



LA REBELDÍA EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO: ANÁLISIS DE DOS SUPUESTOS POLÉMICOS.



La rebeldía es definida como “(...) *aquella situación procesal del demandado que se inicia con su incomparecencia, transcurrido el tiempo del emplazamiento, y termina con su eventual personación(...)*”^[1].

Dicha situación genera efectos procesales y materiales que perjudican al rebelde, entre los que destaca la presunción relativa de veracidad de los hechos expuestos en la demanda (artículo 461 del Código Procesal Civil).

No obstante lo señalado, el numeral 1 del artículo 43 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, “NLPT”), establece lo siguiente:

“La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

*1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. **Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la***

(*) **Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.** Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. *El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. (...)* (el énfasis es nuestro).

Como se puede apreciar, la disposición citada regula tres supuestos que generan la rebeldía automática del demandado: (i) no asistir a la audiencia de conciliación (incomparecencia en sentido estricto); (ii) no contar con poderes suficientes para conciliar; y, (iii) no contestar la demanda.

A continuación, exponemos nuestra opinión respecto de dos supuestos polémicos que se vienen presentando en la aplicación de esta regulación. Uno de ellos incluso ha sido objeto de análisis en un Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral desarrollado en Lima los días 28 y 29 de setiembre de 2012 (en adelante, “el Pleno”).

Poderes insuficientes para conciliar y contestación de la demanda

La NLPT aplica una “sanción” drástica al demandado que asiste a la audiencia de conciliación y no cuenta con poderes suficientes para conciliar: la rebeldía automática.

¿A qué se debe esto? En línea con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 28 de la Constitución, la NLPT busca promover la conciliación, pues se trata de un medio autocompositivo de solución de conflictos más célere que el proceso laboral.

Esta especial valoración de la conciliación se desprende -por ejemplo- de las siguientes disposiciones de la NLPT: (i) el artículo 15 que permite al juez exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia; (ii) el artículo 30 que establece que la conciliación puede ocurrir en cualquier estado del proceso hasta antes que se notifique la sentencia con calidad de cosa juzgada y permite al juez invitar a las partes -en cualquier momento- a llegar a un acuerdo conciliatorio; y, (iii) el artículo 43 que regula la audiencia de conciliación como audiencia independiente a la de juzgamiento en el proceso ordinario laboral.

Ahora bien, ¿qué sucede si el representante o apoderado de la empresa demandada asiste a la audiencia de conciliación con su contestación, mas no cuenta con poderes suficientes para conciliar?

(*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

Lo que es innegable es que la parte demandada incurrirá en rebeldía automática. La duda surge más bien respecto de si el rebelde puede “incorporarse al proceso” durante la misma audiencia de conciliación y contestar la demanda[2], o si, por el contrario, su condición le impide participar de todas las sub-etapas que componen dicha audiencia (entre ellas, la presentación de la contestación).

Al respecto, el Pleno concluyó (con 65 votos a favor, 17 en contra y 2 abstenciones) que *“el demandado que incurre en rebeldía automática por no tener facultades suficientes para conciliar sí puede contestar la demanda.”*

Los fundamentos de las dos ponencias expuestas en el Pleno se resumen en el siguiente cuadro:

Primera ponencia (acogida por el Pleno)

Nosotros nos inclinamos por la segunda ponencia, por los siguientes motivos:

- ✓ En primer lugar, como hemos explicado, la conciliación cumple un rol importante en la NLPT. Su especial valoración se desprende de muchas de sus disposiciones -algunas de las cuales hemos citado- lo que explica y justifica que no contar con poderes suficientes para conciliar tenga como consecuencia la rebeldía automática. Al permitir que el rebelde conteste la demanda, se devalúa el rol de la conciliación y se genera un escenario propicio para que conductas como la comentada (contrarias a los principios y fundamentos del nuevo proceso laboral) se conviertan en la regla.

- ✓ Uno de los principales efectos procesales de la rebeldía es la preclusión de la etapa de contestación de la demanda[3], la cual importa la no admisión de los medios probatorios ofrecidos por ser extemporáneos. Ello puede ser advertido sin mayor dificultad en los procesos civiles, en los que la rebeldía es consecuencia de no presentar oportunamente el escrito de contestación de la demanda. En otras palabras, en estos procesos es imposible que un demandado sea declarado rebelde y a la par ofrezca oportunamente sus medios probatorios.

(*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

El escenario es bastante más complejo en los procesos laborales regulados por la NLPT, toda vez que la oportunidad para contestar la demanda (y ofrecer los medios probatorios) es posterior a la conciliación. ¿Esto quiere decir que el rebelde “*puede incorporarse al proceso en el estado en que se encuentra*” (en este caso, la sub-etapa de contestación de la demanda)? En nuestra opinión, no.

La frase citada (que reproduce lo dispuesto por el artículo 462 del Código Procesal Civil) debe ser interpretada a la luz del rol de la conciliación en la NLPT y de manera tal que no se reduzca drásticamente el impacto de la rebeldía.

En nuestra opinión, no es adecuado que se entienda que conciliación y contestación son sub-etapas independientes para efectos de la incorporación del rebelde al proceso, postura que también encuentra sustento en el hecho de que ambas forman parte de una misma unidad: la audiencia de conciliación.

En síntesis, la rebeldía derivada de no contar con poderes suficientes para conciliar debe extender sus efectos a todas las sub-etapas que componen la audiencia de conciliación.

Contestación de la demanda y rebeldía en el proceso abreviado laboral

En el proceso abreviado laboral, a diferencia del proceso ordinario laboral, las etapas de conciliación y juzgamiento se concentran en una sola audiencia denominada “audiencia única”.

De conformidad con lo dispuesto por el literal b) del artículo 48 de la NLPT, la contestación de la demanda debe ser presentada antes de la audiencia única, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles contados desde la notificación del auto admisorio.^[4]

En lo que respecta a las reglas que rigen la etapa de conciliación del proceso abreviado laboral, el numeral 1 del artículo 49 de la NLPT establece lo siguiente:

“1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos” (el énfasis es nuestro).

(*) Dr. Carlos Yoel Tongombol Ríos, Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Catedrático en Derecho en Universidades Particulares, ex consultor laboral y Abogado del Área de Patrocinio Judicial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo ha participado como expositor en numerosos eventos.

La duda que ha surgido con relación a la rebeldía en el proceso abreviado laboral es la siguiente: ¿Si el demandado contesta la demanda dentro del plazo legal queda descartada la posibilidad de que incurra en rebeldía automática? En nuestra opinión, no.

El demandado podría incurrir en rebeldía automática -a pesar de haber contestado oportunamente la demanda- si: (i) no asiste a la audiencia única; o, (ii) asiste a la audiencia única sin poderes suficientes para conciliar. Recordemos que no contestar la demanda es uno de tres supuestos que generan la rebeldía automática, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 43 de la NLPT.^[5]

Esto quiere decir, que es posible que se presente el caso de que un demandado ofrezca oportunamente sus medios probatorios, mas estos no sean admitidos posteriormente por haber incurrido en rebeldía automática.ⁱ

ⁱ [1] VERGÉ GRAU, Joao. “La rebeldía en el proceso civil”. En: Revista Peruana de Derecho Procesal, No. 2, p. 588.

[2] Conforme a lo dispuesto por el numeral 3 del artículo 43 de la NLPT, el juez requiere al demandado para que presente su escrito de contestación después de que: (i) se frustró la conciliación; y, (ii) se han precisado las pretensiones materia de juicio.

[3] Al respecto, puede revisarse: VERGÉ GRAU, Joao. *óp. cit.*, p. 606; MORALES GODOL, Juan. “La rebeldía y sus consecuencias procesales”. En: Actualidad Jurídica, No. 177, pp. 101 y 102; y, FAJARDO MORI, Martín. “La rebeldía en el proceso laboral”. En: Asesoría Laboral, No. 209, pp. 13 y 14.

[4] Esto tiene por finalidad que el juez conozca los fundamentos de la contestación antes de la audiencia única. En estricto, la contestación aún no es admitida. De ahí que no se corra traslado a la otra parte.

[5] En línea con el razonamiento expuesto con relación al primer supuesto polémico, consideramos que la adopción de la postura contraria devaluaría el rol de la conciliación.