

Santiago, diecisiete de abril de dos mil veintiséis.

Visto y teniendo presente.

Primero: Que don Ariel Bustamante Rojas, abogado, actuando en representación de doña Lony Irma Oliveros Muñoz, demandante en causa sobre denuncia de tutela laboral con ocasión del despido, seguida ante el Juzgado del Trabajo de San Miguel, dedujo recurso de queja en contra de los integrantes de una de las salas de la Corte de Apelaciones de San Miguel, ministras (S) señoras María Alejandra Rojas Contreras y Nora Ángela Rosati Jerez, y el abogado integrante señor Javier Arnoldo Castro Jofré, por haber dictado con falta o abuso la resolución de cuatro de noviembre de dos mil veinticinco, por medio de la cual confirmaron la de primera instancia que declaró la caducidad de acción deducida.

Expone que su representada fue separada de su puesto laboral el 31 de diciembre de 2024, por lo que presentó reclamo ante la Dirección del Trabajo el 6 de marzo de 2025, el que no fue cursado, decisión informada mediante correo electrónico de 12 de marzo de 2025, de manera que el plazo de 60 días indicado en el artículo 485 del Código del Trabajo fue suspendido, venciendo el 19 de marzo de 2025, día en que presentó solicitud de medida prejudicial de exhibición de documentos ante el juzgado laboral, realizándose la audiencia especial el 19 de mayo de 2025, presentando la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido el 4 de agosto de 2025.

Manifiesta que los recurridos, si bien consideraron que el plazo de 60 días para interponer la denuncia se suspende mientras se tramita el reclamo administrativo, debiendo contarse desde el 31 de diciembre de 2024 fecha de separación de la trabajadora, determinaron que el plazo se cumplía el 18 de marzo de 2025, encontrándose así vencido al día siguiente 19 de marzo, fecha en que interpuso la acción con la presentación de la medida prejudicial señalada.

Argumenta que lo resuelto constituye un cómputo erróneo de la suspensión del plazo al estimar que la suspensión operó a partir del día siguiente a la presentación del reclamo administrativo, y que al reanudarse el plazo sólo se contaba con cinco días para el ejercicio de la acción, en circunstancias de que al día 13 de marzo de 2025 cuando se renueva el cómputo aún restaban seis días para poder presentar la denuncia, cumpliéndose el plazo el 19 de marzo de 2025, día en que interpuso la medida prejudicial señalada.

Precisa que existe una falta o abuso grave al privar a su representado de poder ejercer la acción de tutela, dejándolo en un estado de total indefensión al



incurrirse en una inobservancia en la aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 486 del mismo texto legal, siendo pacífico que la suspensión que esta norma contempla se extiende entre los días de presentación del reclamo y su conclusión, ambos días inclusive, ya que los citados artículos deben interpretarse en concordancia con los artículos 48 y 49 del Código Civil, que establecen que los plazos legales deben ser completos y transcurren hasta la medianoche del último día, y que se produce una afectación directa a los principios de igualdad en el ejercicio de los derechos y de juridicidad, como también a las garantías del debido proceso, derecho a la defensa jurídica, y tutela judicial efectiva.

Agrega que una segunda falta o abuso grave en la resolución impugnada es una falsa apreciación de los antecedentes del proceso, al realizar aritméticamente un cómputo incorrecto del plazo de caducidad, equivocándose en tres aspectos fundamentales: el conteo de los días de suspensión, la determinación del día de reanudación del plazo, y el cálculo de los días restantes para presentar la acción.

Solicita que se acoja el recurso, se deje sin efecto la resolución impugnada y se dicte en su reemplazo una que revoque la apelada, declarando que la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido no se encuentra caduca, ordenado que se dicte la resolución que da curso a su tramitación.

Segundo: Que, en su informe, los recurridos exponen que tuvieron presente que la demandante fue separada de su cargo el 31 de diciembre de “2025” (sic), disponiendo de 60 días de plazo para deducir la acción de tutela de derechos fundamentales; que el 06 de marzo de 2025 interpuso un reclamo ante la Dirección del Trabajo, siendo el día 55 contados desde el 31 de diciembre de 2024, el que fue desestimado el 12 de marzo de 2025, disponiendo, en consecuencia, de 5 días para el ejercicio de la acción señalada, es decir hasta el 18 de marzo de 2025; y que la medida prejudicial de exhibición de documentos se presentó el 19 de marzo de 2025, día 61 contado desde el 31 de diciembre de 2024.

Explican que estimaron que la norma aplicable era el artículo 489 del Código del Trabajo, que establece que la denuncia debe interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación, el que se suspende por interposición de reclamo del trabajador ante la Inspección del Trabajo conforme al inciso final del artículo 168, y que al haberse interpuesto el reclamo en el día 55



contado desde la separación ocurrida el 31 de diciembre de 2024, restaban cinco días completos para la extinción del plazo de 60 días aludido, de acuerdo al artículo 48 inciso 1° del Código Civil, continuando el plazo suspendido por la interposición del reclamo al haberse rechazado el reclamo el 12 de marzo de 2025, debiendo interponerse la acción desde ese día y hasta el 18 de marzo de 2025, lo que no ocurrió, considerando conforme al principio in dubio pro operario que la medida prejudicial presentada por la actora surtía los mismos efectos que la denuncia, sin embargo, fue interpuesta el 19 de marzo de 2025, es decir al día 61, por lo que se confirmó la resolución del juez a quo.

Tercero: Que el recurso de queja ha sido definido como “aquél medio de impugnación que reconoce la ley a la parte que, en el marco de un procedimiento jurisdiccional, se ve afectada por una falta o abuso grave cometida por el juez o los jueces que conocen del mismo, en la dictación de la sentencia definitiva, o de una sentencia interlocutoria que le pone término o hace imposible su continuación, para que lo interponga ante el superior jerárquico de dicho juez o jueces, a fin de que adopte las medidas necesarias para corregir la falta o abuso denunciada, las que podrán incluir no sólo acciones disciplinarias respecto de los magistrados, sino que también la modificación de la resolución en la que se produjo la falta o abuso” (Allende Pérez de Arce, José Alberto: ‘El recurso de queja’, Ediciones Universidad Católica de Chile, año 2019, pág.).

Cuarto: Que, en consecuencia, para que proceda el recurso en análisis es menester que el tribunal haya dictado una resolución jurisdiccional cometiendo falta o abuso grave, esto es, de mucha entidad o importancia, único contexto que autoriza aplicar una sanción disciplinaria si se lo acoge.

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

Quinto: Que esta Corte ha ido precisando 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). También cuando una determinada norma legal se ha interpretado sin considerar los



principios que la informan, en concreto el de protección, cuya manifestación en el ámbito laboral es el “*in dubio pro operario*”.

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 tenidos a la vista se aprecia lo siguiente:

a) El 6 de marzo de 2025 doña Lony Irma Oliveros Muñoz presentó ante la Inspección del Trabajo un reclamo en contra de la Fuerza Aérea de Chile por haber sido separada de sus labores, el que no fue tramitado por decisión informada a la reclamante mediante correo electrónico de 12 de marzo de 2025.

b) Por presentación de 19 de marzo de 2025 doña Lony Irma Oliveros Muñoz solicitó una medida prejudicial preparatoria de exhibición de documentos respecto de la Fuerza Aérea de Chile – Comando de Personal, señalando haber sido separada de su cargo el 31 de diciembre de 2024 y que pretende interponer una denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones e indemnizaciones.

c) El 26 de marzo de 2025 el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel acogió la medida prejudicial solicitada, realizándose la audiencia especial de exhibición de documentos el 19 de mayo de 2025.

d) Por presentación de 4 de agosto de 2025, rectificada el 18 de agosto del mismo año, doña Lony Irma Oliveros Muñoz interpuso una denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en contra de la Fuerza Aérea de Chile – Comando de Personal.

e) El 20 de agosto de 2025 el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel de oficio declaró la caducidad de la acción de tutela laboral, por haber transcurrido



en exceso el plazo de 60 días establecido en el artículo 168 en relación con el artículo 489, ambos del Código del Trabajo.

f) Apelada dicha resolución, el tribunal de alzada la confirmó, precisando que el plazo para interponer la demanda de 60 días debe contarse desde el 31 de diciembre de 2024, fecha en que se produce la separación de la trabajadora, y que habiendo la demandante interpuesto un reclamo ante la Dirección del Trabajo el 06 de marzo de 2025, día 55 del plazo, al ser rechazado el 12 de marzo del mismo año, disponía sólo de cinco días para recurrir al juez laboral, venciendo el plazo el 18 de marzo de 2025, y que la presentación de la medida prejudicial el 19 de marzo de 2025 si bien tuvo el efecto de interponer la acción, se materializó encontrándose vencido el término legal.

Séptimo: Que el procedimiento de tutela laboral se aplica para conocer cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, y el artículo 489 del Código del Trabajo establece que si la vulneración a esos derechos se produce con ocasión del despido la denuncia respectiva debe interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación del trabajador afectado, suspendiéndose en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168 del citado texto legal, esto es cuando el trabajador interponga un reclamo ante la Inspección del Trabajo, plazo que seguirá corriendo una vez concluido el trámite ante el mencionado órgano administrativo, no pudiendo en ningún caso recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Por su parte, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 273 y 287 del Código de Procedimiento Civil, por remisión que hace el artículo 432 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral puede iniciarse por una medida prejudicial preparatoria de exhibición de determinados documentos debiendo señalarse la acción que se propone deducir y someramente sus fundamentos, no estableciéndose un término fatal para la interposición de la respectiva demanda, la que quedará sujeta a los plazos de prescripción que consagra el artículo 510 del Código del Trabajo.

Octavo: Que considerando que entre la separación de la actora de sus labores ocurrida el 31 de diciembre de 2024 y la interposición del reclamo ante la Inspección del Trabajo el 6 de marzo de 2025 habían transcurrido 54 días hábiles, y que al haberse puesto término a la tramitación de la reclamación administrativa comunicada el 12 de marzo del mismo año, se reinició el cómputo del plazo de



caducidad al día siguiente 13 de marzo, se cumplían los 60 días hábiles del plazo legal el 19 de marzo de 2025, misma fecha en que la trabajadora solicitó la medida prejudicial de exhibición de documentos, actuación procesal a la que los recurridos atribuyen el efecto de interrumpir el plazo de caducidad en los mismos términos que la denuncia de tutela laboral conforme al principio *in dubio pro operario*, sin embargo confirman la resolución que declara la caducidad de la acción de tutela laboral, incurriendo, con ello en una falta o abuso grave que es necesario enmendar.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 48, 49, y 50 del Código Civil, **se acoge** el recurso de queja interpuesto en contra de los integrantes de la Corte de Apelaciones de San Miguel ministras (S) señoras María Alejandra Rojas Contreras y Nora Ángela Rosati Jerez, y el abogado integrante señor Javier Arnoldo Castro Jofré, por haber dictado con falta o abuso grave la resolución de cuatro de noviembre de dos mil veinticinco que confirmó la de primer grado, en consecuencia, se la deja sin efecto, al igual que la dictada el veinte de agosto de dos mil veinticinco por el Juzgado del Trabajo de San Miguel, en cuanto declaró de oficio la caducidad de la acción de tutela laboral, debiendo el tribunal del grado darle curso según el procedimiento que corresponda.

No se ordena pasar estos antecedentes al Tribunal Pleno, por no existir mérito suficiente para ello.

Se previene que la ministra señora Muñoz no comparte lo señalado en el segundo párrafo del motivo séptimo.

Redacción a cargo del abogado integrante señor Carlos Urquieta S.

Regístrese y archívese.

N°48.428 -2025.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., Jessica González T., ministra suplente señora María Carolina Catepillán L., y el abogado integrante señor Carlos Urquieta S. No firma el ministro señor Blanco y la ministra suplente señora Catepillán, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por encontrarse con licencia médica el primero y por haber terminado su periodo de suplencia la segunda. Santiago, diecisiete de abril de dos mil veintiséis.





FTBWCCSLJKX

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

