Pfeffer & Asociados
Abogados

¿Qué ha resuelto la Excma. Corte Suprema sobre la interrupción de la acción de tutela laboral en caso de existir una solicitud de medida prejudicial probatoria?

En días recientes, la Excma. Corte Suprema acogió un recurso de queja interpuesto en contra de los ministros integrantes de la primera sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, que confirmaron la sentencia de primer grado que declaró la caducidad de la acción de tutela laboral y despido injustificado.

El demandante sostuvo que el 18 de octubre de 2022 recibió carta de despido, fundada en la causal de caso fortuito, debido a que la demandada solidaria -Gendarmería de Chile- prohibió el ingreso del actor al recinto penitenciario en que trabajaba como técnico en alimentos, acusando "motivos de seguridad".

El día 23 de octubre de 2022, el trabajador solicitó ante el tribunal que decretara la medida prejudicial de exhibición de documentos por parte de Gendarmería de Chile, gestión fundamental para conocer los motivos que devinieron en el despido del demandante.

Gendarmería no presentó los documentos requeridos, aun cuando el tribunal la apercibió, por lo tanto, el 10 de febrero de 2023 el actor dedujo denuncia de tutela laboral con ocasión de despido, y en subsidio, demanda por despido improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización de perjuicios por daño moral.

No obstante, el 13 de febrero de 2023 el tribunal de primer grado actuando de oficio, declaró la caducidad de las acciones de tutela y

despido injustificado, al considerar que, "(…) la relación laboral terminó el 18 de octubre de 2022; que no se interpuso reclamo en sede administrativa; y que la denuncia y demanda fueron entabladas el 10 de febrero de 2023; por lo que se excedió el plazo de 60 días hábiles que establece el Código del Trabajo, en relación con lo que establecen los artículos 168, 485, 489 y 447 inciso segundo del mismo cuerpo legal"; decisión que fue confirmada por los recurridos en alzada.

En contra de este último fallo, el demandante interpuso recurso de queja, acusando falta o abuso grave de los jueces de segundo grado al dictar el fallo de apelación.

El recurrente sostuvo que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, el plazo para recurrir al juzgado del trabajo competente para el ejercicio de las acciones respectivas, ha de contarse desde la separación, la que se produjo con fecha 18 de octubre de 2022, el que se interrumpió con el ejercicio de la medida prejudicial de exhibición de documentos presentada con fecha 23 de octubre del mismo año, acto por el cual manifestó la voluntad de ejercer el derecho a reclamar en sede judicial por la desvinculación laboral, razón por cual el plazo debe entenderse suspendido durante el tiempo en que se extendió el procedimiento prejudicial, comenzando a correr nuevamente con fecha 28 de enero de 2023, al cesar el plazo de 10 días hábiles que se otorgó a la demandada solidaria para la exhibición del acto administrativo objeto de la medida, incurriendo la judicatura en falta o abuso grave al confirmar la resolución en alzada, pues privó al actor de su derecho a la tutela judicial efectiva, obstaculizando el acceso a la justicia y vulnerando las reglas de interpretación más favorable para el trabajador, dejándolo en la indefensión.

En su sentencia, el máximo Tribunal hizo lugar al recurso de queja, luego de razonar que, "(…) fluye que la postura defendida por el recurrente es la correcta, desde que, por su intermedio, queda sujeta a la revisión jurisdiccional la actividad de un empleador en la desvinculación de un trabajador, debiendo, entonces, para garantizar el derecho a la efectiva tutela de los derechos fundamentales, se conozca y revisen, a la luz de la normativa aplicable, la totalidad de los antecedentes para decidir, excluyéndose, por cierto, el cómputo del plazo del modo como se hizo por los juzgadores para declarar la caducidad de la acción de tutela, única que fue objeto de recurso de apelación, toda vez que, como se señaló, dicha interpretación trae consigo consecuencias indeseables, si de proteger los derechos de los justiciables se trata".

En el mismo orden de razonamiento, el fallo hace notar que, "(…) la conclusión a la que arribó la judicatura, señalada en el motivo segundo, aparece que fue fruto de una interpretación que no respeta el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, privando al demandante de la potestad a reclamar ante la sede jurisdiccional competente los derechos que estima vulnerados".

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema acogió el recurso de queja, dejó sin efecto la sentencia recurrida, y declaró que la denuncia de tutela laboral fue interpuesta dentro del plazo legal, ordenando al tribunal de primer grado citar a las partes a la respectiva audiencia de preparatoria.

La decisión fue acordada con el voto en contra del ministro (S) Mario Gómez, que instó por el rechazo del arbitrio al estimar que, "(…) el mérito de los antecedentes no permite concluir que los recurridos -al decidir

como lo hicieron- hayan incurrido en alguna de las conductas que la ley reprueba y que sea necesario reprimir y enmendar mediante el ejercicio de las atribuciones disciplinarias de esta Corte. Es así como el recurso gira en torno a la impugnación que vierte el recurrente en relación con la interpretación que los sentenciadores hicieron de las normas que rigen la caducidad en materia laboral, cuestión que no es susceptible de ser atacada a través de esta vía, toda vez que aparece que los recurridos al resolver optaron por una de las varias interpretaciones posibles sobre la materia".

Vea sentencias Corte Suprema Rol Nº80.648-2023 y Corte de Concepción Rol Nº139-2023.