

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

[REDACTED] /
CORPORACION EDUCACIONAL LOCARNO

Rol:

57-2023

Fecha de sentencia:	12-04-2023
Sala:	Primera
Materia:	L082
Tipo Recurso:	Laboral-nulidad
Resultado recurso:	RECHAZADA
Corte de origen:	C.A. de San Miguel
Cita bibliográfica:	[REDACTED] CORPORACION EDUCACIONAL LOCARNO: 12-04-2023 (-), Rol N° 57-2023. En Buscador Corte de Apelaciones [REDACTED] 1). Fecha de consulta: 19-04-2023



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

San Miguel, doce de abril de dos mil veintitrés.

VISTOS:

En causa RIT [REDACTED], RUC [REDACTED], el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, por sentencia de 10 de enero de 2023 acogió la excepción de caducidad opuesta por la parte demandada y, en consecuencia, declaró caduca la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida en estos antecedentes, sin costas, omitiendo pronunciamiento de fondo a su respecto.

En contra del referido fallo, el abogado de la parte demandante, don Cristian Fernández Abdala, dedujo recurso de nulidad invocando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 8 de la Ley 21.226, artículo 11 de la Ley 21.379 y artículo 2 y 486 del Código del Trabajo. Pide se acoja el recurso de nulidad impetrado, se invalide la sentencia recurrida y se dicte sentencia de reemplazo, declarando que se rechace la excepción de caducidad de la acción opuesta por la demandada, con expresa condena en costas y se ordene al tribunal de primer grado emitir pronunciamiento de fondo que resuelva la controversia litigiosa.

La sala tramitadora declaró admisible el recurso, procediéndose a su vista el veintinueve de marzo pasado, ocasión en la que se escucharon los alegatos formulados por las partes.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

Primero: Que, la parte demandante interpuso recurso de nulidad en contra de la citada sentencia invocando al efecto la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En efecto, argumenta que de haberse ceñido el sentenciador al tenor estricto de los artículos 8° de la

Ley 21.226, 11 de la Ley 21.379, 2 y 486 del Código del Trabajo, bajo ningún respecto podría haber acogido la excepción de caducidad opuesta por la parte demandada Corporación Educacional Locarno, por cuanto haber acogido dicha excepción importa una infracción a una norma imperativa, procesal y de orden público.

El recurrente hace referencia a los antecedentes de la causa como la fecha de interposición de la denuncia y las prestaciones demandadas, cita además el petitorio de su denuncia; refiere que el 15 de marzo de 2022 la demandada contestó la demanda oponiendo una excepción de caducidad de la acción deducida fundado en que el plazo de caducidad debe contabilizarse a partir del día 15 de octubre de 2021, fecha en que la denunciante presentó una denuncia formal ante la representante legal de la demandada doña Adriana Puelma Loyola y por tanto, el plazo de 60 días hábiles para enervar la acción -a criterio de la demandada- habría supuestamente caducado el día 28 de diciembre de 2021. Añade que, en audiencia preparatoria, una vez evacuado el traslado conferido a la demandante, se decidió dejar su resolución para sentencia definitiva, transcribiendo en forma íntegra los argumentos expuestos.

A juicio del recurrente el yerro se produce en este caso en el motivo décimo de la sentencia que se revisa, pues considera que la decisión adoptada por el a quo es un incumplimiento a las normas indicadas, toda vez que del mérito de los antecedentes, consta que la presente demanda laboral fue deducida el día 6 de enero de 2021, siendo interpuesta dentro del plazo indicado en el artículo 8° de la Ley N° 21.226 en relación al artículo 11 de la citada ley, introducido por la Ley N° 21.379, debiendo así computarse el plazo de 50 días hábiles a contar del día 30 de noviembre de 2021, lo cual, trae como consecuencia jurídica evidente que la presente acción judicial no se encuentra caduca.

Manifiesta que el error interpretativo de la Sra. Jueza que influye en la presente infracción de ley, radica en que el hecho que estimó que el plazo de 60 días establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo para deducir la acción de tutela por vulneración de derechos durante la relación laboral, comenzó a partir del 16 de octubre de 2021, es decir, a partir del día siguiente a la denuncia deducida el 15 de octubre de 2021 por la trabajadora ante la representante legal de su empleadora,

omitiéndose aplicar el inciso tercero del artículo 8 de la Ley N° 21.226 que establece que se entenderá prorrogado el plazo de caducidad, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, el cual, concluyó recién el día 30 de noviembre de 2021, por lo que a partir de dicha fecha comienza recién a correr el plazo de 50 días hábiles antes citado. Refiere también que la norma atingente es bastante clara indicando que los plazos de caducidad se entenderán suspendidos en sede laboral durante la vigencia y hasta 50 días hábiles de terminado el Estado de Excepción Constitucional. Es decir, siguiendo la normativa expresa del legislador el tiempo comprendido entre el 18 de marzo de 2020 [comienza el Estado de Excepción Constitucional], 30 de septiembre de 2021 [termina el Estado de Excepción Constitucional] y, luego, el día 30 de noviembre de 2021 [día 50 de terminado el Estado de Excepción Constitucional] los plazos de prescripción y caducidad se encuentran suspendidos extraordinariamente por norma legal, pues en ese escenario el plazo habría concluido recién el día 11 de febrero de 2022.

Describe que la denuncia intentada dice relación con acoso laboral, la que para tenerla por configurada se requiere necesariamente un acoso reiterado y persistente en el tiempo, lo que se verificó en el caso de la demandante de autos desde del día 8 de julio de 2021 y que la Sra. Jueza estima que concluyó el 15 de octubre de 2021, fecha en que la trabajadora demandante interpuso una denuncia de acoso laboral ante la representante legal de su empleador, iniciándose -según el criterio de la sentenciadora- el plazo de 60 días hábiles para presentar denuncia por vulneración de derechos fundamentales. Refiere que en este caso se trató de una serie de conductas reiteradas de acoso que se extendieron en el tiempo, en que la demandante a pesar de realizar una denuncia formal al empleador -15 de octubre de 2021- y habiéndose encargado una investigación a un abogado y constatado la existencia de conductas de acoso laboral, el empleador nada hizo para remediar dicha situación que la afectó, concluyendo incluso el informe de investigación de acoso sexual realizado por el abogado instructor Gustavo Lorca Quitral, recién el día 3 de diciembre de 2021.

Considera que no se puede fijar como fecha de término de las conductas de acoso laboral en el día 15 de octubre de 2021, por cuanto aquello implica adoptar una fecha totalmente arbitraria que no implicó necesariamente el término o conclusión de las conductas de hostigamiento laboral, pues se

extendieron incluso con posterioridad a la resolución del informe de acoso laboral de fecha 3 de diciembre de 2021, cuando se acredita la vulneración de las medidas a realizar y sugeridas por el propio abogado instructor designado por la demandada de autos.

Cita jurisprudencia judicial en la que apoya sus argumentos, solicita en definitiva, que se acoja el presente arbitrio, se invalide la sentencia recurrida y dicte sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la excepción de caducidad de la acción opuesta por la demandada, con expresa condena en costas y se ordene al tribunal de primer grado emitir pronunciamiento de fondo que resuelva la controversia litigiosa.

Segundo: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, obtener sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste al estar dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Tercero: Que en relación a la supuesta infracción legal reclamada es dable indicar que el artículo 8º de la Ley Nº 21.226, establece, en lo que interesa, que "...se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por Decreto Supremo Nº 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso". Por su parte, la Ley Nº 21.379, en su artículo único, introdujo modificaciones a la Ley Nº 21.226, incorporando un nuevo artículo 11, que estableció que las disposiciones de dicho cuerpo legal en que se refiere a la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe y al tiempo en que sea prorrogado "...ha de entenderse que las respectivas reglas refieren al término que se extiende hasta el 30 de noviembre de 2021".

Así también corresponde dejar consignado, a propósito de la acción intentada, que el artículo 486 de Código del Trabajo, previene "Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.

Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.

Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal. La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso. Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley Nº 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración

de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168."

Cuarto: Que, así con la finalidad de dilucidar si en la especie existió infracción de ley, corresponde considerar que, en el motivo noveno de la sentencia de análisis, el tribunal a quo, tuvo en especial consideración el traslado evacuado por la parte demandante respecto de la excepción de caducidad interpuesta por la demandada, en orden a que la acción deducida se refiere a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, durante la vigencia de la relación laboral. Declaración que sin duda alguna y tal como lo expresó la jueza del grado, determina la competencia del tribunal para determinar su competencia.

Luego, en el motivo décimo, considerando en el que el recurrente considera que hubo una errónea aplicación del derecho, el a quo indicó que "Décimo: Que si bien el abogado de la demandante, al otorgársele traslado respecto de la caducidad alegada por la contraria, verbalmente señaló en la audiencia preparatoria que el plazo de la misma debiera contabilizarse desde el 23 de diciembre de 2021, fecha en que se le comunicó a su representada la no renovación de su contrato de trabajo a plazo fijo, dicho suceso no forma parte de los fundamentos expuestos en la etapa de discusión de esta causa, de manera tal que el tribunal no podría llegar a considerarlo, por tratarse de un antecedente nuevo que no fue mencionado en la demanda y sólo fue incorporado al evacuarse el traslado de la excepción opuesta por la demandada."

En efecto, de la revisión de los hechos que fueron objeto del juicio

, que es en definitiva lo que debe ser el centro del debate, ninguna alegación se hizo en tal sentido

relativa al término de los servicios de la actora, es así que se establecieron como hechos a probar, los siguientes: “1. Hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por la actora en su libelo. Circunstancias, detalles y pormenores; 2. Presupuestos de hecho en que se sustenta el daño moral cuya reparación o indemnización se solicita en la demanda. Circunstancias, detalles, pormenores y entidad del mismo; 3. Medidas adoptadas por parte de la corporación educacional frente a la denuncia de la demandante.”

De esta forma y por aplicación de lo previsto en el artículo 486 del Código del Trabajo, correspondiendo la acción intentada a una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, durante la vigencia de la relación laboral, teniendo presente a su vez que la denuncia deducida por la actora se presentó ante el empleador el 15 de octubre de 2021, esto es, una vez cesado el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública y sus diversas prórrogas, resultaba inaplicable las disposiciones contenidas en la Ley 21.226, por cuanto el plazo de caducidad no estaba pendiente ni mucho menos suspendido, al momento en que se declaró el estado de excepción, de tal suerte que no resulta ampliado en los términos que refiere el recurrente.

Quinto: Que, de esta manera, ha habido una correcta interpretación de las normas en comento, las que fueron analizadas en forma lógica y concordante, y derivan en la conclusión de que el plazo para interponer la demanda había concluido a la fecha de la presentación de la demanda, 6 de enero de 2022, por lo que no se vislumbra infracción legal que influya en lo dispositivo del fallo.

Sexto: Que, por lo antes expuesto, se estima que no ha existido por parte de la sentenciadora la infracción de ley que se denuncia, por cuanto a los hechos acreditados, les aplicó correctamente el derecho.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara que se rechaza, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Cristian Fernández Abdala, en representación de la demandante, en contra de la sentencia definitiva de diez de enero de dos mil veintitrés, dictada por el Juzgado de letras del Trabajo de San Miguel, en estos autos, F [REDACTED] F [REDACTED] 1-2022-0077500-5, la cual, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y hecho, devuélvase.

Redacción ministra (S) Alondra Castro Jiménez.

Rol 57-2023.- Laboral -Cobranza

Pronunciado por la Primera Sala integrada por las Ministras señora Ma. Alejandra Rojas Contreras, señora Alondra Castro Jiménez y abogado integrante señor Francisco Cruz Fuenzalida.

[REDACTED]