debe exceder de 90 días hábiles totales tal como lo prescribe el legislador, esto entendiendo que la demanda se presentó el día 3 de enero, y se autorizó poder válidamente.

A su juicio, la falta y abuso grave se manifiesta en impedir a su parte acceder en forma efectiva a la tutela judicial de sus derechos. Dicha decisión infringe la garantía al debido proceso contenida en el artículo 19 número 3 de la Constitución Política de Chile. En este sentido, frente a una interpretación en principio divergente se debe preferir y aplicar aquella que resulta favorable a la demandante, conclusión que es coherente con el principio de protección a los trabajadores.

Luego de citar jurisprudencia que considera relevante, solicita, en definitiva, acoger el recurso e invalidar o dejar sin efecto la sentencia interlocutoria de segunda instancia pronunciada en el juicio por tutela de derechos fundamentales y despido injustificado, dictando en su lugar una nueva que revoque la de primera



instancia, quedando entonces el proceso en calidad de citar a las partes el tribunal a quo a la audiencia preparatoria respecto a la acción de tutela, despido y las indemnizaciones y cobro de prestaciones derivadas del aquel.

**Segundo:** Que los recurridos y recurrida informan que efectivamente por resolución de 5 de junio de 2025, recaída en el ingreso de esta Corte Rol N°761-2025, confirmaron una resolución de primer grado que acogió la excepción de caducidad, deducida por la demandada, declarando que tanto la acción de tutela de derechos fundamentales, como la acción subsidiaria de despido injustificado, se encuentran caducas.

Las razones de la decisión quedaron consignadas en la resolución que se impugna por este medio extraordinario y a ello se remiten, así como también, aquellas que se contienen en la determinación del juez a quo y que dan cuenta de la expiración del plazo previsto por la ley al momento de deducirse la demanda de autos.

Para efectos ilustrativos, se transcribe la resolución de primer grado, que es del siguiente tenor:

*«1° Que, de los antecedentes obtenidos en el sistema computacional, es posible advertir que el término de los servicios invocado por la demandante, doña Verónica Guzmán Pereira, y que no ha sido controvertido por la demandada, corresponde al día 11 de septiembre del año 2024, fecha en la cual la demandante fue desvinculada por necesidades de la empresa, enviándose la carta correspondiente.*

*A continuación, se puede advertir, una discrepancia entre la fecha que se indica aquí como ingreso de denuncia y la documental que acompaña por la demandante en relación a la caducidad, en que efectivamente esta demanda fue ingresada al sistema computacional el 3 de enero del año 2025 y no el 7 de enero de 2025. Haciendo míos los argumentos indicados por la abogada de la parte demandante en su evacúa traslado respecto de esta excepción, razón por la cual se va a tener como fecha de ingreso de la demanda el 3 de enero del año 2025.*

*Que la parte demandante incorpora acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo donde se indica que el reclamo se interpuso el 24 de septiembre del año 2024 y el comparendo administrativo se llevó a efecto el 25 de octubre del año 2024.*

*2° Que el artículo 168 del Código del Trabajo en relación con el artículo 486 inciso final del Código laboral, establece que para ejercer la acción de tutela*



laboral, hay un plazo de sesenta días, plazo que se suspende en la forma establecida en el artículo 168. El artículo 168 dispone un plazo de sesenta días para deducir también la acción por despido injustificado, y que también se suspende en el caso de que se interponga este reclamo administrativo.

En la especie, desde el término de los servicios a la interposición del reclamo administrativo, hay 8 días hábiles. Luego, este plazo de sesenta días se suspendió por 26 días, que fue lo que duró el reclamo administrativo interpuesto o iniciado por la demandante. Luego, desde que se termina este trámite administrativo y hasta la interposición de la demanda, el 3 de enero del año 2025, hay 56 días. Es decir, desde la fecha de inicio de la relación laboral, en que ya había 8 días en contra de la demandante para el plazo de caducidad, y luego, sumado a los días que le restaron después del trámite administrativo, hay más de 64 días, excediéndose el plazo máximo que establece el legislador para la interposición de la demanda. En razón de ello, esta magistrada es de la opinión que, sin contar la suspensión, si excede los 60 días, la demanda estaría interpuesta fuera de plazo, aun cuando el total no llegue a 90, toda vez que el plazo de caducidad es de 60 días y no 90 como lo pretende la parte demandante.

En este caso, la sumatoria de lo que se demoró desde la fecha del término de los servicios y hasta interponer la demanda, es justo 90 días, pero ya excedido de los 60.

3° Que en razón de lo anterior, esta magistrada entiende, que ambas acciones, tanto la acción de tutela de derechos fundamentales como la subsidiaria por despido justificado, se encuentran caducas».

**Tercero:** Que el recurso de queja se encuentra contemplado 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".

**Cuarto:** Que, conforme al artículo 545 de ese cuerpo legal, el recurso de queja solamente procede cuando en la resolución que lo motiva se haya incurrido en falta o abuso constituidos por errores u omisiones, manifiestos y graves.

**Quinto:** Que, al efecto, 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 un debido proceso o a la tutela judicial efectiva.

**Sexto:** Que, del examen del expediente digital, se obtienen las siguientes actuaciones:

1.- El despido de la actora se produjo el 11 de septiembre de 2024, quien interpuso el respectivo reclamo ante la Inspección del Trabajo el 24 de septiembre siguiente, realizándose la audiencia de conciliación el 25 de octubre.

2.- La demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales y subsidiaria por despido injustificado, se presentó el 3 de enero de 2025.

**Séptimo:** Que es 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, puesto que, por su transcurso, se extingue el derecho a accionar que tiene el dependiente frente a su ex empleador, sanción que acontece sólo por su falta de ejercicio; en este sentido, si en la ley se establece un término para ejercitar un derecho o ejecutar un acto, vencido el cual, no se han ejercitado o ejecutado, ya no podrá hacerse posteriormente. (René Abeliuk, Las Obligaciones, Editorial Thomson Reuters, 2014, p. 1.407).

El plazo de caducidad se suspende sólo 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.

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, que sigue corriendo concluido este trámite, no pudiendo en caso alguno recurrir ante la judicatura si transcurren noventa días contados desde aquel evento.

De esta forma, se busca “un equilibrio entre dos fines: por un lado, la necesidad de la estabilidad en las situaciones jurídicas y, por el otro, la morigeración del principio, en aras de la protección del trabajador...Sin embargo,



le da la posibilidad al trabajador de obtener un pronunciamiento del tribunal en sentido contrario, esto es, que el empleador no ha actuado conforme a derecho. Para ello, y buscando la estabilidad absoluta de la situación jurídica, le confiere un plazo, caducando la acción transcurrido el mismo. Pero, consecuentemente con el deseo de obtener la certeza jurídica con la mayor brevedad, le reconoce la posibilidad de solucionar el problema a través de una conciliación en una instancia administrativa. Frente a ello, ha sido el propio legislador el que, bajo ciertos requisitos, ha aceptado la suspensión del plazo.” (Gabriela Lanata Fuenzalida, “Prescripción y Caducidad en el Derecho del Trabajo”, Revista de Derecho Universidad de Concepción N° 227-228, año LXXVIII enero-diciembre 2010, p. 269).

**Octavo:** Que, entonces, por 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 que ya había transcurrido.

**Noveno:** Que, de las actuaciones descritas, se advierte que la acción respectiva ante la Inspección del Trabajo -24 de septiembre de 2024- se interpuso al octavo día hábil desde que el empleador decidió el despido del demandante, trámite administrativo que demoró veintiséis días -término que corresponde al de la referida suspensión-, presentándose la demanda noventa días más tarde -el 3 de enero de 2025-, transcurriendo, entre ambos extremos, noventa días.

**Décimo:** Que, en consecuencia, 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 avance, 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 noventa 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 treinta días.



Esta ha sido, por lo demás, la interpretación sostenida por esta Corte en forma invariable como aparece, a modo de ejemplo en los roles 13.206-2025 y 14.836-2025.

**Undécimo:** Que, en consecuencia, los recurridos interpretaron correctamente el tenor de la preceptiva aplicable para confirmar la resolución apelada, sin advertir una argumentación abusiva o contraria a las reglas del buen uso de la razón en la construcción de los fundamentos que motivaron la declaración de caducidad impugnada.

Y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 548 y 549 del Código Orgánico de Tribunales, **se rechaza** el recurso de queja interpuesto por la abogada doña Natalia Canales Gajardo.

Acordada con el voto en contra de la abogada integrante señora Rojas, quien fue de opinión de acoger el recurso de queja y, en consecuencia, dejar sin efecto la sentencia impugnada, declarando que la interposición de la demanda fue tempestiva, conclusión que sostienen en los siguientes fundamentos:

1.- Que el inciso final del artículo 168 del Código del Trabajo señala que “el plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante, lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”

2.- Que, para determinar el correcto alcance de dicha normativa, es necesario recordar 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 consecuencia evidente del reconocimiento constitucional de lo que la doctrina y el derecho convencional y comparado denominan como derecho a la tutela judicial efectiva, de especial relevancia en el contexto de la protección del derecho de los trabajadores.

Tal concepto se alza como fundamento esencial de todo Estado de Derecho, garantizado expresamente por nuestra Carta Fundamental en el numeral 3° de su artículo 19, que reconoce la prerrogativa universal de igual protección de



la ley, el derecho a la defensa jurídica, a ser juzgado por el juez natural, y a un justo y racional procedimiento, garantía que, además, encuentra como contrapartida orgánica los principios rectores de la actividad jurisdiccional consagrados en el artículo 76 del texto constitucional, específicamente el de inexcusabilidad, que impone a los jueces el deber imperativo de otorgar un pronunciamiento de mérito sobre la controversia que legalmente se les plantee, sin justificarse de hacerlo.

3.- Que, de este modo, 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.

4.- Que, de esta manera, una interpretación armónica de los preceptos y elementos mencionados, como asimismo, del principio *in dubio pro operario*, permite concluir que el artículo 168 ya citado contiene una regla especial, mediante la cual el plazo para deducir las acciones a que se refiere, se sujeta a la posibilidad de suspensión de su cómputo, en la medida que intervenga reclamo administrativo, lo que provoca, en los hechos, la extensión de dicho término, sin poder sobrepasar los noventa días hábiles.

5.- Que lo anterior se ve reforzado con el propio tenor literal de la disposición, toda vez que al finalizar el inciso final del mencionado artículo 168 del Código del Trabajo, ocupa la expresión “No obstante lo anterior,...”, denotativo de oposición o diferencia, que se traduce en que, si se reclama administrativamente, el señalado plazo se extiende hasta los noventa días hábiles contados desde el término de la relación laboral.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Nº21.697-2025.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las ministras señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., Mireya López M., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., e Irene Rojas M. No firma la Abogada Integrante señora Lathrop, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, siete de agosto de dos mil veinticinco.





BQXMBXRKEWX

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

