

## REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN  
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 2, n.º 2, julio-diciembre, 2020

ISSN: 2708-9274 (*online*)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.5>

# ¿PUEDE GENERAR EFECTOS LA INASISTENCIA DEL APELANTE A LA VISTA DE LA CAUSA EN EL PROCESO LABORAL DE LA LEY N.º 29497?

## CAN THE APPELLANT'S NON-ATTENDANCE AT THE ORAL HEARING GENERATE EFFECTS ON THE LABOUR PROCESS UNDER ACT N.º. 29497?

JUAN ISMAEL RODRÍGUEZ RIOJAS

Corte Superior de Justicia de Lambayeque  
(Lambayeque, Perú)

Contacto: [jrodriguezri@pj.gob.pe](mailto:jrodriguezri@pj.gob.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-7793-4886>

### RESUMEN

El presente artículo desarrolla las implicancias que pueden derivar de la inasistencia del apelante a la audiencia de la vista de la causa en el marco del proceso laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, subrayándose que la oralidad, en armonía con los demás principios, garantiza la celeridad y eficiencia en el modelo procesal laboral vigente. En ese sentido, la extensión de la oralidad, incluso en la etapa de impugnación, con el deber de la sustentación oral del recurso impugnativo, no supone una carga desproporcional o irrazonable. Siguiendo ese orden de ideas, el objetivo del desarrollo del

presente artículo es ilustrar a la comunidad jurídica sobre los efectos a generarse en razón de la inasistencia, y analizar si la aplicación de los mismos supone una «inequidad de armas» en el proceso judicial laboral.

**Palabras clave:** oralidad, audiencia oral, apelante, garantía constitucional, eficiencia, celeridad.

## ABSTRACT

The principle of orality has become one of the main foundations of labour process according to the Peruvian New Labour Process Act No 29497. Also, in harmony with the other principles, it guarantees celerity and efficiency in the current labor procedural model. In that sense, the use of oral hearing, even at the appeal stage, with the duty of oral support of the appeal remedy, does not impose a disproportionate or unreasonable burden. Following this order of ideas, the objective of this article is to illustrate to the legal community the effects to be generated by non-attendance, and to analyse whether the application of these effects implies an «inequality of arms» in the labour judicial process.

**Key words:** orality, hearing, appellant, constitutional guarantee, efficiency, celerity.

Recibido: 18/10/2020 Aceptado: 06/11/2020

## 1. LA ORALIDAD DENTRO DEL DERECHO PROCESAL LABORAL Y SU CONSIDERACIÓN COMO PRINCIPIO

En el presente artículo, partiremos de un supuesto básico: el rol que juega la oralidad como uno de los principios<sup>1</sup> que inspira el

---

1 Al margen del debate de si la oralidad es o no un principio, nos referimos a esta como un principio porque así la considera la Ley n.º 29497, en el artículo I de su Título Preliminar.

proceso laboral, y que permite la cabal interacción y realización de los demás principios (inmediación, concentración, economía procesal y veracidad). La oralidad está presente en el desarrollo del proceso y, si bien no es la solución total a la problemática procesal, permite gestionar el proceso laboral con eficiencia y celeridad.

La celeridad en la jurisdicción laboral (al igual que en toda especialidad de la actividad jurisdiccional) es un objetivo importante que se logra con una actuación conjunta de los principios ya señalados, sin dar más énfasis a un principio sobre otro, sino más bien buscando un justo equilibrio.

Creemos que si bien la oralidad está incluida en la Ley n.º 29497, en la práctica no se ha desarrollado a cabalidad, e incluso se omite en algunos momentos procesales. En consecuencia, a través de la presente reflexión, pretendemos que los principios señalados en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT sean desplegados a lo largo de todo el proceso laboral, a fin de lograr la consecución de la justicia laboral, la plena defensa de los derechos fundamentales, y el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, todo ello partiendo de la idea central de que lo que busca el ciudadano es una justicia pronta y cumplida. En pocas palabras, el objetivo es que el ciudadano obtenga de la administración de justicia una atención rápida y una solución eficiente de los conflictos jurídicos laborales.

No debemos perder de vista que, a diez años de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>2</sup>, son necesarios ajustes que hagan frente a las situaciones actuales del entorno económico y social, y que también atiendan tanto las nuevas condiciones de las relaciones

---

2 Conforme a lo dispuesto en la propia Ley n.º 29497 (que fue publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 15 de enero de 2010), su vigencia se postergó hasta 6 meses después de su promulgación, por lo que entró en vigencia a partir del 15 de julio de 2010, en forma progresiva, en los distritos judiciales establecidos en el cronograma emitido por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

laborales como las que surgirán de cara a la pandemia producida por la COVID-19. Se demanda con urgencia una justicia sin demora, con medidas que aseguren no solo la tutela jurisdiccional efectiva, sino también la resolución efectiva del conflicto laboral. No perdamos de vista que la latencia de un conflicto en las relaciones laborales implica un alto costo social y económico que, sin duda, afecta no solo a las partes de ese conflicto sino a la sociedad en su conjunto.

La reflexión que planteamos parte de la siguiente interrogante: ¿resulta consistente que, dentro de un proceso predominantemente oral, se permita la inasistencia de la parte apelante a la audiencia de vista de la causa? Consideramos que no. En aras de realizar y potenciar plenamente el sistema de oralidad, el legislador debe reestructurar el diseño del trámite del recurso impugnativo de apelación, buscando la declaratoria del desistimiento del recurso de apelación cuando la parte apelante no comparezca a la instancia superior. Lo anterior busca dar valor agregado a las audiencias de vista de la causa y satisfacer la demanda de una justicia eficaz y sin dilaciones.

De esta manera, el establecimiento de una regla que obligue a la parte apelante a asistir a la audiencia de la vista de la causa, con el fin de que sustente oralmente su pretensión impugnativa, no significa la imposición de una carga desproporcionada e irrazonable. En esta audiencia se procede a un nuevo análisis en función de los agravios de la parte apelante, por lo que su presencia es razonablemente necesaria. Así, cuando el impugnante no concurra a la audiencia de vista de la causa, el órgano revisor deberá declarar el desistimiento del recurso.

Para reforzar los argumentos para la oralización de determinados actos procesales (en los cuales se debe incluir el recurso de apelación), recordemos que, tras la introducción de la demanda y de su admisión, las partes deben asistir a la audiencia de conciliación y juzgamiento, si el proceso fue admitido en la vía ordinaria, o a la audiencia única, si el proceso se admitió en la vía abreviada. También recordemos que, en la

audiencia respectiva, las partes oralizan la demanda y su contestación, y formulan sus alegatos. Igualmente, corresponde que se realice la oralización del recurso impugnativo interpuesto.

Claro está que, si la regla que proponemos es introducida por el legislador, debe presentar excepciones cuando se trate del sujeto procesal trabajador, que es la parte débil de la relación laboral. Y es que la relación laboral es una relación asimétrica, por lo que es susceptible de tratos diferenciados: al no ser una relación entre iguales, corresponde tratar de forma desigual a los desiguales. No olvidemos lo que bien señaló Plá Rodríguez (1998): «El derecho del trabajo responde fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades» (p. 63).

En efecto, la excepción propuesta se sustenta con las siguientes razones<sup>3</sup>:

- i) El régimen laboral, tanto sustantivo como procesal, tiene un carácter esencialmente tuitivo, basado en el reconocimiento de la posición de debilidad de la parte más vulnerable de la relación —el trabajador—, lo que impone el deber constitucional de su protección especial.
- ii) Los derechos que se le reconocen al sujeto trabajador por el ordenamiento jurídico son derechos mínimos e irrenunciables.
- iii) Tratándose de derechos irrenunciables del trabajador, resulta coherente con el mandato del artículo 26, inciso 2), de nuestra Constitución Política, extremar esa protección en razón de la naturaleza social de esos derechos laborales que versan sobre la dignidad, el derecho al trabajo, el respeto a una remuneración justa, equitativa y suficiente, la seguridad social, ya que no solo se trata del trabajador sino también de quienes de él dependen, su familia.

---

3 Parte de estas razones la hemos extraído de la Sentencia C-424/15 de la Corte Constitucional de Colombia (2015).

- iv) La protección especial al trabajador estructurada por nuestro ordenamiento jurídico no hace admisible que se le sustraiga de la garantía de un pronunciamiento judicial sobre la controversia en torno a esos derechos.

Insistimos en que el recurso de apelación debe ser sustentado oralmente por quien padece un perjuicio o invoca el agravio. De no hacerlo en la audiencia de vista de la causa, el órgano superior se encontraría habilitado para declarar desierto dicho recurso por falta de interés. Consideramos que es obligación del apelante sustentar oralmente el recurso de apelación (manifestando la parte de la resolución que considera que debe ser modificada, revocada o anulada) a fin de que se realice en toda su extensión la oralidad que caracteriza al proceso de la Ley n.º 29497. Así como se exige la oralización de las tesis de la acción y de la contradicción, ya sea durante la confrontación de posiciones en la audiencia de juzgamiento del proceso ordinario laboral (artículo 45 de la NLPT), o en la etapa correspondiente de la audiencia única (artículo 49 de la NLPT), resulta coherente también exigirla tras interponer un recurso impugnativo de apelación de sentencia.

A lo anterior debemos agregar que la sustentación oral del recurso de apelación durante la audiencia de vista de la causa respeta los principios de celeridad, inmediación, concentración y publicidad, y concuerda con el requerimiento social de una justicia pronta y cumplida. También se puede considerar un aspecto colateral consistente con la descongestión de las instancias de la jurisdicción laboral.

La sustentación oral del recurso de apelación en la audiencia de vista de la causa, dentro de un proceso que tiene como marco rector la oralidad, permitirá que la parte que se siente afectada por la resolución recurrida exponga ante el Órgano Superior los errores que atribuye a la resolución y, de este modo, sustente su pretensión impugnatoria. Se trata, entonces, de una valiosa oportunidad de proporcionar la mayor y

mejor información al órgano que debe decidir el recurso. No se afectan negativamente las garantías judiciales del apelante, ni constituye una carga procesal desproporcionada, ni mucho menos se afecta al debido proceso, puesto que la propia Ley n.º 29497 ha establecido como uno de sus principios el de la oralidad. Al respecto, Duce et al. (2008) señalan que la idea del debido proceso está constituida por parámetros o estándares básicos, cuya finalidad es asegurar que se discutan y determinen derechos que se hallan en litigio, dentro de la razonabilidad y la justicia de quienes intervienen en el proceso.

## 2. EL EJERCICIO DEL DERECHO DE IMPUGNACIÓN EN MATERIA LABORAL PUEDE DETERMINAR CARGAS PROCESALES

Con respecto a qué se entiende por «cargas procesales», son ilustrativas las palabras de Devis Echandía (2011):

Podemos definir la carga como un poder o una facultad (en sentido amplio) de ejecutar, libremente, ciertos actos o adoptar cierta conducta prevista en la norma para beneficio y en interés propios, sin sujeción ni coacción y sin que exista otro sujeto que tenga el derecho a exigir su observancia, pero cuya inobservancia acarrea consecuencias desfavorables (p. 401).

La concurrencia de la parte apelante a la audiencia de la vista de la causa es una consecuencia lógica de los principios de concentración e intermediación, sin dejar de lado que, precisamente, la finalidad de una audiencia es escuchar a las partes, en especial a quien se siente agraviado con la sentencia que impugna. De este modo, no tendría razón de ser citar a una audiencia de vista de la causa si es que la parte que impugna no tiene interés en concurrir. Si se estimara que no puede imponerse al apelante la obligación de asistir a dicha audiencia, resultaría mejor, de cara a la celeridad, que el órgano revisor procediera a resolver el recurso impugnativo tan pronto como quede expedito para hacerlo.

Conforme está diseñado en el ámbito constitucional, el legislador tiene reconocida su atribución para establecer en los ordenamientos procesales determinadas reglas, normas de conducta, cargas procesales, deberes y obligaciones para el juez, para las partes y para terceros intervinientes. Claro está, en ese marco de facultades tiene el deber de respetar los principios y los valores de nuestra Constitución. De este modo, el legislador puede considerar el debate y desarrollo de una regulación de la vía recursiva en materia de proceso laboral, ciertamente sin descuidar la adopción de garantías procesales mínimas.

Así, se debe evaluar la propuesta formulada. De la misma manera, estimamos que el planteamiento relacionado al desistimiento del recurso de apelación (que se aplica cuando la parte apelante no asiste a la audiencia de vista de la causa) tiene como objetivos tanto garantizar que en el proceso laboral se obtenga una decisión justa, con base en el cumplimiento de los principios que inspiran dicho proceso, como perseguir una administración de justicia de calidad. Cabe señalar que estos dos objetivos son, además de importantes, constitucionalmente legítimos.

Como ejemplo del tratamiento legislativo sobre la figura propuesta, citamos la disposición contenida en el artículo 164 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela (publicada el 13 de agosto de 2002), que prescribe lo siguiente: «En el día y hora señalados por el Tribunal Superior de Trabajo para la realización de la audiencia, se producirá la vista de la causa bajo la suprema y personal dirección del Tribunal. En el supuesto que no compareciere a dicha audiencia la parte apelante, se declarará desistida de la apelación y el expediente será remitido al Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución correspondiente». El tratamiento es similar cuando se trata del recurso de casación; el artículo 172, parte final, de la mencionada norma venezolana regula: «[...] Si el recurrente no compareciere a la audiencia, se declarará desistido del Recurso de Casación y el expediente será remitido al Tribunal correspondiente».



Sobre la incomparecencia del apelante como carga procesal, la Sala de Casación Social de la Corte Suprema de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela «sostuvo que la Exposición de Motivos de la LOPT “*explica*” los principios que rigen el nuevo proceso laboral, y entre ellos resaltan los de la oralidad, la intermediación y la concentración, en virtud de los cuales se estableció la carga procesal del recurrente de comparecer a la audiencia de apelación» (Bozo Scotto, 2015).

### 3. CONCLUSIONES

1. La oralidad es uno de los principios que inspira el proceso laboral, que, a su vez, permite la cabal interacción y realización de los demás principios (que son los de intermediación, concentración, economía procesal y veracidad).
2. La oralidad es una herramienta que permite gestionar el proceso laboral con eficiencia y celeridad.
3. La exigencia de la concurrencia a la audiencia de vista de la causa del apelante no afecta negativamente las garantías judiciales de dicha parte, ni constituye una carga procesal desproporcionada, ni mucho menos afecta el debido proceso, puesto que la propia Ley n.º 29497 ha establecido la oralidad como uno de sus principios.
4. La exigencia planteada armoniza los principios de celeridad y oralidad, y lo hace con la garantía del cabal ejercicio del derecho de defensa. El apelante tiene así una valiosa oportunidad de proporcionar la mayor y mejor información al órgano que debe decidir el recurso.
5. Un ejemplo del tratamiento legislativo sobre la figura propuesta es la disposición contenida en el artículo 164 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela (publicada el 13 de agosto de 2002).

6. La regla que proponemos debe tener una excepción cuando se trate del sujeto procesal trabajador, puesto que es la parte débil de la relación laboral, y la controversia verse sobre derechos indisponibles.

## 4. RECOMENDACIONES

1. Como corolario de lo hasta aquí expuesto, se propone la modificación del artículo 33 de la Ley n.º 29497, en su literal d), en los términos siguientes:

*d) En el supuesto de que no compareciere a dicha audiencia la parte apelante, se declarará desistida de la apelación, y el expediente será remitido al juzgado de origen correspondiente. Se exceptuarán aquellos casos en los que el apelante tenga la condición de prestador de servicios y la controversia verse sobre derechos indisponibles.*

2. En concordancia, también se propone la modificación del último párrafo del artículo 37 de la Ley n.º 29497, en lo referente al recurso de casación, con la siguiente redacción:

*Si la parte que interpuso casación no compareciere a la audiencia, se declarará desistida del recurso y el expediente será remitido a la sala correspondiente. Se exceptúan aquellos casos en los que el apelante tiene la condición de prestador de servicios y la controversia versa sobre derechos indisponibles.*

## REFERENCIAS

- Bozo Scotto, N. (noviembre, 2015). La carga procesal del recurrente de comparecer a la audiencia de apelación en el proceso laboral. *Vltima Ratio. Boletín Trimestral de la Sociedad Venezolana para el Estudio del Derecho Latinoamericano*. Recuperado de <http://vltimaratio.blogspot.com/2015/11/proceso-laboral-en-venezuela.html>

- Congreso de la República (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.
- Corte Constitucional de Colombia (2015). Sentencia C-424/15. Bogotá: 8 de julio de 2015.
- Devis Echandía, H. (2011). *Teoría general de la prueba judicial* (t. I) (6.ª ed.). Bogotá: Temis.
- Duce, M. et al. (2008). Reforma a los procesos civiles orales: consideraciones desde el debido proceso y calidad de la información. En Cabezón, A. (coord.), *Justicia civil: una perspectiva para la reforma en América Latina* (pp. 13-94). Santiago de Chile: Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA).
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2002). Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas: 13 de agosto de 2002.
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (3.ª ed. actualizada). Buenos Aires: Ediciones Depalma.