



¿EN QUÉ CASOS EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE UNA ACCIÓN PUEDE CAMBIAR? LA ACCIÓN DE NULIDAD DE DESPIDO SE SUPEDITA AL PLAZO DE LA ACCIÓN DE DECLARACIÓN DE RELACIÓN LABORAL, QUE ES DE DOS AÑOS DESDE EL TÉRMINO DE LOS SERVICIOS, ESTO CUANDO AMBAS SE INTERPONEN, SEGÚN LA CORTE SUPREMA.

Sentencia Rol N°56.362-2024: La Exma. Corte Suprema declaró que la acción de nulidad del despido está supeditada a la acción de declaración de relación laboral, en sus aspectos sustantivos y adjetivos, incluido el plazo para su interposición.

En fallo de fecha 27 de diciembre de 2024, nuestro Tribunal Supremo **acogió** el recurso de queja deducido en contra de los integrantes de la Corte de Apelaciones de Santiago que confirmaron la resolución de primera instancia que declaró la caducidad de la acción de declaración de relación laboral, nulidad del despido por fuero maternal y cobro de prestaciones, y, en consecuencia, la Excm. Corte **dejó sin efecto** tanto la resolución de la Corte de Apelaciones como la del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, y, en su lugar, ordenó proveer la demanda y dar curso progresivo a las acciones interpuestas.

Con fecha 27 de diciembre de 2024, la Corte Suprema acogió el recurso de queja deducido en contra de los integrantes de la Corte de Apelaciones de Santiago que confirmaron la resolución de primera instancia que declaró la caducidad la acción de nulidad del despido por fuero maternal y cobro de prestaciones, declarando que los jueces recurridos incurrieron en falta o abuso al transgredir lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo y aplicar el plazo previsto en el artículo 201 inciso cuarto del Código Laboral (plazo de 60 días hábiles contados desde el despido), sin considerar que, en la especie, el ejercicio de la acción de nulidad de despido se encuentra supeditado a aquella que tiene por objeto una declaración judicial relativa a la verdadera naturaleza del vínculo, respecto de la cual se desprende que el término para plantearla era el de dos años desde la conclusión de los servicios, mismo que, por consiguiente, debe extenderse a la acción de nulidad del despido, que tiene como fundamento y antecedente esa controversia previa.

Para un mayor entendimiento, a modo de contexto, cabe precisar que el 7 de noviembre de 2022 la demandante compareció ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y solicitó se decretara una medida prejudicial probatoria de exhibición de documentos respecto de Hotelera Lyon S.A., a efectos de interponer en el futuro una demanda de declaración de relación laboral, despido nulo, injustificado, y cobro de prestaciones, para lo que requirió la exhibición de su contrato de trabajo, anexos, liquidaciones de sueldo y carta de despido. Luego de acoger la medida y ordenar la exhibición, dicha empresa no dio cumplimiento, por lo que el 24 de marzo de 2023 se hizo efectivo el apercibimiento respectivo.

Posteriormente la causa se volvió a archivar y desarchivar en sucesivas oportunidades, hasta que el 3 de junio de 2024 la demandante interpuso finalmente la acción de nulidad del despido por infracción fuero maternal y cobro de prestaciones, afirmando la existencia de una relación laboral entre la demandante y la empresa referida entre el 11 de julio de 2022 y el 31 de agosto de 2022. Sin embargo, el tribunal que comenzó a tramitar esta acción, declaró su caducidad por estimar que al haberse aplicado el apercibimiento por no exhibición de documentos el día 24 de marzo de 2023, e interpuesta la acción recién el 3 de junio de 2024, resulta claro que ello ocurrió fuera del plazo establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, resolución que la Corte de Apelaciones confirmó.

Así las cosas, habiendo tenido la demandante que interponer un recurso de queja ante nuestro Tribunal Supremo, primero que todo, este último declaró lo siguiente *“Que, como consta de la resolución impugnada y de los antecedentes del proceso, la demanda no sólo tiene por objeto que se declare la nulidad del despido por infracción al fuero maternal, sino que persigue que en forma previa se establezca la existencia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo. Tal precisión resulta relevante en cuanto **no es jurídicamente posible separar la acción de nulidad de despido de la anterior, al ser evidente que no puede solicitarse la aplicación de lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, ni de ninguno de sus preceptos, respecto de un período cuya naturaleza laboral está controvertida y que aún no ha sido asentada por la judicatura del ramo. Por consiguiente, la acción de nulidad del despido derivada de un vínculo cuya real naturaleza forma parte del conflicto sometido al conocimiento de la judicatura laboral, queda supeditada, en los aspectos sustantivos y adjetivos, incluido el plazo para su interposición, a la acción de declaración de relación laboral, pues no puede existir en forma independiente de aquella.**”* (considerando séptimo)

Aclarado lo anterior, en el considerando octavo de la sentencia analizada, la Corte reitera el criterio conforme al cual el derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que es desconocida por el empleador puede ser impetrada no sólo durante toda su vigencia, sino también después de su finalización, estableciendo



que “en ambos casos, **el plazo de prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término**, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado”.

De esta forma, la Excma Corte acogió el recurso de queja, dando a entender que la demandante tenía plazo para interponer su acción de nulidad de despido hasta el 30 de agosto de 2024, estando totalmente dentro del término legal al haberse interpuesto en junio de 2024, por lo que ordena darle curso progresivo a la demanda. Como se puede apreciar, nuestro máximo tribunal ha determinado y fijado un antecedente interesante de lo que para muchos puede ser confuso, respecto del plazo que aplica para las acciones laborales que se interponen en conjunto con la acción de declaración de relación laboral, y es que las acciones que deriven de un vínculo contractual el cual aun se encuentra controvertido y que se va a definir conforme la acción de declaración, lógicamente solo podrán resolverse cuando dicha relación laboral ya esté declarada, por lo que podríamos entender que seguirán de alguna forma la “suerte de la acción principal” o base, en este caso, supeditándose en consecuencia al mismo plazo de la acción de declaración laboral, pudiendo cambiar por tanto el plazo de prescripción aquellas acciones que dependen de la declaración del vínculo laboral.

A juicio de quien suscribe, es importante que las empresas tengan en cuenta este criterio jurídico, sobre todo cuando tienen personas bajo contrato de honorarios por un tiempo extenso, que al terminar dicho vínculo con ellas, pueden ser objeto de demandas de declaración de relación laboral, despido nulo e injustificado, entre otros, y por ende, objeto de demandas millonarias. Cabe entonces preguntarse si a fin de cuentas, es mas conveniente contratar a las personas bajo un vínculo laboral desde el principio, y evitarse el posible riesgo de ser demandadas por acción de declaración laboral y nulidad de despido, que recordemos, aumenta la cuantía a pagar mes a mes, hasta que este no se convalide mediante el pago de las cotizaciones previsionales pendientes.

Dyan Kelly Pong Rodríguez

Abogada del Área Judicial
Lizama Abogado