

CADUCIDAD DE LOS HECHOS EN LA ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

CUANDO LO SUSTANTIVO IMPACTA EN LO PROCESAL

(SENTENCIA ROL Nº 252.356-2023 DE LA EXCMA. CORTE SUPREMA DE CHILE)*

Expiration of the facts in the action for protection of fundamental rights. When the substantive impacts on the procedural

(Judgment No. 252.356-2023 of the Supreme Court of Chile)

VALDÉS-QUINTEROS, DIEGO MATÍAS**

Universidad Católica del Maule

Resumen

El derecho procesal debe articular los procedimientos judiciales de manera que otorguen una respuesta adecuada y oportuna al derecho material, brindando así efectividad a los derechos sustanciales. En este contexto, se analiza críticamente una línea jurisprudencial sostenida por tribunales laborales del primer grado, así como por Cortes de Apelaciones, que, a través de una interpretación errónea de una figura sustantiva — el acoso laboral—, genera efectos perjudiciales en el ámbito procedimental, afectando con ello el derecho a la tutela judicial efectiva. Esta situación ha debido ser corregida en múltiples ocasiones mediante el recurso de queja ante la Excma. Corte Suprema. La presente glosa busca proporcionar una interpretación correcta del acoso laboral, de modo que ello permita que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales cumpla su finalidad como un instrumento eficaz para la protección de los derechos vulnerados.

Palabras clave

Instrumentalidad; tutela judicial efectiva; objeto del proceso.

Abstract

Procedural law must articulate judicial procedures in such a way as to provide an adequate and timely response to substantive law, thus giving effectiveness to substantive rights. In this context, a line of jurisprudence sustained by labor courts of the first degree, as well as by Courts of Appeals, is critically analyzed, which, through an erroneous interpretation of a substantive figure - labor harassment - generates detrimental effects in the procedural sphere, thus affecting the right to effective judicial protection. This situation has had to be corrected on multiple occasions by means of an appeal to the Supreme Court. The present gloss seeks to provide a correct interpretation of labor harassment, so that the procedure for the protection of fundamental rights may fulfill its purpose as an effective instrument for the protection of violated rights.

Key words

Instrumentality; effective judicial protection; object of the process.

* El autor deja constancia que, como parte del proceso de edición del lenguaje, recurrió herramientas de IA para mejorar la claridad de la redacción en algunas secciones. Estas herramientas fueron utilizadas exclusivamente con fines de revisión gramatical y de estilo, pero sin incorporar opiniones o comentarios que no hayan sido del autor. La herramienta utilizada corresponde a ChatGPT Plus.

** Profesor auxiliar de la Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Universidad Católica del Maule, Talca, Chile. Miembro de la Red Procesal, Chile. Correo electrónico: diegomatias.valdes@hotmail.com; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-1076-6345>.

1. Introducción

Corresponde precisar que, si bien la sentencia comentada razona correctamente a nuestro entender, su importancia radica en que viene a dar cuenta de una situación no aislada en que han incurrido algunas Cortes de Apelaciones y tribunales del primer grado: nos referimos a la interpretación que han venido dando respecto de la caducidad de la acción de tutela de derechos fundamentales por acoso laboral.

Dicha situación no ha sido menor, pues la Excm. Corte Suprema se ha visto en la necesidad de corregir dicho proceder por la vía disciplinaria a través del recurso de queja, oportunidad en la que, se ha discutido sobre el carácter de falta o abuso grave referente a la interpretación de las normas aplicadas.

A diferencia de las reivindicaciones tradicionales de la doctrina en orden a que el mecanismo procesal debe adecuarse al derecho sustantivo articulando los instrumentos procesales idóneos y adecuados para la efectividad de los derechos subjetivos sustantivos¹, este caso en particular reivindica la necesidad de que se efectúe una adecuada interpretación de las normas sustantivas, a fin de que el proceso pueda cumplir su finalidad.

En dicho sentido, la relevancia de la materia comentada dice especialmente relación con que, la errónea interpretación de una figura sustantiva (configuración del acoso laboral) impacta procesalmente en el mecanismo configurado para su tutela (procedimiento de tutela laboral), pues confundiendo causa y efecto, los tribunales terminan declarando inexplicablemente la caducidad de los hechos, lo que cercena el derecho a la tutela judicial efectiva, y consecuentemente, obsta a la tutela adecuada y oportuna del derecho material.

En efecto, lo que está en juego no es solo una cuestión interpretativa puntual, sino con el correcto funcionamiento del procedimiento de tutela laboral, pues al confundir los hechos constitutivos con efectos jurídicos posteriores, los tribunales terminan declarando inexplicablemente la caducidad de los hechos, lo que cercena el derecho a la tutela judicial efectiva, e impide que los derechos fundamentales encuentren una protección adecuada, oportuna y real en el proceso.

El problema que se aborda en este comentario puede formularse en los siguientes términos: ¿permite el artículo 486 del Código del Trabajo, en su tenor literal y finalidad normativa, sostener que no solo la acción de tutela, sino también los hechos que la fundan, pueden considerarse caducos por el transcurso del plazo de sesenta días? La tesis jurisprudencial que ha consolidado la noción de “caducidad de los hechos” responde afirmativamente a esta pregunta, entendiendo que los hechos ocurridos más allá de dicho plazo quedarían excluidos del debate procesal.

Nuestra hipótesis es contraria: la caducidad regulada en el artículo 486 recae únicamente sobre la acción procesal y no sobre el sustrato fáctico que le sirve de fundamento. Ello responde a la naturaleza jurídica de la caducidad, que opera como una sanción por inactividad sobre la acción y nunca sobre los hechos que configuran su causa. A esto se suma que una interpretación en el sentido de la “caducidad de los hechos”, desborda la finalidad de certeza y celeridad que persigue la institución, terminando por restringir de manera indebida el acceso a la tutela judicial efectiva.

Para reforzar esta hipótesis será necesario, primero, hacerse cargo de la redacción de la norma y de su historia legislativa, destacando que el debate parlamentario nunca contempló la exclusión o caducidad de hechos persistentes en el tiempo, como los que configuran el acoso laboral. Además, se considerará la hipótesis opuesta —esto es, que los hechos previos al plazo legal quedarían caducos— a fin de mostrar sus debilidades dogmáticas y sus consecuencias prácticas incompatibles con la finalidad protectora del procedimiento de tutela.

¹ SERRA (2008), p. 258; MARINONI (2007), p. 14; PEREIRA (1961), p. 19.

1.1. Antecedentes relevantes y el proceso

Por presentación de 16 de junio de 2023, se dedujo denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; en subsidio, despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra del ex empleador Fundación Educacional Esperanza. Al tratar la caducidad de la acción, en el libelo se sostuvo que el despido se produjo el 28 de febrero de 2023, y que se efectuó el reclamo en la Inspección del Trabajo el 5 de mayo de 2023, y se citó a comparendo el 19 de junio del mismo año, y en virtud del plazo de caducidad, se presentó la demanda en la fecha reseñada. Luego, en el capítulo referido al “despido sin justificación alguna”, se sostiene que la carta de despido alude a hechos genéricos, y que dan cuenta que el empleador, en el último período, hostigó a la demandante, en un espiral de malos tratos, cuyo punto clave fue iniciar una investigación infundada y, finalmente despedirla bajo una causal de apariencia legítima.

El 25 de agosto de 2023, el demandado contestó la demanda, y, en lo que interesa, opuso excepción de caducidad, porque los hechos ocurrieron en septiembre de 2022 y el despido se verificó el 28 de febrero de 2023, por lo que debe aplicarse lo prescrito en el artículo 486 del Código del Trabajo, y la acción de tutela se interpuso el 16 de junio de 2023. En consecuencia, debe declararse caduca la acción de tutela respecto de los hechos ocurridos con anterioridad al día que se informó el despido, verificados durante la vigencia de la relación, ya que fue interpuesta de forma extemporánea. Pidió, se declare la caducidad de la acción de tutela con ocasión del despido, o en subsidio, se declaren caducos los hechos previos al 28 de febrero de 2023.

Por resolución de 1 de septiembre de 2023, en audiencia preparatoria, se declaró la caducidad de los hechos denunciados ocurridos con anterioridad al 15 de diciembre de 2022, y permaneció vigente la acción de tutela respecto de aquellos ocurridos con posterioridad a dicha fecha y coetáneos al despido, que digan relación con su motivación, ejecución o como consecuencia de ella.

Funda lo anterior en que si bien la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido fue presentada dentro del plazo, al interpretar lo dispuesto en el artículo 489, en armonía con el artículo 486 del Código del Trabajo, que regula la tutela vigente la relación laboral, solo corresponde conocer aquellos hechos denunciados y que hayan ocurrido a lo menos sesenta días hábiles previos al despido, y, en consecuencia, si bien la demanda fue deducida dentro de plazo son caducos los hechos verificados con anterioridad al 15 de diciembre de 2022.

Por resolución de 19 de diciembre de 2023, una sala de la Corte de Apelaciones de Talca confirmó la referida resolución, por lo que la demandante dedujo recurso de queja en contra de los ministros de la sala respectiva que pronunciaron dicha resolución.

1.2. Razonamientos de la sentencia comentada

Tal como se señaló desde un comienzo, el propósito de este análisis no radica en cuestionar los razonamientos de la Excm. Corte Suprema, los cuales —como se expondrá con mayor detalle más adelante— se estiman jurídicamente acertados. El foco de este comentario, en cambio, se dirige hacia otro fenómeno, quizá menos visible pero no por ello menos relevante: los fundamentos que han esgrimido, de forma reiterada y no meramente ocasional, algunas Cortes de Apelaciones y tribunales del primer grado al abordar la llamada “caducidad de los hechos” en el marco de acciones de tutela de derechos fundamentales.

Dicha figura de creación jurisprudencial, da cuenta de un procedimiento interpretativo que merece un análisis detenido. No es una denominación desafortunada, ni un mero error jurídico, sino de una creación que no sólo afecta la configuración del acoso laboral, sino que, implica limitar considerablemente la tutela ofrecida por el instrumento procesal. Lo anterior no

sólo afecta la institución de la caducidad, sino que limita la adecuada tutela de los derechos fundamentales que el procedimiento especialmente creado para ello está llamado a realizar.

Dicho proceder puede verificarse, a modo ilustrativo, en las siguientes causas:

- Iltma. Corte de Apelaciones de Talca. Rol N° 482-2023 (laboral). Juzgado de Letras del Trabajo de Talca. T - 96 - 2023
- Iltma. Corte de Apelaciones de Talca. Rol N° 15-2023 (laboral). Juzgado de Letras del Trabajo de Talca. T - 116 – 2022
- Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique. T-282–2022.
- Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago. Rol N° 3465-2023 (laboral). Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. T-1827-2023.

Una vez aclarado el contexto del problema interpretativo, corresponde detenerse en la manera en que la Excma. Corte Suprema aborda la cuestión al conocer del recurso de queja. Lejos de limitarse a una corrección puntual, el máximo tribunal del país asume una labor de precisión conceptual, centrando su análisis en el carácter y efectos de la acción regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo, que tutela los derechos fundamentales del trabajador en contextos de despido.

En este sentido, la Corte parte por establecer un marco dogmático claro respecto de la institución de la caducidad, diferenciándola de otras figuras procesales que inciden en la viabilidad de la acción. Así, sostiene que la caducidad opera como un mecanismo de extinción de derechos o acciones, pero no afecta el sustrato jurídico que las fundamenta, razón por la cual acoge el recurso de queja interpuesto.

Este punto es particularmente relevante, pues permite desmontar la tesis de que los hechos que sustentan una acción de tutela —como, por ejemplo, situaciones de acoso laboral previas al despido— puedan quedar automáticamente excluidos del debate judicial por el mero transcurso del plazo de caducidad. Lo que se extingue, afirma la Corte, es la posibilidad de accionar, no el conjunto de circunstancias fácticas que lo evidencian.

Con base en esta interpretación, y considerando que los jueces recurridos aplicaron de manera incorrecta el instituto de la caducidad afectando el derecho a la tutela judicial efectiva, la Corte acoge el recurso de queja.

2. El comentario: tres problemáticas “invisibilizadas”

Sostenemos que los problemas aquí descritos han sido, en buena medida, invisibilizados dentro del debate jurídico, no por su irrelevancia, pues las conductas de los jueces recurridos terminan corrigiéndose a través de la interposición de recursos de queja, lo que da una apariencia de control, sin embargo, dicha corrección vía disciplinar no ha evitado una línea jurisprudencial persistente y preocupante, tanto de tribunales del primer grado como en Cortes de Apelaciones, que careciendo de todo sustento o respaldo doctrinal², afectan los derechos de los justiciables que solicitan la tutela jurisdiccional.

Agudiza esta situación, el hecho de que estas afectaciones, en no pocos casos, podrían tornarse irreversibles. Ello puede ocurrir cuando la conducta de los jueces recurridos, aunque jurídicamente discutible, no alcance el umbral de lo que la ley califica como una “falta o abuso grave”, requisito necesario para la procedencia del recurso de queja³.

² Véase al respecto PALAVECINO (2023).

³ “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”. Corte Suprema, Rol N° 80.648-2023, de 12 de octubre de 2023, voto de minoría.

2.1. Errónea conceptualización del acoso laboral y la vulneración de derechos fundamentales

La definición de acoso laboral constituye, por su propia naturaleza, una cuestión particularmente compleja⁴. No es un fenómeno que se evidencia de manera clara o concluyente, sino más bien de un proceso dañino, pero con apariencia inofensiva, cuyos hechos concretos tienden a difuminarse en el tiempo y en el ambiente en que se desarrolla la relación laboral. En esta línea, la doctrina ha precisado que el acoso laboral se configura a través de pequeñas dosis de violencia, no evidentes en un primer momento pero, con un resultado destructivo en la dignidad y salud del trabajador. En dicho sentido, es la reiteración y acumulación de los actos lo constitutivo de la agresión y lesión causada⁵. De ahí que se haya sostenido que la conducta puede manifestarse tanto mediante actos como por omisiones, siempre que se presenten de manera sistemática y prolongada en el tiempo, y alcancen un nivel significativo de gravedad⁶.

Ahora bien, podría pensarse que esta sucesión de actos, como rasgo distintivo del acoso, tradicionalmente reconocido como elemento constitutivo en su configuración, ha sido modificado tras la entrada en vigencia de la Ley N° 21.643 del año 2024 en el sentido de que la reiteración ha sido relativizada o incluso suprimida en el nuevo marco legal. No obstante, consideramos que dicha impresión resulta errónea.

La modificación efectuada por la Ley N° 21.643 a la definición legal de acoso laboral, mantiene la reiteración de actos como un componente esencial en la configuración del acoso laboral⁷. La reforma legal no suprimió dicho requisito, sino que lo suaviza dentro de un entorno normativo que busca potenciar la protección frente a dichos fenómenos, al establecer en el artículo 2°, letra b), que el acoso puede manifestarse a través de conductas “*ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada*”.

En este sentido como ha señalado con agudeza Halpern, esta modificación normativa debe entenderse como una respuesta a las críticas que apuntaban al excesivo énfasis en la reiteración de conductas⁸. De ahí que hoy sea posible concebir el acoso tanto a partir de un acto único de especial gravedad —suficiente, por sí solo, para configurar la vulneración— como de una pluralidad de actos menores que, acumulados, alcanzan el umbral exigido por la ley⁹. Esta precisión permite descartar la idea de que toda hipótesis de acoso laboral sea necesariamente continuada en el tiempo, pues en determinados supuestos la sola entidad de un acto resulta bastante —en cuyo supuesto cabe concluir que la fecha del acto coincide con la de la vulneración del derecho, de modo que no se genera dificultad alguna respecto del cómputo del plazo de caducidad—. Con todo, tratándose de conductas persistentes —que, consideradas de manera aislada, carecen de entidad suficiente— la determinación del cómputo del plazo de caducidad reviste particular importancia. En estos casos, como lo hemos señalado, lo decisivo no es la fecha de los actos individualmente considerados, sino la constatación del resultado lesivo finalmente producido, criterio que garantiza una tutela efectiva de los derechos fundamentales comprometidos.

Esta doble vía interpretativa, que admite tanto la gravedad aislada como la acumulación de hostigamientos leves, permite una lectura más amplia y matizada del fenómeno. No obstante, ello no implica una flexibilización absoluta del concepto, pues la doctrina ha sido clara en advertir que la sola existencia de actos de hostigamiento no basta para la configuración del

⁴ HALPERN (2024), p. 13.

⁵ CAAMAÑO Y UGARTE (2014), p. 71.

⁶ IRURETA (2023), p. 783. Para dicho autor, el acoso consiste en “*cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador (...) cuya finalidad es infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*” IRURETA (2023), p. 781.

⁷ Dictamen DT N° 362/19, de 7 de junio de 2024, p. 7.

⁸ En la discusión parlamentaria de la Ley N° 21.643 se advirtió este problema. El diputado Giordano sostuvo que la definición vigente de acoso laboral era demasiado restrictiva, pues exigía acreditar una conducta reiterativa, intencionada y direccionada sobre un trabajador, por lo que la reforma debía servir de oportunidad para incorporar definiciones de violencia y maltrato no necesariamente reiterativas, pero igualmente idóneas para causar daño. HISTORIA DE LA LEY N° 21.643 (2023), p. 15.

⁹ HALPERN (2024), p. 61.

acoso. Se requiere, además, la verificación de un resultado lesivo concreto, en los términos del artículo 2º del Código del Trabajo, y que permita diferenciar situaciones de conflicto laboral ordinario de aquellas que constituyen una transgresión a los derechos fundamentales¹⁰. Este elemento de resultado no solo es una exigencia conceptual de configuración del acoso, sino que también se proyecta en el ámbito procesal. En dicho sentido, el procedimiento de tutela laboral exige la afectación o vulneración de un derecho fundamental como requisito necesario para la procedencia de la acción.

Dicha distinción no solo resulta determinante para el cómputo del plazo de caducidad, sino también para la valoración de la gravedad exigida por la ley para configurar el acoso laboral. En efecto, si el análisis judicial se limita únicamente a los actos ocurridos dentro de los sesenta días previos a la interposición de la acción, podría concluirse que tales episodios, considerados de forma fragmentada, carecen de la entidad suficiente para constituir una vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, si se incorporan también los hechos anteriores —que algunos tribunales erróneamente califican de “caducos”—, el cuadro completo permite apreciar la reiteración y acumulación necesaria para alcanzar el umbral de gravedad requerido. De este modo, la exclusión de hechos por la vía de una supuesta caducidad no solo distorsiona el cómputo del plazo, sino que afecta de manera sustantiva la calificación jurídica de la conducta denunciada, en abierta contradicción con la finalidad protectora que inspira el procedimiento de tutela laboral.

En consonancia con lo anterior, la distinción entre el resultado lesivo y los actos que lo ocasionaron, resulta esencial para la determinación del cómputo del plazo de caducidad de la acción por tutela laboral. En dicho sentido, el cómputo del plazo de caducidad de la acción de tutela comienza con la producción de la vulneración de los derechos fundamentales producida por los actos de acoso, siendo esta la causa de la acción deducida.

Cabe recordar que el inciso final de la norma aludida establece que, *“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”*¹¹.

En dicho sentido, la expresión legal *“desde que se produzca la vulneración”* no alude a los hechos antecedentes o causas que eventualmente generan la lesión, sino al momento específico en que esta se consuma. En términos estrictamente lingüísticos, el verbo produzca corresponde a la tercera persona singular del presente de subjuntivo del verbo producir, cuya acepción cuarta —según la RAE— es *“procurar”, “originar”* u, *“ocasionar”*¹². En consecuencia, la ley vincula el inicio del cómputo del plazo de sesenta días con el instante en que se origina efectivamente la vulneración del derecho fundamental alegado, y no con la fecha en que comenzaron a desplegarse los hechos que la causaron u originaron. Esta precisión es determinante en sede de caducidad, pues permite delimitar de manera objetiva el hito temporal desde el cual se cuenta el plazo, garantizando certeza tanto a las partes como al tribunal respecto del ejercicio oportuno de la acción.

Esta distinción ha sido claramente establecida por la Excm. Corte Suprema, que ha interpretado el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo en un sentido que refuerza la protección efectiva del trabajador. El máximo tribunal ha sostenido que la norma *“no alude a la comisión del último acto de acoso para iniciar el referido cómputo, sino desde que se produce la vulneración de derechos alegada, es decir, desde que se constata el daño o perjuicio ocasionado*

¹⁰ HALPERN (2024), pp. 62-64.

¹¹ Conviene señalar que el inciso en cuestión no formaba parte del proyecto original, sino que fue incorporado mediante una indicación presentada por los Diputados Bustos, Burgos y Ceroni para agregar un inciso final al entonces artículo 503. La propuesta fue aprobada por unanimidad, aunque de la historia de la ley no se desprenden las razones que motivaron su incorporación. HISTORIA DE LA LEY N° 20.087 (2006), p. 113. Por otra parte, aunque en el debate parlamentario se hizo referencia a la dificultad de sancionar conductas de acoso laboral a través de este procedimiento, no se discutió su vinculación con el régimen de caducidad, lo que demuestra que el legislador no abordó expresamente la hipótesis de conductas persistentes o continuadas en el tiempo. HISTORIA DE LA LEY N° 20.087 (2006), p. 201.

¹² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2024).

por los actos de hostigamiento dirigidos en contra del trabajador”¹³ (el subrayado es del suscrito).

Con ello, la Corte no sólo fija un criterio interpretativo claro, sino que introduce una distinción adecuada entre la causa de la vulneración —esto es, los actos de acoso— y el efecto producido —la afectación de los derechos fundamentales alegada—.

2.2. Errónea conceptualización de la caducidad de la acción

Desde la doctrina, la caducidad ha sido definida como *“la pérdida de un derecho por no ejercitarse dentro de cierto plazo fatal”*¹⁴. En un sentido concordante, la Real Academia Española la define, en su tercera acepción, como la *“Extinción de una facultad o de una acción por el mero transcurso de un plazo configurado por la ley como carga para el ejercicio de aquellas”*¹⁵. Se trata, en esencia, de una sanción normativa por inactividad, que opera de pleno derecho y extingue la posibilidad de accionar, sin requerir intervención de la parte interesada ni declaración judicial previa. No obstante, resulta esencial precisar que sus efectos recaen únicamente sobre la acción o el derecho cuya titularidad se pierde por el transcurso del plazo, y nunca sobre el fundamento fáctico o la causa que dio origen a ese derecho o acción.

En el derecho laboral, la caducidad configura un instrumento que tiene por finalidad conciliar el derecho a la tutela judicial efectiva del trabajador con la estabilidad y certeza que debe imperar en un ámbito relevante de la economía, como son las relaciones laborales. Dicho equilibrio se logra mediante la regulación de plazos adecuados que limitan el ejercicio jurisdiccional de los derechos, impidiendo con ello que la posibilidad de judicializar el conflicto se extienda indefinidamente¹⁶.

Bajo esta lógica, la caducidad debe ser entendida como una limitación razonable al derecho fundamental de acceso a la jurisdicción¹⁷, cuyo fundamento radica en la tutela de otro interés relevante¹⁸, como lo es el interés del empleador, quien legítimamente espera que sus decisiones no queden expuestas indefinidamente al riesgo de impugnación. En este sentido, la caducidad implica una restricción temporal al ejercicio del derecho de acción, la cual debe ser regulada de manera proporcional, razonable y respetuosa del contenido esencial de dicho derecho. Por ello, la caducidad es un instrumento jurídico que funciona en un ámbito de permanente tensión entre el principio de certeza jurídica y la tutela judicial efectiva.

Luego de esta precisión, resulta esencial precisar —como lo ha realizado tanto la jurisprudencia como la doctrina especializada— que la caducidad afecta o recae exclusivamente sobre un derecho o poder jurídico¹⁹, y no sobre los hechos que configuran la causa de la acción. En el caso específico del proceso laboral, el inciso segundo del artículo 447 del Código del Trabajo resulta particularmente ilustrativo, pues dispone que *“si de los datos aportados en la demanda se desprendiere claramente la caducidad de la acción, (...) no admitirá a tramitación la demanda respecto de esa acción”*. La literalidad de la norma confirma que la caducidad recae exclusivamente sobre la acción procesal, entendida como la facultad de activar la jurisdicción, y

¹³ Corte Suprema, Rol N° 239.437-2023, de 23 de abril de 2023, considerando décimo.

¹⁴ PEÑAILILLO (2006), p. 485. En sentido similar en la doctrina laboral: VAZQUEZ (1982), p. 236; ARÉVALO (2023), p. 296; IRURETA (2023), p. 195.

¹⁵ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2024). En un sentido concordante, el *Diccionario panhispánico del español jurídico* define la caducidad como la *“Decadencia de derechos por su falta de ejercicio en el término establecido en la ley o determinado por la voluntad de las partes contractuales. La caducidad implica la pérdida de fuerza de una ley o un derecho por transcurso del plazo para su ejercicio. Tiene el efecto de extinguir el derecho de forma automática. La caducidad no se puede renunciar. Se aprecia de oficio, no hace falta alegarla”*. DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO (2024).

¹⁶ LANATA (2010), p. 269.

¹⁷ PRIORI (2024), p. 85.

¹⁸ ALESSANDRI et al. (2005), p. 154.

¹⁹ La Corte Suprema la ha definido como *“la extinción o pérdida de un derecho por el hecho objetivo de su falta de ejercicio dentro de un plazo perentorio establecido por la ley o por la convención de las partes, que, por regla general, no se suspende por las razones que justifican la existencia de dicha institución procesal -estimar una cuestión de orden público, impedir que se intente la acción judicial o se ejecute el acto más allá de transcurrido el tiempo determinado en la ley”*. Considerando 7°, Corte Suprema, Rol N° 80.648-2023, de 12 de octubre de 2023. En igual sentido IRURETA (2023), p. 195; CORTEZ et al. (2021), p. 126; WALTER Y LANATA (2008), p. 186; ABELIUK (2008), p. 1191; ALESSANDRI et al. (2005), p. 154.

no sobre los hechos que le sirven de fundamento. Ello se advierte en dos elementos lingüísticos relevantes: primero, la referencia expresa a la *“caducidad de la acción”* como objeto de la sanción; y segundo, la precisión en orden a que la inadmisibilidad se circunscribe *“respecto de esa acción”*. En consecuencia, tanto el tenor literal como la estructura sintáctica de la disposición refuerzan que la caducidad es una institución que extingue el ejercicio de la acción y no los hechos constitutivos que la motivan, los cuales permanecen como soporte inalterado de la pretensión procesal.

En dicho sentido, una vez que se configura el supuesto de hecho que habilita la reclamación de tutela judicial —esto es, la vulneración de un derecho fundamental, conforme al listado establecido en el artículo 485 del mismo cuerpo legal—, comienza a correr el plazo de caducidad para el ejercicio de la acción respectiva. Así lo establecen expresamente tanto el inciso final del artículo 486 como el inciso segundo del artículo 489 de la norma laboral sustantiva²⁰.

Ahora bien, el hecho de que la acción esté sujeta a caducidad no implica que los hechos que constituyen su causa jurídica —es decir, aquellos que permiten identificar la existencia de una vulneración— se extingan o pierdan relevancia con el transcurso del tiempo. Tales hechos representan el sustrato fáctico sobre el cual se construye el juicio de ilicitud, y constituyen, en rigor, la causa del daño o afectación que se imputa. La propia redacción del artículo 490 del Código del Trabajo confirma esta distinción entre causa y efecto²¹. Al exigir *“la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente”*, la norma deja en evidencia que los hechos constitutivos son las circunstancias concretas que originan la lesión —la causa fáctica—, mientras que la vulneración alegada corresponde al resultado jurídico que se imputa, esto es, la afectación de un derecho fundamental. La preposición *“de”* cumple aquí un rol decisivo, pues enlaza los hechos con la vulneración como su consecuencia natural. De esta manera, el legislador deja claro que lo exigible procesalmente es la exposición de los hechos que producen la lesión. Tal distinción refuerza que la caducidad, en cuanto institución procesal, solo puede recaer sobre la acción para reclamar la vulneración y nunca sobre los hechos que le sirven de soporte, pues estos constituyen el sustrato indispensable para delimitar el objeto del proceso.

En definitiva, afirmar que los hechos también caducan es jurídicamente incorrecto y contraviene tanto el texto como el espíritu de la legislación laboral. Mientras la acción puede perecer por inactividad procesal, los hechos que le dan origen subsisten como elementos determinantes del conflicto, cuya valoración corresponde al tribunal al momento de resolver sobre el fondo de la controversia.

2.3. De lo sustantivo a lo procesal: afectación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva

Debe partirse de una premisa fundamental para comprender el sentido y alcance del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral: este constituye uno de los mecanismos expresamente diseñados por el legislador para asegurar una protección jurisdiccional oportuna, adecuada y eficaz de los derechos fundamentales de los trabajadores. El artículo 485 del Código del Trabajo delimita el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela, señalando que este se hará valer en relación con *“las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores (...) cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”*.

La vulneración de derechos puede producirse en distintos momentos de la relación laboral. De ahí que el procedimiento de tutela resulte aplicable tanto a hechos ocurridos durante

²⁰ *“La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”*.

²¹ PALAVECINO (2023).

el desarrollo del vínculo contractual como a aquellos que se producen con ocasión del despido. En cualquiera de estos supuestos, el ejercicio de la acción está sujeto a un régimen de caducidad que opera como límite temporal para la activación de la jurisdicción, conforme a lo establecido en el inciso final del artículo 486 y el inciso segundo del artículo 489 del Código del Trabajo.

En el primero de los casos —cuando la afectación se produce en el curso de la relación laboral— la norma exige que la denuncia sea presentada dentro del plazo de sesenta días, contados desde la fecha en que se produce la vulneración alegada. Por el contrario, cuando el acto vulnerador se vincula al despido, el legislador ha optado por fijar un criterio objetivo: el plazo de sesenta días debe contarse desde la fecha de la separación efectiva del trabajador, tal como lo dispone el citado artículo 489.

En dicho sentido, ya hemos hecho referencia a que la expresión legal “*desde que se produzca la vulneración*”, no está dirigida a los actos antecedentes que progresivamente configuran la lesión, sino al momento preciso en que esta se concreta. El verbo produzca corresponde a la tercera persona singular del presente de subjuntivo del verbo producir, cuya acepción cuarta —según la RAE— es “*procurar*”, “*originar*” u, “*ocasionar*”²². Bajo esta lectura, el legislador ha querido ligar el inicio del cómputo del plazo de sesenta días al instante en que efectivamente se verifica la afectación del derecho fundamental, y no al inicio de las conductas que pudieron haber contribuido a generarla. Esta interpretación resulta decisiva en materia de caducidad, porque fija de manera objetiva el hito temporal desde el cual corre el plazo, otorgando seguridad a las partes y al tribunal respecto de la oportunidad en el ejercicio de la acción.

Este sistema dual de cómputo, fundado en la naturaleza del hecho vulnerador, busca otorgar certeza jurídica y, al mismo tiempo, adaptarse a las particularidades temporales de cada tipo de afectación. En ambos casos, el proceso de tutela se configura como una herramienta clave para salvaguardar la vigencia real y práctica de los derechos fundamentales en el contexto laboral.

Precisado lo anterior, debe partirse de una base procesal ineludible: el proceso laboral chileno —incluido el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales— no se encuentra al margen de los principios generales que estructuran el proceso civil, entre ellos, el principio dispositivo y el principio de aportación de parte²³. Ambos principios operan plenamente en lo que respecta tanto a la delimitación del objeto del proceso como a la introducción de los hechos relevantes por parte de los litigantes.

En línea con lo anterior, los intervinientes en este procedimiento —como en cualquier otro sometido a la jurisdicción del Estado— gozan de las garantías mínimas derivadas del derecho al debido proceso. Entre ellas, el derecho de alegación ocupa un lugar central, en tanto permite a las partes exponer los hechos y fundamentos jurídicos en que basan su pretensión o defensa, asegurando así su efectiva participación en el desarrollo del juicio.

Este derecho se ve expresamente reconocido en el artículo 490 del Código del Trabajo, que dispone: “*La denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente*”. La norma no solo impone una carga de claridad y especificidad al denunciante, sino que al mismo tiempo consagra su facultad de fijar el marco fáctico sobre el cual se desarrollará el proceso de tutela.

Ahora bien, el derecho de alegación no se agota en la mera posibilidad de manifestar hechos; comprende también una doble dimensión: el objeto y la oportunidad de lo que puede ser alegado²⁴. En esta oportunidad, sin embargo, interesa centrarse únicamente en la primera de estas dimensiones: el objeto de la alegación. Y es que, conforme a los principios que rigen el proceso, las partes tienen el derecho de alegar “*todo aquello que consideren relevante para que su posición sea amparada por el juez (...) por lo que el legislador no podría limitar lo que se pueda*

²² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2024).

²³ Véase PALOMO Y CRUCES (2015).

²⁴ PRIORI (2024), p. 102.

*o deba alegar en un proceso. Tampoco el juez puede establecer este tipo de restricciones”*²⁵. Cualquier interpretación que conduzca a restringir este derecho vulneraría no solo el principio dispositivo, sino también la garantía constitucional del debido proceso. Del mismo modo, cualquier norma que limite su ejercicio debe ser objeto de una interpretación estricta y restrictiva.

El derecho de alegación no puede ser comprendido de manera aislada, sino que se articula de forma directa con el derecho a probar los hechos afirmados por las partes. La razón es clara: los hechos introducidos en el proceso son los que determinan la pertinencia, admisibilidad y utilidad de los medios probatorios ofrecidos. Más aún, tales hechos tienen el potencial de incidir de manera decisiva en la formación del convencimiento judicial y, por ende, en el resultado del litigio²⁶.

En el contexto del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, estos hechos alegados por el actor adquieren una relevancia particular, ya que configuran la *causa petendi*²⁷ de la pretensión ejercida. Ello quiere decir, que constituyen los “*hechos materiales jurídicamente relevantes que el actor incorpora mediante los actos procesales*”²⁸, hechos que son el soporte fáctico de la reclamación de tutela. Esto implica que la precisión y delimitación de los hechos no sea un aspecto meramente formal, sino una manifestación explícita del ejercicio del derecho de acción.

En este sentido, la figura de la “caducidad de los hechos”, limita de manera indebida la configuración de la *causa petendi* y, con ello, impide a las partes delimitar adecuadamente el objeto del proceso. Ello puesto que, al declarar que determinados hechos habrían “caducado”, se cercena una parte esencial de la pretensión procesal, desfigurando el objeto del juicio y vulnerando elementos estructurales del derecho de acción²⁹.

En definitiva, admitir la caducidad de los hechos no solo representa una distorsión conceptual, sino que constituye una práctica incompatible con los principios básicos del debido proceso. Su reiteración erosiona las bases del proceso laboral, al limitar de manera indebida los derechos que el sistema procesal busca precisamente garantizar. Las impropiedades analizadas en los acápites 2.1 y 2.2, especialmente en lo que concierne a la comprensión de la figura del acoso laboral y su relación con el régimen de caducidad, inciden directamente en el ejercicio del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. Esta afectación no es meramente teórica: se traduce en una restricción concreta al derecho de defensa, al impedir que las partes — particularmente el trabajador denunciante— incorporen al proceso los hechos relevantes que sustentan su pretensión, así como los medios probatorios asociados a ellos.

En consecuencia, se excluye del debate procesal una parte sustancial del material fáctico que configura la causa de la vulneración alegada. Esta exclusión resulta especialmente grave en materia de acoso laboral, donde, como se ha reconocido doctrinal y jurisprudencialmente, el daño suele manifestarse como el resultado acumulativo de actos menores —microtraumas— que, considerados individualmente, podrían no revestir suficiente gravedad. Si estos hechos son descartados de plano bajo la errónea figura de la “caducidad de los hechos”, el tribunal podría llegar a una conclusión artificial: que la conducta denunciada no alcanza la entidad requerida para ser calificada como acoso³⁰ y, consecuentemente, no se ha vulnerado un derecho fundamental del trabajador.

Tal desenlace no sería atribuible a la inexistencia del acoso, sino a una interpretación restrictiva que impide a la parte afectada presentar el cuadro completo de hechos que sustentan su relato. Es decir, el juicio sobre la existencia o inexistencia del ilícito se ve distorsionado no por insuficiencia probatoria, sino por una limitación injustificada en la construcción misma del objeto del proceso.

²⁵ PRIORI (2024), p. 103.

²⁶ BORDALÍ et al. (2024), p. 53; CARRETTA et al. (2023), p. 6.

²⁷ BORDALÍ et al. (2024), p. 146; CARRETTA et al. (2023), p. 40; BELTRÁN et al. (2023), p. 146; MONROY (1996), p. 274.

²⁸ ROMERO (2021), p. 17.

²⁹ ROMERO (2014), p. 21.

³⁰ HALPERN (2024), p. 61.

Desde esta perspectiva, la exclusión de hechos por vía de una caducidad mal entendida afecta no solo la admisibilidad de la acción, sino todo el desarrollo del procedimiento: impide la discusión de hechos relevantes, restringe la producción probatoria, y, en última instancia, priva al tribunal de la posibilidad de pronunciarse sobre una parte esencial del conflicto planteado. De este modo, se compromete gravemente el principio de congruencia y la garantía del debido proceso en su conjunto. En suma, esta práctica no solo limita el ejercicio del derecho de acción, sino que desfigura la configuración de la pretensión al reducir su base fáctica. El resultado es una afectación estructural al proceso, que repercute desde su inicio hasta la sentencia definitiva, y que vacía de contenido la promesa constitucional de una tutela judicial efectiva.

Debemos agregar que, un principio general del proceso es que los hechos alegados por las partes, en tanto elementos constitutivos de la *causa petendi*, deben ser objeto de valoración dentro del juicio y no pueden ser objeto de un control preventivo por parte del tribunal. En otras palabras, los jueces no están facultados para descartar anticipadamente —y fuera de los mecanismos procesales pertinentes— aquellos hechos que configuran el fundamento de la pretensión ejercida³¹. Tal intervención indebida desnaturaliza las reglas básicas del procedimiento y desborda el marco propio de la institución de la caducidad, cuya finalidad no es filtrar ni anticipar el análisis de la causa de la acción, sino establecer un límite temporal para su ejercicio.

La consecuencia de esta interferencia es significativa. Al impedir que una parte incorpore todos los hechos relevantes que dan cuenta de la vulneración alegada, el tribunal restringe de manera directa el acceso a una tutela jurisdiccional efectiva. No se trata solo de una cuestión de técnica procesal, sino de una afectación sustantiva al derecho de acción y a la garantía constitucional del debido proceso. Desde otra perspectiva, esta práctica también impide que la parte afectada cumpla cabalmente con su carga procesal de aportar los hechos al juicio, requisitos indispensables para el otorgamiento de la protección judicial solicitada³².

Finalmente, resulta especialmente llamativa —y preocupante— la interpretación que algunos tribunales han adoptado en relación con la supuesta “caducidad de los hechos”, no solo por su incorrección técnica, sino porque entra en abierta contradicción con el derecho a la tutela judicial efectiva y con el carácter tutelar que la Excm. Corte Suprema ha reconocido al proceso laboral³³. Esta lectura desnaturaliza los principios que inspiran al derecho del trabajo y erosiona la función garantista que debería guiar toda interpretación en esta materia, más aún cuando se trata de un procedimiento expresamente concebido para la protección de derechos fundamentales³⁴.

Desde esta perspectiva, se impone una exigencia hermenéutica clara: la interpretación —tanto procesal como sustantiva— de las normas que regulan el procedimiento de tutela no debe traducirse en restricciones injustificadas al ejercicio del derecho de acción ni a la configuración de la pretensión.

En el caso que aquí se analiza, la interpretación cuestionada no solo incurre en un error conceptual al confundir la causa y el efecto dentro de la configuración de una figura sustantiva como el acoso laboral, sino que además altera de manera indebida el cauce procesal previsto para su protección. Al hacerlo, vacía de contenido el diseño institucional de la tutela, convirtiendo una herramienta garantista en un procedimiento formalista, incapaz de cumplir su propósito esencial: ofrecer una respuesta judicial efectiva, adecuada y oportuna frente a la vulneración de derechos fundamentales.

³¹ ROMERO (2014), p. 30.

³² ROMERO (2021), pp. 42 y 117.

³³ Corte Suprema, Rol Nº 217.781-2023, de 13 de diciembre de 2023.

³⁴ LARROUCAU (2021), p. 25.

3. Conclusiones

El análisis de la jurisprudencia reciente sobre la denominada “caducidad de los hechos” en el contexto de la acción de tutela de derechos fundamentales permite verificar una problemática de especial gravedad en el ámbito del derecho laboral chileno. Diversas sentencias de los tribunales de primer grado, así como Cortes de Apelaciones, han efectuado una incorrecta interpretación de las normas sobre caducidad, aplicando sus efectos extintivos a los hechos constitutivos del acoso laboral que sirven de fundamento a la pretensión deducida en juicio. Dicha interpretación errada tiene como consecuencia inmediata la limitación del derecho a la tutela judicial efectiva, restringiendo de manera injustificada el acceso a la justicia por parte de los trabajadores en un ámbito tan sensible como los derechos fundamentales.

Ahora bien, dicha interpretación —esto es, que el artículo 486 del Código del Trabajo permitiría declarar la caducidad de los hechos— no resiste un examen detenido. En primer lugar, porque el texto de la norma es claro al disponer que el plazo de sesenta días se aplica a la “denuncia” o acción, sin extender sus efectos al material fáctico que la sustenta. En segundo término, porque una lectura que proyecte la caducidad sobre los hechos contradice el artículo 490 del mismo cuerpo legal, que exige precisamente su enunciación clara y precisa como soporte indispensable de la pretensión. Finalmente, porque la figura carece de respaldo en la historia legislativa, pues en la Ley N° 20.087 no se discutió la exclusión o “caducidad” de hechos por el transcurso del plazo.

Ante dicha situación, el máximo tribunal ha desempeñado un rol correctivo mediante el recurso de queja, reafirmando un principio esencial: la caducidad no afecta los hechos que sustentan la pretensión, sino únicamente sobre la acción procesal en cuanto facultad de activar la jurisdicción dentro de los plazos legalmente establecidos. Esta precisión, de carácter conceptual, pero con profundas implicancias prácticas, resulta imprescindible para no cercenar el acceso a la tutela judicial efectiva de los trabajadores.

En suma, tanto el diseño como la aplicación del procedimiento de tutela deben reflejar su función primordial: constituir una vía adecuada, eficaz y accesible para la protección de derechos fundamentales en el contexto de la relación laboral. Toda interpretación que desvíe ese propósito, ya sea desde una visión sustantiva o procesal, socava los pilares sobre los que se asienta la tutela judicial efectiva en un Estado democrático de Derecho. En consecuencia, la tesis de la caducidad de los hechos se revela como una construcción jurisprudencial carente de sustento legal y dogmático, cuyo efecto práctico es restringir indebidamente la tutela judicial efectiva.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ARÉVALO VELA, JAVIER (2023): Tratado de derecho laboral, 2ª edición (Lima, Jurista Editores).

BELTRÁN CALFURRAPA, RAMÓN; CONTRERAS ROJAS, CRISTIAN Y LETELIER LOYOLA, ENRIQUE (2023): Derecho Procesal I. Fuentes, jurisdicción y competencia (Valencia, Tirant lo Blanch).

BORDALÍ SALAMANCA, ANDRÉS; CORTEZ MATCOVICH, GONZALO; DELGADO CASTRO, JORDI Y PALOMO VÉLEZ, DIEGO (2024): Proceso civil. El juicio ordinario de mayor cuantía, procedimiento sumario y tutela cautelar, 3ª edición revisada, ampliada y actualizada (Santiago, Thomson Reuters).

CAAMAÑO ROJO, EDUARDO Y UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2014): “El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales”, en: *Ius et Praxis* (Vol. 20, N° 1), pp. 67-90.

CARRETTA MUÑOZ, FRANCESCO; ROMERO RODRÍGUEZ, SOPHÍA Y SILVA ÁLVAREZ, OSCAR (2023): Lecciones de derecho procesal civil. Juicio ordinario de mayor cuantía (Santiago, Der ediciones).

CORTEZ MATCOVICH, GONZALO; DELGADO CASTRO, JORDI Y PALOMO VÉLEZ, DIEGO (2021): Proceso Laboral (Santiago, Thomson Reuters).

DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO (2024): “Caducidad”, en: Real Academia Española y Consejo General del Poder Judicial de España, Diccionario panhispánico del español jurídico. Disponible en: <https://dpej.rae.es/lema/caducidad> [visitado el 2 de septiembre de 2025].

HALPERN MAGER, GABRIEL (2024): Acoso laboral en Chile. Análisis dogmático de los conceptos y el procedimiento para el sector privado (Santiago, Der Ediciones).

HISTORIA DE LA LEY N.º 20.087 (2006): “Modifica el Código del Trabajo en materia de procedimiento laboral y de seguridad social”, en: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4430/> [visitado el 2 de septiembre de 2025].

HISTORIA DE LA LEY N.º 21.643 (2023): “Modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo”, en: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponible en: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/22207/> [visitado el 2 de septiembre de 2025].

IRURETA URIARTE, PEDRO (2023): Derecho del trabajo chileno. Derecho individual (Valencia, Tirant lo Blanch).

LANATA FUENZALIDA, GABRIELA (2010): “Prescripción y caducidad en el derecho del trabajo”, en: Revista de Derecho, Universidad de Concepción (Año LXXVIII, N° 227-228), pp. 239-272.

LARROUCAU TORRES, JORGE (2021): La tutela judicial de los derechos fundamentales (Santiago, Der Ediciones).

MARINONI, LUIZ GUILHERME (2007): Derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva (Traducc. Christian Delgado Suárez, Lima, Palestra editores).

MONROY GÁLVEZ, JUAN (1996): Introducción al proceso civil (Bogotá, Editorial Temis), tomo I.

PALAVECINO CÁCERES, CLAUDIO (2023): “¿Caducidad de Hechos?”, en: Diario Constitucional, 11 de abril. Disponible en: <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/caducidad-de-hechos/> [visitado el 30/05/2025].

PALOMO VÉLEZ, DIEGO Y CRUCES NEIRA, JAIME (2015): “La vigencia del principio dispositivo, el deber de congruencia y los límites en la determinación judicial de medidas de reparación en el procedimiento de tutela laboral”, en: Civil Procedure Review (Vol. 6, N° 2), pp. 3-64.

PEÑAILILLO ARÉVALO, DANIEL (2006): Obligaciones. Teoría general y clasificaciones. La resolución por incumplimiento, reimpresión de la primera edición (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).

PEREIRA ANABALÓN, HUGO (1961): Derecho Procesal del Trabajo (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).

PRIORI POSADA, GIOVANNI (2024): El proceso y la tutela de los derechos, segunda reimpresión de la primera edición (Lima, Fondo editorial PUCP).

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2024): “Diccionario de la lengua española, 23ª edición”, en: Madrid, Asociación de Academias de la Lengua Española. Disponible en: <https://dle.rae.es> [visitado el 2 de septiembre de 2025].

ROMERO RODRÍGUEZ, SOPHÍA (2021): Los hechos del proceso civil. Alegación y utilización de los enunciados facticos jurídicamente relevantes para la dictación de la decisión de fondo (Santiago, Thomson Reuters).

ROMERO SEGUEL, ALEJANDRO (2014): Curso de derecho procesal civil. La acción y la protección de los derechos, segunda edición (Santiago, Thomson Reuters), tomo I.

SERRA DOMÍNGUEZ, MANUEL (2008): Jurisdicción, acción y proceso (Barcelona, Atelier Libros jurídicos).

VAZQUEZ VIALARD, ANTONIO (Dir.); LÓPEZ, Justo; SAGÜÉS, Néstor y FERMÉ, Eduardo: (1982): Tratado de Derecho del Trabajo (Buenos Aires, Editorial Astrea), tomo II.

WALTER DÍAZ, RODOLFO Y LANATA FUENZALIDA, GABRIELA (2008): Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno, 4ª edición (Santiago, Legal Publishing).

Jurisprudencia citada

Valenzuela con Universidad Autónoma de Chile (2023) Corte de Apelaciones de Talca 17 de marzo de 2023 (Laboral-apelación incidente), Rol N° 15-2023, en: www.pjud.cl.

Dirección Regional Metropolitana Poniente (Torres) (2023): Corte Suprema 23 de abril de 2023 (recurso de queja), Rol N° 239.437-2023, en: www.pjud.cl.

Rodríguez Saavedra Mónica (Muñoz) (2023): Corte Suprema 12 de octubre de 2023 (recurso de queja), Rol N° 80.648-2023, en: www.pjud.cl.

Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente con Kupher Hnos S.A. (2023): Corte de Apelaciones de Santiago 16 de octubre de 2023, Rol N° 3465-2023 (Laboral-apelación incidente), en www.pjud.cl.

Bustos Miranda Susana con Fondo de Solidaridad e Inversión Social (2023): Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique 6 de noviembre de 2023 (procedimiento de tutela), RIT T-282-2022, en: www.pjud.cl.

Ferreira Rojas Juana (Policía De Investigaciones De Chile Bicrim Cabrero) (2023): Corte Suprema 13 de diciembre de 2023 (recurso de queja), Rol N° 217.781-2023, en: www.pjud.cl.

Silva con Fundación Educacional Esperanza (2023): Corte de Apelaciones de Talca 19 de diciembre de 2023 (Laboral-apelación incidente) Rol N° 482-2023, en: www.pjud.cl.

Dictamen Dirección del Trabajo N° 362/19, que fija el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en la Ley N°21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo (2024): Dirección del Trabajo 7 de junio de 2024, en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-126267.html>.