Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Nº 210
Año LXIX
Julio-Diciembre 2001
Fundada en 1933
ISSN 0303-9986

REVISTA DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION[MR]

Facultad de
Ciencias Jurídicas
y Sociales

Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ABANDONO DE PROCEDIMIENTO, SU PROCEDENCIA EN MATERIA LABORAL

FRANCOISE ETCHEBERRY PARES
Profesora de Derecho Laboral
Universidad de Concepción

El abandono de procedimiento constituye una forma anormal de poner término a un juicio o contienda judicial, y que se determina por la extinción de las actuaciones del procedimiento cuando una de las partes involucradas en el proceso no realiza diligencias útiles tendientes a la prosecución del mismo, todo esto dentro del plazo legal de seis meses contados desde la última gestión útil que haya realizado la contraparte.

En nuestra legislación esta institución está reconocida en el Libro I Título XVI del Código de Procedimiento Civil en las denominadas "Disposiciones comunes a todo procedimiento" y se encuentra estrechamente vinculado con el aspecto relativo al impulso procesal que debe darse en cada litigio, así lo ha dicho el profesor Eduardo Couture al indicar que el proceso puede moverse por voluntad de los particulares (las partes) o por la actuación de los órganos del Estado (órganos jurisdiccionales)[1].

La naturaleza jurídica del abandono de procedimiento ha sido determinada por la jurisprudencia en el sentido de que éste constituye una verdadera prescripción de los derechos procesales de las partes, cuando éstas han cesado en la actividad para dar curso a los autos.

De esta manera, la ley ha consagrado esta institución como una especial forma de dar certeza jurídica a los derechos frente a la incertidumbre que implica un juicio paralizado indefinidamente producto de una prolongada inactividad de las partes.

[1] Jorge D. Correa Selamé, El abandono del procedimiento, Edit. Conosur Ltda. Stgo. 2000, pág. 5.

Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

TRAMITACION DEL ABANDONO DE PROCEDIMIENTO

Respecto a su tramitación, se trata de un incidente de previo y especial pronunciamiento y tiene tramitación preferente. Así lo ha dicho la doctrina y jurisprudencia, por lo que suspende el curso de la litis mientras deba ser resuelto, incluso debe tramitarse con preferencia a todo otro incidente aun cuando éste también tenga el carácter de previo[2].

En relación a la forma para interponerlo, el abandono de procedimiento puede ser alegado por vía de acción o de excepción y será competente para conocer de este incidente el tribunal en el que se encuentren materialmente los autos, el que podrá ser de primera o de segunda instancia y que podrá decretarlo siempre que no se haya dictado sentencia de término en la causa[3].

CAMPO DE APLICACION DEL ABANDONO DE PROCEDIMIENTO

Ya hemos indicado que la procedencia de esta institución la ley la contempla en las denominadas "Disposiciones comunes a todo procedimiento", y es por esta razón que podemos concluir que este incidente especial será aplicable a todos los procedimientos, salvo aquellos en que por su naturaleza la ley expresamente lo prohíba.

No obstante lo señalado, en la actualidad nos hemos visto enfrentados a la controversia en orden a la procedencia de esta especial forma de poner término a un litigio en materia laboral.

Sobre este punto existen dos posturas contrarias, por una parte están quienes lo consideran procedente en los procesos laborales a la que adelantamos nos adherimos, y por otra están aquéllos respecto de la cual éste sería absolutamente improcedente.

El punto de partida de esta discordia está constituido por la interrogante de sobre quién pesa el impulso procesal en los juicios del trabajo. ¿Recaerá en las personas de las partes litigantes o será en la persona del juez del trabajo? En otras palabras, ¿el proceso laboral estará inspirado en el principio dispositivo o inquisitivo?

Debemos hacer presente que hasta hoy el conflicto no ha sido resuelto con claridad, es más, la jurisprudencia ha sido también vacilante en esta materia.

[2] Corte de Apelaciones de Santiago, julio 1994 R.D.J. Tomo 91 secc. 2ª, pág. 66.
[3] Corte Suprema fallo 30 de marzo de 1946 R.D.J. Tomo 43 secc. 1ª, pág. 146.

Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En las siguientes líneas de nuestro estudio analizaremos las dos posturas contrapuestas ya enunciadas, comenzando con la doctrina que ha tenido menor acogida, que es la que considera inadmisible la aplicación del abandono de procedimiento en los juicios del trabajo, para terminar con la tesis mayoritaria que admite su aplicación.

IMPROCEDENCIA DEL ABANDONO DE PROCEDIMIENTO

En primer lugar, quienes lo consideran improcedente atienden a la naturaleza del abandono estableciendo que se trata de una institución de carácter eminentemente civil y en esta materia el proceso reviste un carácter dispositivo, por lo cual la carga del impulso procesal recae en las partes.

Asimismo, aducen que el proceso laboral por el marcado acento social de su contenido tiene carácter inquisitivo, por lo cual el juez no tiene un rol pasivo frente al curso del procedimiento, sino que es a él a quien corresponde la prosecución de la litis hasta llegar a su resolución a través de la dictación de la sentencia definitiva. Es así que el juez laboral debe de oficio citar a las partes a la audiencia de conciliación y prueba y también citar para oír sentencia y decretar medidas para mejor resolver.

Desde una perspectiva distinta, fundan su planteamiento en el carácter protector del Derecho del Trabajo, ya que al ser el trabajador la parte más débil de la relación laboral y por el hecho de encontrarse en una especial situación de subyugación frente al empleador, es preciso darle protección y no sólo en el aspecto sustantivo donde el principio protector tiene mayor aplicación, sino también procesal, por lo que no es posible privarlo de su accionar contra su empleador.

A mayor abundamiento, es necesario y de acuerdo a esta postura, aplicar en este caso el "Principio de la norma y la condición más favorable" para el trabajador, de suerte que estimar procedente la institución de abandono de procedimiento produciría precisamente el efecto contrario, se perjudicaría al litigante más débil privándolo de su derecho a solicitar protección jurisdiccional para sus derechos, aplicando evidentemente una norma menos favorable y dejándose, de esta manera, al trabajador en una condición perjudicial para sus derechos.

En este punto podemos incluso citar un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de 24 de octubre de 1991, el cual sienta la doctrina de que en el juicio laboral, una vez concluida la prueba y no existiendo diligencias pendientes,

Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

corresponde al juez citar a las partes a oír sentencia, por lo que en esta etapa no cabe declarar el abandono de procedimiento, puesto que ésta es una sanción que impone la ley al litigante que no colabora con la pronta resolución del litigio [4].

Otro fallo interesante y reciente es el dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago con fecha 23 de mayo de 2002, en causa rol N° 2149-02, el cual al tenor de lo dispuesto en el art. 429 inciso 1° del Código del Trabajo dispone que si bien los plazos que establece el código son fatales, se faculta expresamente para que el juez de oficio provea lo que convenga a la prosecución del juicio, esto es lo que la jurisprudencia ha entendido como una "acción de seguir, de continuar, de llevar adelante lo que se tenía empezado", esto es precisamente el juicio laboral, por lo que el abandono de procedimiento es propio del juicio civil y resulta inconciliable y antagónico con el juicio del trabajo, puesto que en éste corresponde al juez el control progresivo de su desarrollo [5].

PROCEDENCIA DEL ABANDONO DE PROCEDIMIENTO

La tesis a nuestro juicio más acertada y mayoritaria es aquella que considera admisible el abandono de procedimiento en el juicio laboral.

Sus planteamientos han sido formulados partiendo de los argumentos de textos que le sirven de apoyo, puesto que el art. 152 del Código de Procedimiento Civil reglamenta los requisitos de procedencia de esta institución y si consideramos la ubicación del precepto, podemos concluir con certeza que es plenamente aplicable en materia laboral, ya que se encuentra en los libros I y II del código, en las disposiciones comunes a todo procedimiento y, ponemos acento en que se refiere a "todo procedimiento". Igual conclusión se desprende del tenor del artículo 426 del Código del Trabajo, el cual se remite expresamente a los libros I y II del Código de Procedimiento Civil, al prescribir que, a falta de norma expresa establecida en las leyes laborales, deberán aplicarse supletoriamente las disposiciones del citado cuerpo legal.

Pues bien, siendo así, y al no existir reglamentación específica en materia de abandono de procedimiento en la legislación laboral, corresponde aplicar supletoriamente las normas procesales civiles, esto por expreso mandato de la ley. Por lo demás, no existe norma expresa que excluya tal aplicación.

Por otra parte, la actual estructura del procedimiento laboral acoge el principio dispositivo y no el inquisitivo como se ha tratado de sostener, por

[4] R.D.J. Tomo 88 secc. 3ª, pág. 123, 1991.
[5] Gaceta Jurídica Nº 269, año 2002, pág. 167.

Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

tanto el impulso procesal recae sobre las partes del proceso y no sobre los hombros del juez, esto es así no obstante que si bien es cierto concordamos con que de acuerdo a la especial naturaleza del juicio laboral, el juez de la causa tiene un rol más activo, ello no es absoluto, y mucho menos puede significar que las partes queden liberadas de la obligación de instar por la pronta terminación del juicio con el fin de dar certeza a una situación incierta y que la sociedad requiere clarificar con prontitud. Por lo mismo no significa que el proceso laboral se transforme en inquisitivo.

Con respecto al innegable rol tutelar que cumple el derecho laboral, sostenemos que de ninguna manera obsta a la aplicación del artículo 426 del código del ramo, puesto que, como ya se hiciera presente, corresponde aplicar supletoriamente los preceptos de derecho común, puesto que el principio protector es un aspecto de naturaleza sustantiva, el cual no es posible aplicar en materia procesal o adjetiva, pensar lo contrario nos parece excesivo, por lo demás, no existe para ello sustento legal alguno.

Desde un aspecto de mucha mayor relevancia como es el constitucional, también encontramos apoyo para nuestra tesis, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 1° números 2 y 3 de nuestra Carta Fundamental, en la cual se consagran garantías constitucionales tales como la igualdad ante la ley, esto es la prohibición de establecer diferencias arbitrarias.

Pues bien, dicho esto, la igual protección de los litigantes en el juicio laboral debe ser cautelada por el juez durante toda la substanciación del proceso. Es deber del juez mantener la imparcialidad frente a las partes. Así lo ha señalado incluso el ilustre ministro de la Corte de Apelaciones de Pedro Aguirre Cerda Sr. Hermosilla, al señalar con gran vehemencia que... "no se puede olvidar que el juez del trabajo como todo juez se encuentra ubicado frente a los litigantes en la más absoluta neutralidad...", con lo que este ilustrísimo señor ha querido significar que el juez no debe inclinar su actuar a privilegiar a la parte trabajadora en desmedro del empleador, ya que esto importaría un actuar arbitrario e ilegítimo que incluso rompería el equilibrio que debe imperar en el debido proceso al cual tenemos derecho todos sea cual fuere la calidad que revistamos en un momento determinado.

A mayor abundamiento es claro que este debido proceso, principio de carácter constitucional, no puede verse sobrepasado por un principio doctrinario de carácter sustantivo, como es el principio pro operario, el cual estamos contestes en que es llamado a regir situaciones de naturaleza sustantiva. Pensar lo contrario, sería dar una ventaja injusta, arbitraria e ilegal a una parte del proceso, el trabajador,

Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

quien generalmente, como lo demuestra la práctica, es el actor, frente al empleador, generalmente demandado, lo que resulta a todas luces inaceptable, pues como ya se señalara el juez debe llevar el proceso en un plano equitativo y de igualdad.

En cuanto a la jurisprudencia, si bien ha resuelto algunos casos en contra, se ha seguido por nuestros tribunales mayoritariamente la tesis de que el abandono de procedimiento es admisible en materia laboral, esto a partir de la última década. Así se desprende de sentencia de la Excelentísima Corte Suprema, de fecha 20 de marzo de 1996, la que fallando un recurso de queja declaró procedente el abandono de procedimiento reglamentado en el artículo 152 del Código de Procedimiento Civil al juicio laboral. El fallo se apoya en aplicación del artículo 426 del Código del Trabajo, señalando, además, "que las partes están obligadas a instar por la prosecución del juicio hasta su terminación, dado que las mayores facultades que se le dan al juez del trabajo no transforman en inquisitivo el procedimiento[6].

Sobre este punto podemos decir que el aspecto inquisitivo del proceso laboral sólo se manifiesta en la citación de las partes para oír sentencia.

La misma Corte Suprema, conociendo de otro recurso de queja en sentencia de 19 de diciembre de 1989, ha establecido que la naturaleza del juicio laboral no impide que se declare abandonado el procedimiento, porque si bien los intereses especiales protegidos requieren de un procedimiento concentrado, no es menos cierto que las partes no han quedado liberadas de la obligación instar por la pronta terminación del juicio.."

En uno de sus últimos fallos la Corte Suprema ha resuelto que si bien en materia laboral se han otorgado mayores facultades de impulso procesal a los jueces, siempre se mantiene la carga del proceso en los hombros de las partes para instar por el avance del juicio hasta la etapa de resolución definitiva del asunto. Las mayores facultades que el Código del Trabajo otorga al juez en este especial procedimiento no las libera de su obligación de instar por su avance, debiendo ellas solicitar las realización de diligencia, dictación de providencias que conduzcan a la pronta resolución de la controversia. En consecuencia la institución del abandono es plenamente aplicable en las etapas de discusión y prueba[7].

Finalmente y abordando el problema desde un punto de vista simplemente práctico, resulta claro que las partes del juicio deben ser diligentes en la substanciación del litigio e instar por la rapidez de la tramitación hasta la dictación de

[6] Revista Fallos del Mes Nº 448, pág. 510, marzo de 1996.
[7] Gaceta Jurídica N° 269, pág. 168, año 2002.

Artículo: Abandono de procedimiento, su procedencia en materia laboral
Revista: Nº210, año LXIX (Jul-Dic, 2001)
Autor: Francoise Etcheberry Pares

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

la sentencia de término. Pues bien si uno de los litigantes ha sido negligente en su actuar, no es posible privar a la contraparte de su derecho de solicitar el abandono de dicho procedimiento, pensar lo contrario sería exculpar a un litigante por su negligencia y desidia y sancionar o castigar al otro que sí ha cumplido con sus cargas procesales, con la privación de un derecho que legítimamente la ley le concede.