

El principio protector y el procedimiento laboral
en los tribunales superiores. Una relectura.
(Sentencia Rol N° 217.781-2023 de la Excma.
Corte Suprema de Chile)

*The protective principle and labor procedure in the superior courts. A rereading.
(Judgment No. 217.781-2023 of the Supreme Court of Chile)*

Diego Valdés Quinteros*

Santiago, trece de diciembre de dos mil veintitrés.

CONSIDERANDO:

QUINTO: Que, en estos antecedentes, como en los de la causa RIT T-135- 2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, y en aquellos que aparecen en el sistema computacional correspondiente a la causa RIT T-36-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, y en el de su apelación, ingresada a la Corte de Apelaciones de San Miguel, bajo el Rol N°484-2023, constan los siguientes hechos:

- a.- El 31 de enero de 2023 doña Juana Manuela del Carmen Ferreira Rojas se autodespidió, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, y el 31 de marzo de 2023 dedujo una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones y, en subsidio, despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de su empleador Sociedad Comercial Manseq Ltda., y de la empresa principal, Policía de Investigaciones de Chile, solicitando se declare que el empleador vulneró sus derechos fundamentales contemplados en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, al haber sido víctima de acoso laboral, condenando, solidaria o subsidiariamente,

* Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca, Chile. Magíster en Derecho, mención derecho procesal. Universidad de Talca, Chile. Profesor auxiliar de la Escuela de Derecho de la Universidad Católica del Maule, Talca, Chile. ORCID iD: 0009-0009-1076-6345. Correo electrónico: diegomatias.valdes@hotmail.com.

Comentario realizado dentro del proyecto de investigación doctoral en el programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Talca, financiado por ANID-Subdirección de Capital Humano/Doctorado Nacional/2023-21230513.

a las demandadas al pago de las indemnizaciones, recargo legal y prestaciones que señala. En subsidio, pide que se declare que el empleador incurrió en las causales contempladas en el artículo 160 N°1 letras c) y f) y N°5 del Código del Trabajo, condenando a ambas demandadas al pago, solidario o subsidiario, de las indemnizaciones, recargo legal y prestaciones que invoca.

- b.- La parte demandada principal Sociedad Comercial Manseq Ltda., en su contestación, negó los hechos en que se funda la demanda y, en especial, la vulneración de derechos que se denuncia, solicitando su rechazo en todas sus partes.
- c.- El demandado, Fisco de Chile, opuso, entre otras defensas, la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, de conformidad al artículo 423 del Código del Trabajo, al ser competente para conocer de un juicio de hacienda, según lo dispuesto en el artículo 45 del Código Orgánico de Tribunales, un juzgado de asiento de corte, que corresponde al Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.
- d.- En la audiencia preparatoria de 19 de mayo de 2023, el tribunal acogió la excepción referida, declarándose absolutamente incompetente y señaló, en síntesis, que atendido lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N°1, de Hacienda, y el artículo 748 del Código de Procedimiento Civil, son juicios de hacienda aquellos en que el Fisco tiene un interés pecuniario, y, según lo dispone el artículo 45 del Código Orgánico de Tribunales, solo es competente para conocer de estos asuntos el juez asiento de corte, cualquiera que sea su cuantía. En consecuencia, un tribunal de capital de provincia, como lo es aquel ante quien se presentó la demanda, es incompetente absolutamente, siendo competente para conocerla el Juzgado de Letras de San Miguel, remitiendo los antecedentes vía interconexión.
- e.- El 29 de mayo de 2023 ingresó, la misma demanda al Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, aceptándose la competencia por resolución de quince de junio del mismo año, dándose curso a los antecedentes, teniéndose por interpuesta la denuncia, otorgándose traslado a las demandadas y fijando la audiencia preparatoria para el día 19 de julio del mismo año.
- f.- Ambas demandadas contestaron, en el mismo tenor, y el Fisco de Chile, además, opuso la excepción de caducidad para ambas acciones, principal y subsidiaria, esto es, la tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la de despido indirecto, fundado en que la separación de la demandante fue el 31 de enero de 2023, interponiéndose la denuncia respectiva ante el Juzgado del Trabajo de Puente Alto, el 31 de marzo de 2023, el cual se declaró incompetente para conocer del asunto, iniciándose un nuevo litigio el 29 de mayo de 2023, transcurriendo, entre la separación y esta última fecha, un plazo mayor para deducir las acciones que el dispuesto en los artículos 489 y 171 del Código del Trabajo.
- g.- En la audiencia preparatoria de 19 de julio del año en curso, se acogió la excepción de caducidad de las dos acciones, teniendo presente que la relación laboral finalizó el 31 de enero de 2023, por autodespido de la trabajadora, y al día 29 de mayo de 2023, fecha de presentación de la demanda, transcurrió con creces el plazo de sesenta días hábiles para la interposición de la demanda, sin que la decisión de incompetencia del Juzgado del Trabajo de Puente Alto interrumpa o suspenda el

plazo de caducidad. Contra esta resolución se alzó la parte demandante, el que fue concedido en ambos efectos.

Finalmente, la Corte de Apelaciones de San Miguel, con fecha siete de septiembre último, la confirmó, atendido lo dispuesto en los artículos 168 y 476 del Código del Trabajo.

Tal decisión es la que se recurre por medio del arbitrio analizado.

SEXTO: Que, para efectos de resolver la cuestión sometida al conocimiento de esta Corte, es conveniente recordar que el derecho del trabajo en cuanto disciplina jurídica especializada y autónoma, surge sobre la base de consideraciones concretas que tienen por objeto reparar el desequilibrio evidente que fluye en las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador, por cuanto el primero se beneficia de los oficios del segundo, disponiendo de sus servicios para la consecución de logros que lo favorecen, mientras que aquel coloca a su disposición sus esfuerzos físicos e intelectuales, sometiéndose a su subordinación y dependencia, a cambio de un salario o remuneración, que normalmente corresponde a la fuente de su sustento individual o familiar.

Dicha asimetría material coloca al trabajador en una posición desmejorada que atenta contra el ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad -base y fundamento de legitimidad del derecho contractual-, lo que justifica la introducción de elementos que buscan equiparar ambas posiciones, y lograr una real alteridad en la dinámica convencional, que, en la especie, se plasman en los denominados principios del derecho del trabajo, y su carácter finalista y tutelar, pues se reconoce en el trabajador una posición estructuralmente débil en la dinámica de las relaciones laborales, reconocida en consideración a la paradigmática falta de isonomía que existe entre un trabajador individual y el empleador, no solo en materia de negociación del contenido contractual de la relación de trabajo, sino, incluso, en la definición de su naturaleza.

Así, una de las formas en que se manifiesta tal voluntad protectora es por medio de la aplicación del denominado principio protector y su regla in dubio pro operario, en virtud de la cual en caso que una norma de lugar a más de una interpretación, siempre debe preferirse aquella que favorezca al trabajador.

En virtud de tal basamento, se debe considerar que los artículos 489 y 171 del Código del Trabajo, que se refieren al plazo de caducidad para deducir la acción, ya sea de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido o de despido indirecto, de sesenta días hábiles, contados desde la separación, el primero señala que este plazo se suspende en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168, y solo utilizan la voz “*tribunal respectivo*” o simplemente “*tribunal*”, sin que se haga alusión al competente, como lo hace el inciso primero del artículo 168 del código ya mencionado. Por tanto, basta que el denunciante presente su demanda ante el tribunal de la especialidad, en el caso de autos, un juzgado de letras del trabajo, para que se entienda que hasta su fecha de ingreso debe computarse el plazo de caducidad contenido en los artículos 171 y 489 del Código del Trabajo, que se cuenta desde la separación de la trabajadora.

SÉPTIMO: Que, en la especie, aparece que la actora se autodespidió el 31 de enero de 2023 y al 51 día hábil, contado desde la separación, esto es, el 31 de marzo del mismo año, presentó su demanda ante el tribunal de la especialidad, sin que haya transcurrido el plazo de sesenta días hábiles para considerar caducadas ambas acciones, ya sea principal o subsidiaria.

OCTAVO: Que, en tales condiciones, aparece que los recurridos al confirmar la resolución apelada incurrieron en una afrenta a los principios rectores del derecho laboral, y, en especial, al principio protector, pues, las normas en comento deben interpretarse en el modo que solo exigen que la demanda se presente ante el tribunal de la especialidad respectiva y ello fue el día 31 de marzo de 2023; sin que obste a dicha conclusión que el tribunal se haya declarado absolutamente incompetente, por cuanto la demanda fue enviada vía interconexión, ante el juzgado asiento de corte que aceptó la competencia, dando curso progresivo a los autos.

NOVENO: Que, de esta manera, es palpable que la judicatura recurrida incurrió en una falta y abuso de aquellas que esta Corte, por medio del arbitrio impetrado, debe corregir, por cuanto indebidamente declaró caducadas acciones que no lo estaban.

COMENTARIO

Este comentario se centrará en el uso que hace la Corte Suprema del principio protector y su carácter tutelar como criterio interpretador de normas procesales, más que en la resolución de la materia misma respecto de la que se pronuncia (plazo de caducidad para deducir la acción, ya sea de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido o de despido indirecto). Es precisamente la utilización de dicho principio acerca de normas procesales lo que resulta relevante, pues se vincula con uno de los ámbitos en que se discute la aplicación de la regla *in dubio pro operario* como derivación del principio protector¹.

Hecha dicha prevención, es oportuno recordar que tanto el derecho laboral como el derecho procesal son ramas del ordenamiento jurídico de una novel autonomía. Se han constituido sobre sus propios fines y objetivos, y especialmente, sobre sus principios distintivos, los que los diferencian de otras disciplinas jurídicas y, en consecuencia, les otorgan su autonomía. Desde la perspectiva del derecho laboral, cuyo objetivo principal es proteger al trabajador como la parte más vulnerable en la relación laboral, este se fundamenta en el principio protector o tutelar y sus reglas derivadas. Asimismo, el derecho procesal se basa en los principios de contradicción, igualdad de armas e imparcialidad.

¹ GAMONAL no efectúa distinción. GAMONAL, Sergio, 2020: *Fundamentos del derecho laboral* (quinta edición), Santiago, Der Ediciones, p. 194. En contra RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, 2002: "Los principios informadores del proceso del trabajo", en *Derecho Procesal del Trabajo* (primera edición), Dalis, Moca, p. 80. LIZAMA, Diego, 2023: *El pro operario en materia laboral*, Santiago, Der Ediciones, pp. 40-41.

No obstante, es importante subrayar que la autonomía entre dichas disciplinas jurídicas no impide su conexión, como lo destaca implícitamente la sentencia comentada. De hecho, esta relación es clave, pues el proceso no es un fin en sí mismo, sino que está al servicio de la efectivización de los derechos subjetivos sustantivos. Por ello, deben articularse mecanismos procesales idóneos y adecuados para lograr dicho objetivo², vinculación que en definitiva nos lleva al denominado derecho procesal laboral.

Esta comunicación entre ambas ramas ha llevado a sostener que el derecho procesal laboral debe estar supeditado a la consecución de los fines del derecho laboral³, lo que se relaciona con la protección de los derechos del trabajador mediante el principio tutelar. Esto implicaría que varios instrumentos técnicos se inspirarían en el principio protector, con el objetivo de compensar la desigualdad material en la que se encuentra la parte débil de la relación laboral (no necesariamente una debilidad de corte económico, como pueden ser las barreras probatorias y temporales).

De la sentencia que se comenta puede desprenderse que la Excma. Corte Suprema considera al denominado principio protector como un principio del procedimiento laboral, pues el carácter tuitivo del derecho laboral también desplegaría dichos efectos respecto de las normas procesales, generándose la comunicación sustantiva-procesal indicada previamente.

La sentencia razona sobre la base de que el carácter tutelar del derecho laboral, así como del procedimiento laboral, exige la remoción de obstáculos que impidan al trabajador acceder a los tribunales de justicia, ya sea deduciendo sus respectivas pretensiones (como el caso de la sentencia comentada), o también, mediante el ejercicio de recursos procesales (por ejemplo, en sentencia rol 210.296-2023, de 17 de junio de 2024, de la Excma. Corte Suprema).

En dicho sentido, da al principio protector una función interpretativa⁴ de normas que consideramos procesales, sin embargo, es admisible preguntarse si era necesario recurrir a la utilización de la regla *in dubio pro operario*, como al principio protector, para arribar a la decisión adoptada, permitiendo el acceso del demandante al proceso jurisdiccional. Formulo dicha interrogante pues considero que al mismo resultado se habría llegado de solo haber recurrido al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o al criterio *favor proceso*. Me explico.

Si consideramos el derecho de acceso a la jurisdicción como parte de la tutela jurisdiccional efectiva, este exige al juez que, *si existiera alguna duda acerca de la admisión o no de una demanda para discutir un asunto jurídicamente complejo o dudoso, el juez siempre*

² MARINONI, Luiz Guilherme, 2007: *Derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva* (trad.), Lima, Palestra editores, p. 14. SERRA, Manuel, 2008: *Jurisdicción, acción y proceso*, Barcelona, Atelier Libros jurídicos, p. 258.

³ RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel, 1969: "Sobre los Principios Inspiradores del Proceso del Trabajo", *Revista de Política Social*, Año 21, N° 81, p. 80. PASCO, Mario, 1994: "El principio protector en el derecho procesal del trabajo", *Revista de Derecho PUCP*, N° 48, p. 151. AGUILERA, Raquel, 2004: *Proceso laboral y proceso civil: convergencias y divergencias*, Madrid, Thomson Civitas, p. 28.

⁴ RUAY, Francisco, 2024: "El principio protector como fuente de potestades judiciales. Una aproximación crítica", *Revista Laborem*, N° 30, setiembre, p. 84.

debe preferir admitir una demanda y permitir su discusión en el proceso⁵, lo que es denominado como ámbito objetivo, mientras que el ámbito subjetivo de dicha protección implica que no hay persona, grupo o entidad que carezca de la titularidad para solicitar la tutela jurisdiccional.

El uso del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o el criterio *favor proceso* nos permiten arribar a la misma conclusión, pues autorizan a que en caso de duda se adopte la interpretación que más favorezca el acceso a la jurisdicción (lo que es coincidente con los principios de interpretación de los derechos fundamentales), sin necesidad de distinguir entre diversos litigantes. Es decir, la interpretación favorable de las normas procesales de forma tal que permitan el acceso a la jurisdicción y al proceso (instrumento para la efectividad del derecho material) viene determinada no por exigencia del derecho laboral, sino por necesidades del propio proceso⁶.

Ahora bien, ¿cuál es el problema de añadir el principio protector (en su faz *pro operario*) como fundamento de la decisión? Debido a que al fin y al cabo *lo que abunda no daña*.

Si detrás de normas de carácter procesal encontramos que estas responden a una finalidad tutelar (no meramente compensatoria), su infracción solo podría ser sancionada y corregida cuando se perjudican precisamente los derechos de la parte trabajadora (como el caso analizado), pues esa es la finalidad perseguida por el legislador al momento de la creación de la norma.

Dicho eso, se puede pensar que es absurdo plantearse que la situación analizada podría generar perjuicios al empleador, pues las normas interpretadas y aplicadas por la Excma. Corte Suprema dicen relación con un supuesto que solo aplica al trabajador (plazo de caducidad para deducir la acción, ya sea de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido o de despido indirecto), sin embargo, hay varias normas de carácter procesal que se aplican indistintamente a las partes del respectivo procedimiento (como noaría ser de otra forma), cuya interpretación conforme con el principio protector dejaría en franca desventaja a la parte empleadora.

Me explico. Desde la doctrina como desde la jurisprudencia nacional se ha señalado que el procedimiento laboral también responde a este carácter tuitivo del derecho laboral, siendo así sus principios formativos una exigencia del principio protector⁷. De esa forma, y respaldada por la utilización que la Excma. Corte Suprema parece hacer del principio tutelar, la infracción de reglas como la inmediación (que sería exigencia del principio protector) solo debería ser corregida cuando aquella tenga aparejada perjuicios para la parte trabajadora, pues fue establecida con la finalidad de tutelar a dicho litigante. Ello

⁵ PRIORI, Giovanni, 2019: *El proceso y la tutela de los derechos*, Lima, Fondo Editorial PUCP, p. 84.

⁶ PAREDES, Paúl, 1997: *Pruebas y Presunciones en el Proceso Laboral* (1º edición), Lima, ARA Editores, p. 83. Con la misma alusión al carácter tutelar del derecho laboral, pero con expresa mención del derecho de acceso a la tutela jurisdiccional efectiva puede verse el considerando quinto de la sentencia de la Corte Suprema, de 31 de mayo de 2022, rol 8.413-2022.

⁷ GAMONAL, Sergio, 2016: *El principio de protección en el nuevo procedimiento laboral chileno*, párr. 26. <https://editorialbomarzo.es/el-principio-de-protección-en-el-nuevo-procedimiento-laboral-chileno/>; Tribunal Constitucional, sentencia de 8 de agosto de 2019, rol 4654-2018, INA, considerando 23.

parece contrariar el tenor del artículo 478 letra d) del Código del Trabajo, a diferencia del art. 374 letra c) del Código Procesal Penal, que explícitamente estableció una causal en beneficio exclusivo de la defensa.

Con esto, no sostengo que el trabajador no merezca una especial protección por parte del Estado, todo lo contrario: la merece y la tiene. Como también la merece dentro de la relación procesal mediante la denominada *desigualdad compensatoria*, sin embargo, dicho mecanismo se utiliza ante la existencia de una asimetría, y se agota cuando la desigualdad es compensada por los mecanismos establecidos por el legislador (jamás por el juez), pero imprimir a las normas procesales una interpretación favorable que jamás alcanzará a la otra parte de la relación procesal (por no ser trabajador) nos puede llevar básicamente al establecimiento de nuevas desigualdades para lo contraparte, pues, ¿qué impide que el mismo razonamiento y uso argumental del principio protector se utilice en exámenes de admisibilidad de recursos (menores exigencias para el trabajador), o a la hora de utilizar los poderes probatorios de oficio (solo cuando se estime que estas podrían beneficiar al trabajador)? ¿Cuál sería la asimetría a compensar si ambas partes tuvieron las mismas oportunidades de participar e influir en el resultado de la sentencia que se pretende impugnar, de ofrecer y presentar la prueba de que disponían, y de acceder a aquella de la que no disponían?

Es indesmentible que la normativa procesal debe propender hacia el acceso a la justicia de todo aquel que la requiera, y que el Estado debe proceder a remover los obstáculos que impidan dicho acceso y participación dentro del proceso, pero pensar que aquella exigencia sigue siendo hoy un derecho exclusivo de los trabajadores⁸ no solo invisibiliza la situación de personas en procedimientos no laborales que también son merecedores de dicha protección, y que por lo demás, nos puede llevar peligrosamente a justificar interpretaciones que incluso sobrepasan las finalidades del principio protector, creando inconscientemente obstáculos para la contraparte⁹. Por ello, mientras que el uso de los principios procesales como argumentos de la decisión permiten extender sus consecuencias a cualquiera de las partes que se encuentre en la situación de acceder a la jurisdicción, el uso del principio protector lo limita injustificada e innecesariamente a solo uno de ellos.

En síntesis, la protección del trabajador no debe justificar interpretaciones que nos podrían conducir a la creación de desigualdades procesales que afecten a la otra parte, ya que esto podría derivar en interpretaciones que sobrepasen los fines del principio protector, afectando el justo y racional procedimiento, pues *el proceso no puede ser el escenario*

⁸ PAREDES, 1997, p. 69.

⁹ En dicho sentido la doctrina ha señalado que el carácter tuitivo del derecho laboral no justifica crear desigualdades contra el empresario. BELLIDO, Manuel, 2019: "Los principios del proceso y del procedimiento laboral", en José Lousada y Ricardo Ron (coords.), *Sistema de Derecho Procesal Laboral* (2º edición), Murcia, Ediciones Laborum, p. 114. ROMERO, María Isabel, 2021: *El proceso* (coord. María Isabel Romero), Derecho Procesal Laboral. Parte general y parte especial, Valencia, Tirant lo Blanch, p. 127. También se ha señalado respecto de los principios laborales, que "no se pueden estirar hacia cualquier lado y con cualquier intensidad. Se deben ajustar a ciertos parámetros, elásticos pero existentes" PLÁ, Américo, 1998: *Los principios del Derecho del Trabajo* (3º edición), Buenos Aires, Ediciones Depalma, p. 43.

de privilegios en desmedro ilegítimo de una de las dos partes del proceso, sino el escenario en el que las reglas de procedimiento respondan legítimamente a la real y efectiva vigencia de los derechos fundamentales de las dos partes en el proceso¹⁰.

¹⁰ PRIORI, 2019, p. 49. En un sentido similar se ha señalado que, *el supuesto derecho instrumental se torna, así, en derecho garante pero no del derecho sustantivo sino del más trascendente derecho a la tutela judicial, del que “todas” las personas somos titulares.* ROCA, José, 2023: “Proceso laboral: más procesal y menos laboral”, *Justicia* n° 1, pp. 142-143.