

**LA REBELDÍA EN EL NUEVO PROCESO LABORAL:
ASPECTOS CONTROVERTIDOS PRESENTES
EN SU APLICACIÓN POR PARTE
DE NUESTROS JUECES LABORALES**

MANUEL DE LAMA LAURA⁽¹⁾

ELMER HUAMÁN ESTRADA⁽²⁾

I. INTRODUCCIÓN

Desde el 16 de julio de enero del 2010 hasta la fecha han transcurrido más de tres años, lapso de tiempo que es el que lleva vigente en nuestro país la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). Durante todo este tiempo esta norma ha entrado en vigencia, de modo progresivo, en casi todas las cortes superiores nacionales y, sin lugar a dudas, la finalidad que buscaba la instauración de un nuevo esquema de nuestro proceso laboral ha sido, en buena parte, alcanzada: el proceso laboral se desarrolla, ahora, de manera más celer y, de este modo, el trabajador cuenta con un mecanismo idóneo para la tutela de sus derechos.

No obstante, hemos precisado que esta finalidad se ha conseguido en buena parte (y no en su totalidad) ya que consideramos que existen algunas instituciones cuya regulación, en la práctica, ha sido interpretada de manera dispersa, generando confusión entre los operadores del Derecho Procesal del Trabajo y, en

(1) Magíster en Derecho del Trabajo por la PUCP. Abogado por la Universidad de Piura (UDEP).

(2) Abogado por la Universidad de Piura (UDEP).

algunos casos, provocando afectaciones al debido proceso de las partes que acuden al proceso laboral.

Una de estas instituciones, que será el epicentro del análisis de la presente investigación, es la rebeldía. Afortunadamente, sobre esta figura existen algunos estudios nacionales que la han analizado en el marco del nuevo proceso laboral. Incluso, existe un Pleno Nacional Laboral que la ha abordado también intentando precisar uno de sus supuestos configuradores. Y, del mismo modo, la actividad judicial, con sus yerros y aciertos, nos ha mostrado desde su perspectiva cuáles son los alcances de esta figura.

Bajo este marco expositivo, el esquema del presente artículo será el siguiente: primero, haremos una exposición breve, desde una perspectiva conceptual, sobre la institución de la rebeldía en el nuevo proceso laboral, comparándola con la regulación que existía en la Ley N° 26636 y que existe en el Código Procesal Civil; segundo, analizaremos el supuesto de rebeldía por ausencia de poderes suficientes para conciliar y proponemos una posible reforma del artículo 43 de la NLPT; luego, examinaremos la validez de que el juez proceda al juzgamiento anticipado del proceso luego de declarar la rebeldía del emplazado; y, finalmente, exponemos una crítica respecto a la admisión de pruebas del demandado en situación de rebeldía gracias a la facultad del juez de ordenar de oficio la actuación de pruebas.

II. LA REBELDÍA EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO: ANTECEDENTES Y MARCO CONCEPTUAL

1. La rebeldía en la Ley N° 26636 y en la NLPT

Antes de iniciar este punto, debemos hacer una previa aclaración. El paralelo que realizaremos en esta oportunidad no solo tiene un afán académico sino también utilitario dado que la NLPT aún no tiene vigencia en todo el territorio nacional, ya que quedan algunas (pocas, en realidad) cortes superiores en donde únicamente se aplica la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo (LPT).

En la LPT se regulaba la rebeldía en su artículo 24 en donde se disponía que esta se presentaba cuando, transcurrido el plazo para contestar la demanda, el demandado no lo hacía. Asimismo, dicho dispositivo indicaba que esta declaración causaba una presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, es decir, la demanda contaba con una suerte de presunción *iuris tantum* de veracidad.

Sin embargo, dicha presunción se desvirtuaba si es que habiendo varios emplazados en forma solidaria alguno contestaba la demanda o cuando el juez declaraba en resolución motivada que la demanda interpuesta no le producía convicción. Estas salvedades se extraían del artículo 461 de nuestro vigente Código Procesal Civil (CPC) en donde se regulan un par de supuestos adicionales: cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible y cuando requiriendo la ley que la pretensión demandada se pruebe con documento este no fue acompañado a la demanda.

En función a la mencionada presunción relativa de veracidad, se regulaba en otros dispositivos de la LPT que procedía la declaración de saneamiento del proceso pese al estado de rebeldía del emplazado (artículo 65). Y, asimismo, se indicaba que de efectuarse el saneamiento, y cuando la rebeldía del demandado produzca convicción al juez respecto de los hechos y pretensiones contenidos en la demanda, el proceso se encontrará expedito para sentenciar (artículo 47 inciso 3 de la LPT). Finalmente, se regulaba la denominada “purga de la rebeldía” (artículo 24 *in fine*) que permitía que el rebelde se incorporara al proceso para continuar con este en el estado en que se encuentre, pagando una multa equivalente a 2 URP.

Con la entrada en vigencia de la NLPT, el marco legal de la rebeldía ha variado sustancialmente. Para empezar, habría que referir que la no contestación de la demanda no es el único supuesto de rebeldía según la nueva norma procesal. En efecto, si el demandado no asiste a la audiencia de conciliación⁽³⁾ incurre automáticamente en rebeldía sin necesidad de declaración expresa, inclusive cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. La rebeldía automática sin necesidad de que el juez la declare es una muestra de la concentración y celeridad en los actos que busca la NLPT.

La validez de la declaración de rebeldía, pese a que en el proceso en cuestión se haya propuesto la discusión de un derecho indisponible, responde al hecho de que en la mayor parte de ocasiones es el prestador de servicios quien adopta la posición de demandante por lo que el demandado (empleador o posible empleador) con su actitud indiferente no pone en entredicho los derechos irrenunciables del trabajador dado que el principio de irrenunciabilidad de derechos prohíbe los actos de disposición del trabajador (o posible trabajador) como titular de un derecho otorgado por una norma imperativa, sancionado con la invalidez la no observancia de tal prohibición.

(3) Hay que precisar que la audiencia de conciliación en el proceso ordinario es independiente de la de juzgamiento mientras que en el abreviado se conjugan.

Es decir, en este último caso descrito el desinterés por contestar la demanda o no tener la suficiente capacidad de representación parte del empleador o posible empleador, quien es en la mayoría de los casos el emplazado, y no del trabajador, razón que justificaría la declaración de rebeldía.

Por otro lado, también habrá rebeldía cuando el demandado, pese a asistir a la audiencia mencionada, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar, tal como lo dispone el artículo 43 de la NLPT.

Entendemos que la no concesión de un plazo determinado para que se subsane la deficiencia de representación responde, nuevamente, al hecho de que este nuevo proceso laboral tiene como principios inspiradores a la "concentración" y a la "celeridad", los cuales buscan simplificar y agilizar la tramitación del proceso laboral.

La nueva norma procesal no ha recogido expresamente si en caso de rebeldía procede la presunción *iuris tantum* de veracidad de los hechos relatados en la demanda. Ante la no regulación explícita de tal aspecto habría que proceder con la aplicación supletoria de las reglas procesales civiles⁽⁴⁾, por lo que el artículo 461 del CPC vendría a regular dicha presunción y los supuestos en donde no procede de activar esta última.

Un punto coincidente entre ambas regulaciones, además de la mencionada semejanza de la previsión como supuesto de rebeldía la no contestación de la demanda, lo ubicamos cuando se estipula que el rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos⁽⁵⁾. No es exactamente igual la redacción de tal previsión, pero finalmente apuntan a la misma consecuencia.

Respecto a la forma en que se realiza la denominada "purga" de la rebeldía, no queda muy clara la forma en la que el rebelde se incorpora al proceso según las nuevas normas procesales laborales en tanto no se ha determinado, como

(4) Según la primera disposición complementaria de la Ley N° 29947, en lo no previsto por esta ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.

(5) Al respecto, debemos tener presente que comparecer al proceso y contestar la demanda es una carga procesal, por lo que, como tal "su no ejercicio acarrea consecuencias desfavorables, que pueden repercutir también desfavorablemente sobre los derechos sustanciales que en el proceso se ventilan". Ver: ECHEANDÍA, Devis. *Teoría General del Proceso*. 2ª edición, Editorial Universidad S.R.L., Buenos Aires, 1997, p. 46. Una de estas consecuencias desfavorables, para nosotros, sería la presunción *iuris tantum* de veracidad de lo afirmado por el actor en su demanda, lo cual ya coloca a este último en ventaja sobre el emplazado el cual, por no haber comparecido y contestado la demanda, tiene enormes posibilidades de ser derrotado en el juicio.

sí lo hacía la anterior ley adjetiva, si para ello es necesario proceder con el pago de una multa. En la práctica, los jueces laborales no requieren de tal pago para la purga de la rebeldía y solo se verificaría con el apersonamiento del emplazado en la etapa que corresponda.

2. La rebeldía en la Ley N° 29497 y sus semejanzas con la regulación del Código Procesal Civil

En relación con los supuestos que configuran la rebeldía, tenemos que el CPC, además de la no contestación de la demanda, preceptúa que también será declarado rebelde el litigante que notificado con la conclusión del patrocinio de su abogado o la renuncia de su apoderado no comparece dentro del plazo de cinco días. De esta manera se advierte que este supuesto tiene cierta semejanza con el regulado en la NLPT referido a la falta de poderes para conciliar, en tanto ambos cuerpos normativos tienen en cuenta la deficiencia de representación para determinar la rebeldía.

Por otro lado, la llamada "purga" de la rebeldía no se configura con el pago de una multa, sino que solo hace falta el apersonamiento en la etapa procesal respectiva. Naturalmente, su calidad de rebelde se sujetará al estado en que este se encuentre, es decir, no se renovarán los actos procesales previos.

Otra similitud entre ambas normas procesales se aprecia en los casos en los que la presunción de veracidad señalada deja de tener efectos puesto que en ambas leyes se refleja los mismos supuestos. En realidad, no se trataría de una coincidencia en sentido estricto pues lo que ciertamente se verifica es la aplicación supletoria del artículo 461 del CPC para determinar este aspecto en el proceso laboral.

Sin embargo, habría que precisar que esta última semejanza no es total toda vez que la presunción de veracidad en el contexto de la rebeldía se mantiene en el proceso laboral regulado por la NLPT incluso si el derecho pretendido es indisponible, mientras que esta situación es regulada por el CPC como supuesto en el que no procede sostener la veracidad relativa de los hechos demandados.

De este modo, al existir una presunción de veracidad *iuris tantum* de veracidad de lo afirmado en la demanda, el juez no debe, necesariamente, amparar la pretensión del demandante, ya que si considera que lo expuesto por el actor no le genera convicción deberá declarar infundada o improcedente la demanda. Por ejemplo, bajo la vigencia de la NLPT se han emitido algunas sentencias casatorias que confirmarían que existe una presunción *iuris tantum* y no *iure et de iure* de veracidad, tal como nos lo demuestra la Casación Laboral N° 2855-2012-La Libertad:

“Cuarto.- Que, (...) [e]n efecto, la **sentencia impugnada sobre la base de lo actuado, ha determinado que no obstante la rebeldía de la empresa (...), no existen elementos de juicio razonables y suficientes sobre su legitimación como titular pasiva de la relación procesal y de la relación jurídica sustancial alegada en la demanda, no existe evidencia suficiente que permita comprender la dentro del supuesto de hecho relativa a un grupo de empresas que estén relacionadas económicamente bajo una dirección o hegemonía comunes**, por cuyas razones decidieron declarar su extromisión procesal; en este sentido, no corresponde en esta sede de casación cuestionar dicha conclusión; por consiguiente, el recurso deviene en manifiestamente improcedente”.

De igual forma, en la Casación Laboral N° 4851-2012-Tacna, se ha resuelto lo siguiente:

“Décimo tercero.- Respecto a las infracciones denunciadas se advierte que los argumentos que sustentan las referidas causales están dirigidos principalmente a cuestionar los juicios de mérito efectuados por las instancias judiciales de mérito, respecto a la conclusión sobre la naturaleza civil de la prestación de servicios efectuada por el demandante, lo que no resulta posible en sede casatoria dado el carácter extraordinario de este recurso que solo puede fundarse en cuestiones eminentemente jurídicas; máxime si, en el presente caso, **la sala de mérito ha cumplido las razones por las cuales se concluye ante la inexistencia de prueba directa o indiciaria la inexistencia de la relación laboral, no obstante la rebeldía en que incurrir la emplazada**; en consecuencia, estos extremos del recurso devienen en improcedentes”.

Podemos ver, a partir de estos dos fallos de nuestra Corte Suprema, que la rebeldía no implica, por sí sola, que se acojan de manera automática las afirmaciones del demandante y, por ello, se declare fundada la demanda. El juez, por el contrario, puede concluir, luego de valorar debidamente el material probatorio presentado por el actor, que no se ha visto convencido por lo afirmado por este último y, por consiguiente, deberá declarar infundada la demanda.

Otra diferencia que se presenta en la regulación de la notificación de la rebeldía es la siguiente: en el nuevo proceso laboral la rebeldía es automática, es decir, no requiere notificación ya que se produce sin necesidad de declaración expresa. En el caso del proceso civil, la rebeldía se notificará por cédula si el rebelde tiene dirección domiciliaria. En caso contrario, se hará por edictos.

Apreciadas concisamente las semejanzas y diferencias que guarda la regulación de la rebeldía en la NLPT con su predecesora y con la norma procesal civil, queremos presentar algunas ideas adicionales respecto al tratamiento recibido por esta figura en la NLPT.

III. ASPECTOS CONTROVERTIDOS DE LA REBELDÍA SUSCITADOS EN LA PRÁCTICA JUDICIAL CON LA NLPT

1. La rebeldía por ausencia de poderes suficientes para conciliar y una propuesta de reforma del artículo 43 de la NLPT

Como lo hemos señalado, uno de los supuestos que configuraría la rebeldía del emplazado es que este acuda a la audiencia de conciliación sin contar con los poderes suficientes para conciliar, lo cual podría ocurrir porque el demandado no llevó a dicha audiencia los poderes que acrediten esta facultad o porque pese a haberlos llevado en ellos no figura de manera expresa que cuenta con dicha facultad.

Ahora bien, en la práctica puede ocurrir que el o los representantes del demandado acudan a la audiencia de conciliación en un **proceso ordinario laboral** y no cuenten con facultades para conciliar, pero acuden a este acto con el escrito de contestación de demanda. En buena cuenta, el emplazado podría afirmar que incluso habiendo llevado a la audiencia los poderes que acrediten sus facultades para conciliar, no tenía dicha intención y por ello es innecesario acreditar una facultad que no deseaban ejercer o, en todo caso, la pueden ejercer en cualquier etapa del proceso. Por lo tanto, se debería permitir, en salvaguarda de su derecho a la defensa, que el demandado presente su contestación.

Precisamente, este punto ha sido objeto de análisis en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral celebrado en Lima los días 28 y 29 de septiembre del año 2012. En el siguiente cuadro resumimos cuál fue, en relación con la rebeldía, la controversia debatida, las propuestas de respuesta y los votos a favor de cada propuesta:

TEMA 2: La contestación de la demanda y la rebeldía automática en la Nueva Ley Procesal del Trabajo	En un proceso ordinario laboral, si se declara en rebeldía automática al representante o apoderado del demandado por no tener poderes suficientes para conciliar, ¿puede contestar la demanda?	Primera ponencia: el demandado que incurra en rebeldía automática por no tener facultades suficientes para conciliar si puede contestar la demanda	65 votos a favor
		Segunda ponencia: el demandado que incurra en rebeldía automática en la etapa de conciliación no puede contestar la demanda	17 votos a favor

Como podemos ver, la mayoría de nuestros jueces laborales consideran que si el emplazado acude a la audiencia de conciliación en un proceso ordinario laboral sin contar con facultades para conciliar (puede que no haya llevado sus poderes o puede que los que tenga y no se exprese que cuenta con esa facultad) puede, a pesar de ello, presentar su contestación de demanda.

Frente a este criterio mayoritario surge la duda de cuáles serían, en este caso, las consecuencias de la declaración de rebeldía del emplazado por parte del juez. Nos preguntamos esto porque va a ocurrir que el demandado es declarado rebelde en la audiencia de conciliación al no contar con facultades de conciliar, pero en el mismo acto va a presentar su contestación y el proceso va a proseguir como si nada hubiere ocurrido.

Es decir, no habrían diferencias entre el emplazado que, luego de demostrar sus facultades para poder conciliar, expresa su deseo de no conciliar, con el demandado que es declarado rebelde por no contar con facultades para conciliar y es declarado rebelde por ello. En ambos supuestos, el emplazado presentará su contestación de demanda y acudirá a la audiencia de juzgamiento a defender su postura sin que la rebeldía le imponga (al menos aparentemente) puntos en su contra.

Al respecto⁽⁶⁾, no compartimos este criterio mayoritario de nuestros jueces. Consideramos que en el proceso ordinario laboral **la audiencia de conciliación es una sola, una única audiencia** y, por lo tanto, la puerta de entrada para participar en ella se encuentra en la acreditación de las partes y, sobre todo, en la acreditación de que se cuenta con las facultades para conciliar. Entonces, si el emplazado asiste a la audiencia de conciliación pero no cuenta con facultades para conciliar (decidir si concilia, total o parcialmente, o no concilia) —ya sea porque no llevó sus poderes o porque los llevó pero estos eran insuficientes—, no debería poder participar de la audiencia de conciliación. Y, lógicamente, si no participa de la audiencia de conciliación (es decir, se considera que no se ha presentado) no podrá, tampoco, participar de su parte final que consistiría en la presentación de la contestación de demanda en caso de que no se hubiera arribado a alguna conciliación.

Arribamos a esta idea a partir de una interpretación de lo establecido en el artículo 43 inciso 1 de la NLPT, en donde se ha señalado que “la audiencia [de conciliación] inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.

(6) La doctrina también ha expuesto una posición similar a la nuestra. Se ha sostenido al respecto que el demandado declarado rebelde “se encuentra de plano imposibilitado de presentar el escrito de contestación por no haber actuado la audiencia de conciliación”. Ver en: TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis (directores). *Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2012, p. 240.

(...) Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho disponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, (...) el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar”. Del mismo modo, en el inciso 3 del mismo artículo se ha establecido que en caso de que no haya conciliación o esta sea parcial, el juez, luego de precisar las pretensiones materia de juicio, “requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos”.

Bajo este marco normativo se puede afirmar que el emplazado que no acredita sus facultades para conciliar no puede participar de la audiencia de conciliación desde un inicio hasta su final. Por lo tanto, así como no puede expresar si desea o no conciliar (al no probar que cuenta con facultad para hacerlo) tampoco debería poder presentar su contestación al no haber cumplido con la carga procesal que nuestra ley le impone para participar de la audiencia de conciliación.

Del mismo modo, si al emplazado que no acredita sus facultades de conciliación y que es declarado rebelde (porque la NLPT impone que en este caso se produzca dicha consecuencia) se le permite presentar su contestación de demanda, ¿para qué se le declara rebelde?; ¿cuál sería el efecto de dicha declaración? Por el contrario, con la aceptación de esta posibilidad se estaría permitiendo que los empleadores ignoren la carga que se les impone de acreditar sus facultades para conciliar y más bien utilicen esto como una forma más de frustrar la conciliación para llevar, así, el litigio directo al juzgamiento. Se les declarará rebeldes, sí, pero esta declaración será vacía e inútil ya que no tendrá ninguna repercusión en el juicio.

En contra de nuestra postura, algunos podrían alegar que en realidad la presencia de una etapa procesal específica destinada a que las partes puedan arribar a un acuerdo no tiene mucho sentido toda vez que en cualquier estadio del proceso podría producirse la conciliación. Es decir, el hecho de que el(los) representante(s) del demandado lleve(n) a dicha etapa los poderes para conciliar o no, o que pese a tenerlos estos resultan insuficientes, resulta indiferente, por lo que ello no debería impedir que el demandado proceda con la contestación de los cargos imputados al tratarse de un acto procesal totalmente distinto a la conciliación. Es más, se podría aducir que en ocasiones el demandado no tiene en mente llegar a un acuerdo con su contraparte dado que entiende que la demanda no tiene ningún asidero fáctico ni jurídico, por lo que su única intención es la de contradecir íntegramente los cargos imputados.

Pese a que esta postura contraria tiene sentido, cabe recordar también que todo indicaría que la intención del legislador por poner de relieve la audiencia de conciliación en este nuevo marco procesal, justificaría sancionar severamente —con

la figura de la rebeldía— al demandado cuyo(s) representante(s) no cuenta(n) con los poderes suficientes para cumplir con la finalidad prevista con la especial regulación de esta importante etapa procesal⁽⁷⁾. Al parecer, entonces, los jueces reunidos en el referido Pleno no han sabido advertir la *ratio legis* subyacente al tratamiento de la rebeldía para estos casos.

Sin perjuicio de lo anotado, somos de la idea de que en caso de que se continúe defendiendo lo acordado en el Pleno Laboral Nacional antes reseñado, debería promoverse una reforma de nuestra NLPT respecto a los supuestos que configurarían la rebeldía. En el artículo 43 de esta nueva norma debería eliminarse el texto que señala que el demandado “también incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, (...) el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar”. Conservar esto como un supuesto de rebeldía, sin que tenga mayores efectos o consecuencias al ser una mera declaración, vacía de contenido y consecuencias, se presenta como inútil y más bien genera confusión entre nuestros operadores jurídicos.

2. La rebeldía del emplazado y el juzgamiento anticipado del proceso ¿realidades congruentes o incompatibles?

Una segunda cuestión controvertida que se ha presentado con la entrada en funcionamiento de la NLPT es la referida a la posibilidad que tiene el juez, luego de culminada la audiencia de conciliación y ante la rebeldía del emplazado, de proceder al juzgamiento anticipado del proceso.

(7) Podría considerarse que la finalidad de dicha opción legislativa busca sancionar con la calificación de dicha inconducta procesal la no previsión y/o preocupación por llegar a una solución de la controversia que parta del consenso o acuerdo de las partes en conflicto de tal manera que no se prosiga con el proceso judicial.

Ahora bien, no solo es importante para el legislador que el demandado llegue a conciliar sino que justamente con esta modalidad de resolución del conflicto, el proceso culmine lo más pronto posible, sin necesidad de proseguir con los demás actos procesales, lo cual se condice con uno de los principios que rigen la NLPT: la celeridad.

Algunos podrán considerar que dicha medida legislativa es exagerada en tanto la rebeldía normalmente es concebida como una medida procesal que sanciona la resistencia a la contestación de la demanda o en todo caso la no comparecencia al proceso; es más, algunos creen que la rebeldía solo se configura cuando no se comparece y no cuando no se procede con la contestación en tanto llevar a cabo esta última implica dejar de ejercer un derecho y no dejar de cumplir una carga procesal, por lo que la no contestación no tendría porque provocar consecuencias perjudiciales al demandado (Vid. AA.VV. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Ara Editores, Lima, 2011, p. 235).

En este sentido la novedosa regulación de la rebeldía que trae consigo la NLPT es inusual y no guarda similitud con nuestra tradición legislativa procesal civil y/o laboral. No obstante ello, consideramos que la justificación que guarda esta extensión concuerda con el espíritu que trasunta este nuevo cuerpo normativo, como lo hemos anotado.

Sucede que varios juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima vienen entendiendo que la declaración de rebeldía del demandado por su inasistencia a la audiencia de conciliación permite que el juez proceda al juzgamiento anticipado del proceso, sustentando ello en que el emplazado, al no haber concurrido a la audiencia de conciliación, no ha negado ninguna de las pretensiones del demandante. Otros jueces, por el contrario, prefieren optar por llevar a cabo la audiencia de juzgamiento en la fecha que el juzgado señale y recién culminada esta última proceden a emitir sentencia.

Al respecto, la posibilidad que ostenta el juez laboral de emitir sentencia en la misma audiencia de conciliación tiene sustento legal al estar regulada en el artículo 43 inciso 3 de la NLPT que señala lo siguiente:

“Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento”.

Podría darse el caso de que el juez laboral, sobre la base de este último dispositivo legal, y luego de declarar la rebeldía del emplazado por cualquier de los supuestos que permiten esta declaración, considere que la controversia sometida es de solo derecho o que siendo de hecho no existe medio probatorio pendiente de actuar. Si considera ello, en la misma audiencia de conciliación concederá el uso de la palabra al demandante para sus alegatos y luego de un lapso de tiempo no mayor de 60 minutos dictará el fallo, esto es, declarará infundada (o improcedente) o fundada (total o parcialmente) la demanda. Con este proceder no se llevaría a cabo la audiencia de juzgamiento.

Sin embargo, consideramos que el hecho de que se haya declarado rebeldía al emplazado no nos puede llevar a afirmar, como regla, que ante la rebeldía el juez debe siempre proceder al juzgamiento anticipado del proceso. Somos de la idea de que más bien el juzgamiento anticipado debe ser la excepción, ya que, en principio, toda controversia para su solución requiere de la realización de una audiencia de pruebas en donde las partes procesales demuestran el sustento de sus alegaciones. En realidad, son pocos los casos en los que una controversia reviste tal claridad, ya sea en el plano jurídico como fáctico, que permita ignorar la realización de la audiencia probatoria.

Y es que la sentencia dictada en rebeldía debe representar una sentencia justa, lo cual significa que el desinterés del rebelde no altera sustancialmente las reglas relativas a la distribución de la carga probatoria de las partes, pues de igual forma le corresponderá al actor probar los hechos que sostienen su pretensión, de tal manera que si dichos medios probatorios no son idóneos para producir convicción sobre lo que alega, el juez declarará en resolución motivada dicha situación⁽⁸⁾.

De esta manera, por ejemplo, si se demanda la nulidad de despido, basada en una supuesta afectación de la libertad sindical del actor, sin que exista prueba idónea que acredite el nexo causal entre el despido y la afiliación sindical ni indicio razonable al respecto, y que el demandado en cuestión sea rebelde, dicha situación no tendría por qué provocar que del demandante vea fundada su demanda y, por ende, sea repuesto en su centro de labores.

No debemos olvidar que, como parte del contenido del derecho constitucional de la prueba, se ha reconocido el derecho a que el juez motive sus decisiones sobre la actividad probatoria, ya que son las pruebas y su valoración el sustento de toda solución judicial. Con acierto se ha precisado que el juez “debe motivar sus decisiones referentes a la actividad probatoria: admisión o inadmisión, si hay decisiones incidentales que suspendan la práctica de prueba y la valoración que haga de la misma. En un sistema garantista el juez debe justificar sus decisiones, principalmente, cuando se relacionan con las pruebas que constituyen el sustento de la decisión judicial”⁽⁹⁾.

En el mismo sentido, en relación con la valoración de las pruebas por parte del juez se reconoce, entre otros, al principio de exhaustividad⁽¹⁰⁾, el cual exige que el juez debe valorar los medios probatorios practicados de acuerdo con la ley e incorporados de acuerdo con ella y apreciarlos. A su vez, el análisis de cada medio debe ser, igualmente, exhaustivo; es incorrecto un examen parcial, de manera que debe examinarse totalmente y extraer qué dice y qué no dice, qué corrobora y qué contradice.

Por ello, ignorar la realización de la audiencia de pruebas en el desarrollo del proceso laboral (audiencia que estaría contenida en la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario, y en la audiencia única en el proceso abreviado)

(8) LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tomo II. Tercera edición. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 69.

(9) RIVERA MORALES, Rodrigo. *La prueba: un análisis racional y práctico*. Marcial Pons, Madrid, 2011, p. 162.

(10) Cfr. FÁBREGA, J. *Teoría general de la Prueba*. 2ª edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Bogotá, 2000, p. 133.

se convierte, desde nuestra perspectiva, en una excepción que debe aplicarse solo en algunos casos: cuando sea evidente que la controversia implica solo una discusión sobre la interpretación de una norma jurídica y esta no reviste mayor dificultad para el juez (ya que los hechos han quedado clarísimos con la sola presentación de la demanda, lo cual ocurriría en contados casos) o cuando habiendo controversia sobre los hechos no se requieren de más pruebas para su aclaración.

El juez no puede sentenciar una controversia amparando en su totalidad el petitorio de la demanda presentada en el actor únicamente porque el emplazado se encuentra en rebeldía, ya que “la rebeldía del demandante no exime al actor de la carga de la prueba, ni entraña allanamiento ni admisión o confesión de los hechos alegados por el actor”⁽¹¹⁾. En un mismo sentido se ha afirmado que “la declaración de rebeldía no será considerada como allanamiento ni como admisión de los hechos de la demanda, salvo los casos en que la ley expresamente disponga lo contrario. Así, pues, la rebeldía del demandado no releva al actor de la carga de probar los hechos en que se funda su demanda, ni significa automáticamente estimar la demanda. Es perfectamente posible, por tanto, que aún permaneciendo el demandado en rebeldía, la demanda sea desestimada”⁽¹²⁾.

Por ello, una sentencia emitida de esta forma es, evidentemente, una sentencia que afecta el derecho al debido proceso del emplazado ya que carecería de una debida motivación, pues, tal como lo ha señalado la doctrina, afecta la garantía de la debida motivación y, por ende, no es debido proceso el “tener por probados hechos que se mantienen inciertos o sin verificación”⁽¹³⁾.

Concluimos este punto afirmando que el juez puede, luego de declarar la rebeldía del emplazado en la audiencia de conciliación, proceder al juzgamiento anticipado del proceso sobre la base de lo establecido en el artículo 43 inciso 3 de la NLPT, siempre que no exista controversia sobre el derecho o los hechos. Esta posibilidad deberá ser entendida como una excepción, pues en la mayoría de litigios existen siempre dudas jurídicas o fácticas que requieren la realización de

(11) VERGÉ GRAU, Juan. *La rebeldía en el proceso civil*. Librería Bosch, Barcelona, 1989, p. 93.

(12) DE LA OLIVA SANTOS, Andrés y DIEZ-PICASSO GIMÉNEZ, Ignacio. *El proceso de declaración. Conforme a la ley 1/2000 de 7 de enero, de enjuiciamiento civil*. 2ª edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, 2000, p. 260. En un mismo sentido, la doctrina española ha precisado, respecto a su proceso laboral, que de la rebeldía “no se deriva ni una ventaja para el actor, que deberá realizar todo lo que tendría que hacer si el demandado hubiere comparecido negando los términos de la demanda, ni una sanción para el propio demandado rebelde por cuanto, con carácter general, no se considera incumplimiento sancionado con la admisión de hechos ni con el allanamiento”. Ver en: MONEREO PEREZ, José Luis (director). *El nuevo proceso laboral. Estudio técnico de la Ley de Procedimiento Laboral*. Editorial Comares, Granada, 2011, p. 872.

(13) GOZÁINI, Osvaldo Alfredo. *El debido proceso*. Rubinzal Culzoini Editores, Buenos Aires, 2003, p. 438.

la audiencia de pruebas. Una sentencia emitida de modo apresurado, únicamente porque el emplazado se encuentra en rebeldía y considerando que por ello acepta lo afirmado por el demandante, implicaría una afectación del derecho al debido proceso formal del demandado en dos de sus contenidos: la debida valoración de la prueba y la debida motivación de la sentencia. Esta afectación debería acarrear, entonces, la anulación de todos los actuados por parte de la Sala Laboral, en caso de que el emplazado interponga el recurso de apelación de sentencia y, por consiguiente, el proceso debería retrotraerse y ordenarse la realización de la audiencia correspondiente que comprenda la audiencia de pruebas.

3. La admisión de pruebas del emplazado en situación de rebeldía y su controvertida relación con la facultad del juez de ordenar de oficio la actuación de pruebas

Una tercera situación que se ha presentado con la vigencia de la NLPT tiene que ver con la posibilidad de que el juez admita medios de prueba presentados por el emplazado que ha sido declarado rebelde. Algunos jueces, incluso, han admitido dichas pruebas y estas han servido de sustento de sus fallos que han declarado infundadas las demandas ante ellos interpuestas.

Para empezar este análisis debemos recordar que una de las características de la rebeldía es la preclusión. Es decir, “la imposibilidad de que si el demandado comparece posteriormente, realice aquellos actos cuyo plazo de realización ya haya transcurrido”⁽¹⁴⁾. Pues bien, en nuestro proceso laboral actual, el artículo 21 de la NLPT señala cuál es la oportunidad para presentar los medios probatorios para ambas partes procesales:

“Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad”.

Sobre la base de este dispositivo queda claro que las partes procesales podrán presentar sus pruebas solo en dos momentos específicos: a) el demandante cuando interpone su demanda; y, b) el demandado cuando presenta su contestación. Excepcionalmente, se permite que las partes presenten pruebas adicionales a las de su demanda o contestación solo cuando estas se refieran a hechos nuevos

(14) DE LA OLIVA SANTOS, Andrés y DIEZ-PICASO GIMÉNEZ, Ignacio. Ob. cit., p. 260.

o cuando hubiesen sido conocidas u obtenidas con posterioridad a la presentación de tales escritos.

La doctrina nacional al respecto ha señalado que “en el nuevo proceso laboral, en caso las partes presentasen pruebas en momentos distintos a los señalados por la ley, tales pruebas evidentemente no podrán ser analizadas por el juez de primera instancia y su no consideración en el fallo que este emita no podrá traducirse en una declaratoria de nulidad por parte de la instancia superior. De esta manera, la nueva normativa impone una particular y gravísima sanción a la parte negligente que no presentó oportunamente sus pruebas junto con su demanda o contestación”⁽¹⁵⁾.

Por ello, el emplazado que ha sido declarado rebelde, y que no ha presentado su contestación por dicha situación, perdió su oportunidad para presentar las pruebas de su defensa ya que dicha etapa habría concluido. Únicamente podría, luego de apersonarse al proceso, presentar “nuevas pruebas” siempre que lo haga antes de la audiencia de juzgamiento y siempre que versen sobre hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad a la etapa de presentación de la contestación.

Sin embargo, en la práctica, como ya lo hemos adelantado, ha ocurrido que el emplazado declarado rebelde presenta una suerte de contestación extemporánea y en ella adjunta una serie de medios de prueba que buscan la desestimación de la demanda. En algunos casos, los jueces laborales aplican el artículo 22 de la NLPT, que regula la figura de la prueba de oficio, y acogen estas pruebas presentadas por el emplazado rebelde y a partir de su valoración desestiman la demanda planteada ante sus fueros.

Este proceder de los jueces laborales desconocería que “la facultad de ordenar pruebas de oficio es excepcional, por ende, nunca podrá sustituir la carencia probatoria de una de las partes de presentar pruebas”⁽¹⁶⁾. Incluso, la Corte Suprema, en la Casación N° 826-2012-La Libertad, ha reconocido que el juez no puede,

(15) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis (directores). Ob. cit., p. 145.

(16) HERRERA GONZÁLES-PRATTO, Isabel y HUAMÁN ESTRADA, Elmer. “La prueba de oficio en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: AA.VV. *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista editores, Lima, 2011, p. 440. Una posición en contra, basada en la búsqueda de la verdad en el proceso, sostiene que “si el juez no pudiera ejercer su facultad [de decretar pruebas de oficio] ante una negligencia de los litigantes no podría cumplir adecuadamente su función de aplicar el derecho al caso concreto de manera correcta, ya que la negligencia puede impedir que salga a la luz la verdad de la situación fáctica controvertida, basándose el magistrado en una apariencia de verdad al aplicar el ordenamiento jurídico, cuestión que repugna a la jurisdicción misma. Por tanto, la negligencia no puede ser obstáculo para ejercer esta facultad.” Ver en: p. 125. FERNÁNDEZ TOLEDO, Raúl. *Las facultades y deber del juez en materia probatoria en el proceso laboral*. Thomson Reuters -Aranzadi, Santiago de Chile, 2011, p. 125.

incluso a través de su facultad de ordenar pruebas de oficio, incorporar pruebas presentadas de modo extemporáneo:

“Décimo cuarto.- En cuanto a la valoración de la copia del Certificado Médico Legal número 0813-L, que obra a fojas ciento cuarenta y uno, acompañado por la demandada a su recurso de apelación, **la Sala Superior ha invocado lo establecido en el artículo 22 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), incorporándola como prueba de oficio, sin tener en cuenta que el artículo 21 de la Ley bajo comento prescribe que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación, y de manera extraordinaria hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad, precisándose expresamente en el último párrafo que tales medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia; no obstante ello, la Sala Superior ha desarrollado su sentencia y resuelto en mérito al Certificado Médico Legal Número 0813-L ofrecido fuera de las oportunidades que contempla la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo**” (el resaltado es nuestro).

Por lo tanto, consideramos que el juez laboral no puede, bajo el esquema del nuevo proceso laboral, admitir las pruebas presentadas por el emplazado rebelde utilizando para tal fin la facultad oficiosa de incorporar pruebas con la que cuenta, ya que con ello se estaría supliendo la deficiencia del demandado que no compareció debidamente al proceso y, por otro lado, se estaría ignorando por completo la previsión del legislador respecto a la oportunidad con la que cuentan las partes procesales para presentar sus pruebas en el juicio.

IV. CONCLUSIONES

1. A lo largo de estas páginas hemos expuesto algunas cuestiones confusas que la puesta en marcha de la NLPT ha dejado en evidencia respecto a la rebeldía. En la práctica se han presentado, desde nuestra percepción, tres situaciones complejas en donde la rebeldía como institución ha adquirido protagonismo.
2. Uno de los supuestos configuradores de la rebeldía se presenta cuando el emplazado acude a la audiencia de conciliación en el proceso

ordinario sin poderes suficientes para conciliar. Nuestros jueces laborales han expuesto que a pesar de que se declare dicha rebeldía se debe permitir que el demandado presente su contestación. Nosotros criticamos dicho criterio porque implicaría que se declare la rebeldía y que ello no tenga un efecto práctico (es decir, lo mismo significaría ser rebelde que no serlo). En todo caso, si se aceptase esta posición judicial mayoritaria, el artículo 43 urge de una reforma que elimine toda confusión.

3. La declaración de rebeldía no implica que el juez siempre proceda al juzgamiento anticipado del proceso concluida la audiencia de conciliación, es decir, sin llevar a cabo la audiencia de juzgamiento (en donde se encuentra contenida la audiencia de pruebas. Esta posibilidad deberá ser entendida más bien como una excepción, pues en la mayoría de litigios existen siempre dudas jurídicas o fácticas que requieren la realización de la audiencia de pruebas. Una sentencia emitida de modo apresurado, únicamente porque el emplazado se encuentra en rebeldía y considerando que por ello acepta lo afirmado por el demandante, implicaría una afectación del derecho al debido proceso formal del demandado en dos de sus contenidos: la debida valoración de la prueba y la debida motivación de la sentencia.
4. Varios juzgados laborales han admitido pruebas presentadas por los emplazados rebeldes presentadas con su contestación “extemporánea” sobre la base de su facultad de ordenar (admitir, en este caso) pruebas de oficio. Nosotros consideramos que el juez laboral no puede, bajo el esquema del nuevo proceso laboral, admitir las pruebas presentadas por la emplazada rebelde, utilizando para ello la facultad oficiosa de incorporar pruebas con la que cuenta, ya que con ello se estaría supliendo la deficiencia del demandado que no compareció debidamente al proceso y, por otro lado, se estaría ignorando por completo la previsión del legislador respecto a la oportunidad con la que cuentan las partes procesales para presentar sus pruebas en el juicio.