

CORTE SUPREMA RECHAZA RECURSO DE QUEJA Y RESUELVE QUE EL PLAZO DE CADUCIDAD CONTEMPLADO EN EL INCISO 1° DEL ARTÍCULO 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ES ÚNICO Y CORRESPONDE A SESENTA DÍAS HÁBILES.

Con fecha 28 de agosto del presente año, la Excma. Corte Suprema, en autos N° Ingreso Corte 19340-2024, rechazó recurso de queja interpuesto por la parte demandante, quien alega que los Ministros de la Décima Sala de la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago han incurrido en falta o abuso por una interpretación errada de la ley, al confirmar la sentencia dictada en primera instancia que declara la caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, respecto a la indemnización contemplada en el artículo 489 del inciso 3° del Código del Trabajo.

Previo a analizar lo razonado por nuestro máximo Tribunal, debe tenerse presente que la demandante fue despedida el 4 de enero de 2024, interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo el 11 de marzo de 2024, se llevó a efecto el comparendo el 9 de abril de 2024 y por último la demanda fue presentada el 16 de abril de 2024.

La discusión planteada, busca determinar si constituyó o no, una falta o abuso grave por parte de los Ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago, confirmar la sentencia dictada por el tribunal de primera instancia que declara de oficio la caducidad de las acciones de tutela laboral, respecto de la indemnización contemplada en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, en razón de que entre la fecha de separación de los servicios de la recurrente el día 4 de enero de 2024 y la interposición de la demanda el 16 de abril de 2024, ha transcurrido el plazo máximo de sesenta días hábiles.

En este sentido el considerando séptimo de la sentencia dispone “El plazo de caducidad no se interrumpe y se suspende 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, plazo que sigue corriendo concluido este trámite, no pudiendo en caso alguno recurrir ante la judicatura si transcurren noventa días contados desde aquel evento”

En la misma línea la Corte Suprema sostiene en el considerando 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 tiempo que ya había transcurrido”

En concreto la Corte Suprema dispone en el considerando noveno “Que, de las actuaciones descritas, se desprende que la reclamación ante la Inspección del Trabajo se interpuso al cumplirse cincuenta y siete días desde que el empleador decidió el despido de la trabajadora, trámite administrativo que demoró veintitrés días -término que corresponde al de la referida suspensión-, presentándose la demanda seis días más tarde, transcurriendo, entre ambos extremos, sesenta y tres días.”

Finalmente, la Cuarta Sala de la Corte Suprema, dispone “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 transcurso, 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 90 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 30 días.”

En conclusión, la Excma. Corte Suprema rechaza el recurso de queja interpuesto por la parte demandante, acordando el fallo con un voto en contra, y, en definitiva, resuelve que el plazo de caducidad contemplado en el inciso primero del artículo 168, es único y es de sesenta días hábiles y, en caso de que el trabajador interponga reclamo ante la Inspección del Trabajo, el plazo se suspenderá durante el transcurso de este trámite administrativo y una vez finalizado, para efectos de computar el plazo de caducidad debe sumarse el plazo transcurrido entre la separación de las funciones del trabajador y la presentación de la demanda (sin contar el lapso de tiempo que dure la instancia administrativa) y este no podrá exceder los sesenta días hábiles.

Natalia Ávila Wende
Abogada Área Judicial
Lizama Abogados