



Religación
Press



Justicia Laboral

El desafío de mantener la igualdad de plazos

Juan Carlos Bustamante Zavala
Teresa Patricia Caceres De Bustamante
Giancarlo Bustamante Caceres
Frisa María Antonieta Aliaga Guevara

Colección Derecho

Justicia laboral

El desafío de mantener la igualdad de plazos

Juan Carlos Bustamante Zavala
Teresa Patricia Cáceres de Bustamante
Giancarlo Bustamante Cáceres
Frisa María Antonieta Aliaga Guevara

Religación **P**ress

Law Collection

Labor justice

The challenge of maintaining equality of time limits

Juan Carlos Bustamante Zavala
Teresa Patricia Cáceres de Bustamante
Giancarlo Bustamante Cáceres
Frisa María Antonieta Aliaga Guevara

Religación **P**ress

Religación Press

Equipo Editorial / Editorial team

Eduardo Díaz R. Editor Jefe

Roberto Simbaña Q. | Director Editorial / Editorial Director |

Felipe Carrión | Director de Comunicación / Scientific Communication Director |

Ana Benalcázar | Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator|

Ana Wagner | Asistente Editorial / Editorial Assistant |

Consejo Editorial / Editorial Board

Jean-Arsène Yao | Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova | Fabiana Parra | Mateus Gamba Torres | Siti Mistima Maat | Nikoleta Zampaki | Silvina Sosa

Religación Press, es parte del fondo editorial del Centro de Investigaciones CICSAL-RELIGACIÓN | Religación Press, is part of the editorial collection of the CICSAL-RELIGACIÓN Research Center |

Diseño, diagramación y portada | Design, layout and cover: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com

www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en | Available for free download at | <https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)
This title is published under an Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.



Justicia laboral. El desafío de mantener la igualdad de plazos

Labor justice. The challenge of maintaining equality of time limits
Justiça do trabalho. O desafio de manter limites de tempo iguais

Derechos de autor Copyright:	Religación Press© Juan Carlos Bustamante Zavala©, Teresa Patricia Cáceres de Bustamante©, Giancarlo Bustamante Cáceres©, Frisa María Antonieta Aliaga Guevara©
Primera Edición: First Edition:	2024
Editorial: Publisher:	Religación Press
Materia Dewey: Dewey Subject:	340 - Derecho 340 - Law
Clasificación Thema: Thema Subject Categories	LAB - Metodología, teoría y filosofía del derecho / LAB - Methodology, theory and philosophy of law LAFD - Derecho civil / LAFD - Civil Law
BISAC:	LAW000000 LAW / General
Público objetivo: Target audience:	Profesional / Académico Professional / Academic
Colección: Collection:	Derecho Law
Soporte/Formato: Support/Format:	PDF / Digital
Publicación: Publication date:	2024-05-08
ISBN:	978-9942-642-99-8

Nota: el libro retoma y amplía, por un grupo de investigadores, lo mostrado en la tesis “El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021” presentada ante la Universidad César Vallejo por Cáceres de Bustamante Teresa Patricia en 2022.

Note: the book takes up and expands, by a group of researchers, what was shown in the thesis “El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021” presented to the Universidad César Vallejo by Cáceres de Bustamante Teresa Patricia in 2022.

APA 7

Bustamante Zavala, J. C., Cáceres De Bustamante, T. P., Bustamante Cáceres, G., y Aliaga Guevara, F. M. A. (2024). *Justicia laboral. El desafío de mantener la igualdad de plazos*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.163>

[Revisión por pares]

Este libro fue sometido a un proceso de dictaminación por académicos externos (doble-ciego). Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, siguiendo criterios de índole científica para valorar la solidez académica del trabajo.

[Peer Review]

This book was reviewed by an independent external reviewers (double-blind). Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts on the subject, who have issued an objective judgment of it, following scientific criteria to assess the academic soundness of the work.

Sobre los autores/ About the authors

Juan Carlos Bustamante Zavala

<http://orcid.org/0000-0002-5850-1882>

Universidad Cesar Vallejo | Piura | Perú

juancbustamantez@gmail.com

Abogado por la Universidad Nacional de Trujillo, Magister en Ciencias de la educación Superior por la Universidad Privada San Pedro, estudios concluidos en maestría en Derecho Civil y Comercial por la Universidad Nacional de Piura; Doctor en Derecho por la Universidad Privada San Pedro. Docente Universitario en Universidades Públicas y Privadas en diversas materias.

Teresa Patricia Caceres De Bustamante

<http://orcid.org/0000-0003-1760-6482>

Universidad Cesar Vallejo | Piura | Perú

Pattydebus@yahoo.es

Abogado por la Universidad Cesar Vallejo, colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados de Piura, con conocimientos en Derecho Civil, Familia, Laboral, Constitucional y Administrativo. Experiencia en Asesoría en materia civil y arbitraje, redacción de documentación y guía legal. Persona líder, proactiva, gusta del trabajo en equipo, con manejo de herramientas útiles para alcanzar objetivos. Con experiencia laboral en el sector privado.

Giancarlo Bustamante Caceres

<http://orcid.org/0000-0002-7955-641X>

Universidad Privada Antenor Orrego | Piura | Perú

Gianbus@gmail.com

Abogado por la Universidad Antenor Orrego, colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados de Piura, con conocimientos en Derecho Civil, Penal y Administrativo. Experiencia en Asesoría en materia civil, redacción de documentación y guía legal. Persona líder, proactiva, apasionada del trabajo en equipo, con manejo de herramientas útiles y necesarias para el cumplimiento de objetivos, ha laborado para el sector privado como público.

Frisa María Antonieta Aliaga Guevara

<https://orcid.org/0000-0003-3655-6740>

Universidad Cesar Vallejo | Piura | Perú

faliaga@ucv.edu.pe

Abogada, Doctora en Educación y Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo, autora de libros y artículos científicos en áreas de educación y derecho. Docente Renacyt (Registro Nacional Científico, Tecnológico y de Innovación Tecnológica).

Resumen

El objetivo de este libro fue identificar cómo el plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral afecta el principio de igualdad de las partes, según lo establecido en la Ley N° 29749, Nueva Ley Procesal del Trabajo. La investigación se centró en un enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un método deductivo y un nivel correlacional, adoptando un diseño no experimental: Transversal-Descriptivo. Se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, aplicándolos a abogados, jueces y docentes universitarios. Tras evaluar los resultados, se observó que más del 60% consideró que el principio de igualdad de las partes se ve vulnerado, y aproximadamente el 60% opinó que el plazo dado al demandante para conocer la respuesta vulnera sus derechos. Se concluyó que el "tiempo prudencial" concedido al demandante para recibir la respuesta de la demanda refleja la urgencia en el proceso judicial frente al debido proceso y la violación del principio de igualdad de las partes.

Palabras clave: Demandante; derechos; igualdad; tiempo prudencial; vulneración.

Abstract

The objective of this book was to identify how the time limit granted to the plaintiff in the abbreviated labor process affects the principle of equality of the parties, as established in Law No. 29749, New Labor Procedure Law. The research focused on a quantitative approach, of a basic type, with a deductive method and a correlational level, adopting a non-experimental design: Transversal-Descriptive. A survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument, applying them to lawyers, judges and university professors. After evaluating the results, it was observed that more than 60% considered that the principle of equality of the parties is violated, and approximately 60% thought that the time limit given to the plaintiff to know the answer violates his rights. It was concluded that the "prudential time" given to the plaintiff to receive the response to the lawsuit reflects the urgency in the judicial process versus due process and the violation of the principle of equality of the parties.

Keywords: Plaintiff; rights; equality; prudential time; violation.

Resumo

O objetivo deste livro foi identificar como o prazo concedido ao reclamante no processo trabalhista abreviado afeta o princípio da igualdade das partes, previsto na Lei nº 29.749, Novo Código de Processo do Trabalho. A pesquisa teve uma abordagem quantitativa, do tipo básica, com método dedutivo e nível correlacional, adotando um desenho não experimental: Transversal-Descritivo. Utilizou-se como técnica uma pesquisa e como instrumento um questionário, aplicados a advogados, juízes e professores universitários. Após a avaliação dos resultados, observou-se que mais de 60% consideraram que o princípio da igualdade das partes é violado, e aproximadamente 60% consideraram que o tempo dado ao autor da ação para conhecer a resposta viola seus direitos. Concluiu-se que o “tempo razoável” dado ao reclamante para receber a resposta à reclamação reflete a urgência no processo judicial, em oposição ao devido processo legal e à violação do princípio da igualdade das partes.

Palavras-chave: Autor; direitos; igualdade; tempo razoável; violação.

Contenido/Content

[Peer Review]	6
Sobre los autores/ About the authors	8
Resumen	10
Abstract	10
Resumo	11
Introducción	18

Capítulo 1/Chapter 1 **25**

El principio de la igualdad de las partes y contrastarlo y su aplicación en el ámbito laboral	25
Principio de igualdad y protección de oportunidades para ambas partes	26
Notificación de la contestación de demanda en procesos laborales	30
Teoría sobre la Tutela Jurisdiccional	34
Teoría del debido proceso	34
Teoría del plazo razonable	34
Teoría de la igualdad de las partes	35
El Acto de Notificación	40
El plazo	42
Sobre la Audiencia Única	44
Principio y Derecho a la Igualdad	49

Capítulo 2/Chapter 2 **57**

Vulneración del principio de igualdad de las partes y en lo referen- te al plazo: una aproximación metodológica	57
--	----

Tipo y diseño de investigación	58
Variables y operacionalización	59
Población, Muestra y Muestreo	61
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
Procedimientos	66
Método de análisis de datos	68

Capítulo 3/Chapter 3 **70**

Plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral y el principio de igualdad de las partes	70
Efecto que producirá en la defensa del demandante	71
Criterio del juzgador	74
Incidencia del plazo otorgado	77

Capítulo 4/Chapter 4 **84**

Conclusión: incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral	84
Según el objetivo específico 1	85
Según el objetivo específico 2	87
Según el Objetivo General	90
Conclusiones	92
Recomendaciones	93

Referencias/References **96**

Tablas

Tabla 1. Población.	61
Tabla 2. Validación de especialistas.	65
Tabla 3. ¿Considera usted que en el proceso abreviado laboral ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos?	71
Tabla 4. ¿Considera Usted que nuestra legislación laboral debería regular expresamente el plazo que se le concede al demandante para tomar conocimiento de la contestación de la demanda?	72
Tabla 5. ¿Está Usted de acuerdo que, en el proceso abreviado laboral, la contestación de la demanda recién sea notificada al demandante en la Audiencia Única y otorgándole con ello un tiempo prudencial para su análisis, y que a criterio del juez implicará minutos?	72
Tabla 6. ¿Considera Usted que los minutos que otorgue el juez al demandante le permitirán ejercer una defensa articulada, realizando el debido análisis y formulando algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses?	73
Tabla 7. ¿Considera usted que el juez laboral debe tener en cuenta determinados criterios para garantizar el respeto al principio de igualdad?	74
Tabla 8. ¿Conoce Usted, si el Tribunal Constitucional ha emitido algún precedente que coadyuve a garantizar la igualdad de las partes aplicando el texto vigente del artículo 49 inciso 1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo?	75
Tabla 9. ¿Conoce Usted de algún magistrado que haya aplicado criterio personal y diferente al establecido en el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el propósito de garantizar la igualdad de las partes en el proceso abreviado laboral?	76
Tabla 10. Según su parecer, ¿Será importante que se consigne en la ley laboral, la imperatividad del principio de la igualdad de las partes por ser constitucional?	77

Tabla 11. ¿Considera Usted que el juzgador debería recurrir a la jurisprudencia sobre la igualdad para garantizar el derecho de las partes? 78

Tabla 12. ¿Considera Usted que el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal y como está redactado en la actualidad lesiona el principio de igualdad de las partes? 78

Tabla 13. ¿Considera Usted que el Juez laboral podría disponer que la contestación de la demanda, que debido al COVID 19 se ingresa de manera virtual, esté visible en el sistema para que el demandante pueda acceder a esta y tomar conocimiento antes de la audiencia? 79

Tabla 14. ¿Considera Usted que la celeridad y economía procesal deben estar por encima del derecho de las partes a un plazo razonable para defender sus intereses? 80

Tabla 15. ¿Considera Ud. que el “tiempo prudencial” debe desarrollarse más en la nueva ley procesal del trabajo, para que los magistrados la apliquen de manera uniforme? 80

Tabla 16. ¿Considera Usted que los plazos otorgados a las partes, en el proceso abreviado laboral, para el análisis del texto de la demanda como de su contestación de demanda pueden influir en el resultado del proceso? 81

Justicia laboral

El desafío de mantener la igualdad de plazos

Introducción

Si en la realidad concreta se puede ver la existencia de un reconocimiento a los derechos humanos de fondo, entonces deben existir acciones idóneas para su protección, de tal manera que los derechos fundamentales de los litigantes estén seguros a través de la tutela judicial efectiva, conforme lo establece el Sistema Interamericano de protección de los derechos humanos, en adelante: (SIDH), o su similar, el Sistema Europeo de Derechos Humanos, y que contiene: el derecho a un recurso efectivo, que dirima cuestiones relativas a temas laborales elevados al nivel de derechos fundamentales (Arese, 2015).

El derecho de acceso a tutela judicial efectiva contiene el derecho al debido proceso y este último tiene, a su vez, como sus contenidos: el derecho de presentar demandas y que están se sustancien de manera debida con igualdad de trato entre las partes, cuidando de que los plazos del trámite otorgados, sean razonables y con sentido de equidad. Así, la jurisprudencia del SIDH sostiene que los Estados se obligan a diseñar y consagrar normas efectivas para obtener una protección realmente eficaz de los derechos humanos, asegurando que las autoridades apliquen las reglas del debido proceso legal, donde la fijación de plazos sea pertinente, a fin de ejercer una defensa efectiva con evidente igualdad de armas en el proceso, por tal razón en algunos países de Latinoamérica, como Argentina, Colombia y Brasil, tienen bien marcado el debido proceso, donde la defensa no se ve mermada por criterios erróneos de los magistrados porque su legislación lo permite siendo clara sin otorgar margen de interpretaciones diversas (Arese, 2015).

La mayoría de procesos judiciales en Latinoamérica presentan una o dos audiencias dentro de un proceso determinado, una preliminar llamada conciliación y otra de actuación probatoria, sin embargo y dependiendo del tipo de proceso podría presentar solamente una audiencia que concentre todos los actos procesales que contienen el formato de dos audiencias, en cada una de ellas se consignan plazos bien marcados, a fin de que el juez de la causa se conduzca con equidad frente a las partes intervinientes en el proceso, lo cual involucra el denominado “debido proceso”.

En el Perú, gracias a lo que ha establecido el Tribunal Constitucional por “Debido Proceso” se ha reconocido que se trata de un principio y además un derecho de la función jurisdiccional y ha realizado una interpretación del artículo 139° de la Constitución Política, fijando como criterio el respeto irrefutable de los derechos fundamentales y de las garantías que representa para obtener un proceso regular.

Cuando se promulgó esta ley procesal del trabajo, Ley N°29497, se pudo determinar que en su contenido se encuentra el “proceso abreviado laboral” donde se presenta la audiencia única, es allí donde se concentran todos los actos procesales que puedan realizar las partes y el juzgador, según la ley. En dicha concentración de actos, se pudo encontrar que la ley deja un margen donde deba aplicarse sólo el criterio del magistrado, entonces se tergiversa el sentido del “plazo” que debe otorgarse a las partes por partes iguales; es decir se viola la “igualdad de partes” como contenido del debido proceso, ya que la ley tiene una técnica legislativa deficiente, en tanto que, en

algunos casos fija el plazo de manera taxativa , y en otros lo deja al “criterio” del juzgador, colocando así, a una de las partes en situación desventajosa, violatorio del debido proceso, lo cual constituye la realidad problemática que animó a la investigadora a realizar este trabajo de investigación.

Es en el artículo 49° de la mencionada ley donde se determina dicha violación, ya que al inicio la audiencia única, el juzgador hace entrega al demandante de la contestación de la demanda y todos sus anexos, y le otorga lo que la norma a denominado tiempo prudencial (plazo) para que pueda revisarlo, dentro de la misma audiencia. Esta disposición denota desventaja del demandante en relación a conocer la contestación y los medios probatorios que ha presentado la contraparte, debido a que, al demandado se le brindó el plazo de diez días hábiles para formular su contestación, defenderse, ofrecer medios de prueba y diseñar de acuerdo a su interés una fórmula para conciliar, a diferencia del demandante que estará supeditado al “tiempo prudencial” otorgado por el magistrado que no consta de días sino de minutos, impulsado por el formato célere que le impone la ley procesal del trabajo, configurándose la violación al principio de igualdad de partes y por consiguiente al debido proceso.

En diversos países como Chile, Argentina, México, Colombia, Ecuador y Perú, sus legislaciones hacen referencia a la igualdad en los procesos, concibiéndolos indistintamente como “igualdad de armas”, igualdad procesal”, “igualdad entre las partes”, “igualdad sin discriminación” y refiriéndose a que cada parte debe tener una

oportunidad para exponer su caso sin que restrinjan sus derechos o lo pongan en situación de desventaja frente a su oponente.

El principio de igualdad de las partes es una manera en la que se manifiesta el principio de igualdad ante la ley, consagrado por el acápite 2 del artículo 1° de Carta Magna del Perú.

El principio de igualdad procesal postula: “las partes, cuanto piden justicia, deben concurrir al proceso con absoluta paridad de condiciones” Calamandrei, (1986). En el Perú, a través de la Constitución política del Perú en su artículo 1° concordante con el inciso 2 del artículo 2°, se reconoce este derecho que alude a la no discriminación. Muchos de los abogados laboristas han venido y vienen expresando disconformidad con la manera en la que se presentan los actos procesales en la audiencia del proceso materia de estudio, sostienen inclusive que, la redacción del inciso 1° del artículo 49 de la Ley 29497 sacrifica el principio de igualdad de partes a cambio de la celeridad procesal, de acuerdo a lo formulado en los párrafos anteriores, se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera incide el plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes?

La justificación en la presente investigación, desde el ámbito teórico buscó producir reflexiones y debates en torno al conocimiento existente sobre el principio de la igualdad de las partes y contrastarlo con la forma como se ha venido aplicando en el ámbito laboral. Para tal efecto se estudió los antecedentes nacionales e internacionales que existen alrededor de este principio y su vinculación con el proceso

en general, salvaguardando con ello el debido proceso, considerando además los aportes teóricos que existen con relación al acto de notificación hacia la contraparte y su derecho para oponerse, de ser el caso.

En el ámbito práctico, se justificó en tanto su resultado coadyuva a resolver problemas de aplicación del principio de igualdad de las partes, explicándose las razones de su importancia de aplicarlo correctamente a fin de evitar una secuencia de violaciones entre las cuales se encuentra el “debido proceso” en tanto que tiene relación con el derecho de defensa. Todo esto, permite salvaguardar el principio acotado, en el proceso abreviado laboral, así el juzgador debe sobrellevar el debido proceso sin violentar el derecho de las partes, a una igualdad de condiciones.

Desde el ámbito metodológico, se ha desarrollado una investigación cuyo diseño fue no experimental transversal, correlacional, y de enfoque cuantitativo, el instrumento aplicado en esta investigación ha sido el cuestionario, el mismo que ha sido validado por tres especialistas en materia laboral, luego este instrumento fue aplicado a operadores jurídicos, llámese abogados, jueces laboristas, además también se aplicó a docentes universitarios de la especialidad de Derecho Laboral a fin de recaudar información con el propósito de corroborar la hipótesis. Así, los resultados que se han obtenido generan conocimiento con validez y confiabilidad que podrá ser utilizada por investigaciones futuras sobre la misma materia.

El Objetivo General de esta investigación fue: Identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes.

Como objetivos específicos se consideraron: 1) Determinar el efecto que producirá en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral. 2) Establecer el criterio del juzgador para determinar si el tiempo que le otorga al demandante garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes.

La hipótesis General planteada es la siguiente: El plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral vulnera el principio de igualdad de las partes, cuando el juzgador otorga un “tiempo prudencial” al demandante que se traduce en minutos, para la revisión de los medios probatorios, en desventaja con el plazo de 10 días otorgados al demandado para revisar y contestar la demanda.

Capítulo 1

El principio de la igualdad de las partes y contrastarlo y su aplicación en el ámbito laboral

Principio de igualdad y protección de oportunidades para ambas partes

De acuerdo con el ámbito internacional se mencionan los siguientes antecedentes:

Según Restrepo (2019), en su tesis “Cuál es el grado de afectación del derecho a la igualdad en la relación jurídico laboral del empleador y el trabajador respecto a la aplicación del principio indubio pro operario” presentó como objetivo analizar el nivel de afectación que tiene el derecho a la igualdad en una relación legal laboral entre empleador-trabajador en relación a la aplicación del principio indubio pro operario. En lo referente a metodología, tuvo un enfoque cualitativo, debido a que realizó la descripción de un fenómeno basado en los análisis realizados de las fuentes bibliográficas estudiadas; aplicó como técnicas de recolección de datos las fichas bibliográficas, el resumen analítico; su investigación parte de lo general a lo particular por lo que fue deductiva-inductiva. Como conclusiones presentó las siguientes: i) El principio o derecho a la igualdad viene a ser un principio constitucional que solucione casos complejos, en los que la reglamentación existente no brinde alternativas de solución ii) el derecho fundamental a la igualdad, se constituyen en una limitación de los poderes del Estado por cuanto ya sea el ejecutivo o legislativo pueden normar pero siempre respetando este principio, igualmente los magistrados deben prohibir cualquier diferencia en el trato, resguardando la igualdad de oportunidades. El aporte de esta investigación se configuró en la forma como este principio protege y resguarda la igualdad de oportunidades para las partes.

Además, Naime & Zaragoza (2019), en su artículo “El principio de igualdad en el Procedimiento Abreviado” presentó como objetivo realizar una revisión exhaustiva para identificar prácticas que obstaculizan la defensa y protección de los derechos humanos. En la parte metodológica fue analítica descriptiva, basada en la observación documental. Llegaron a las conclusiones siguientes: i) Si bien en la normativa mexicana existe el procedimiento abreviado para acelerar la finalización de los procesos, pero esto ha generado que los derechos y principios procesales se vean vulnerados, originando desigualdad entre las partes ii) no solo puede generar esta desigualdad, sino que también puede favorecer la corrupción e impunidad iii) Todo esto ha generado que desde el ámbito jurisdiccional se revise el procedimiento abreviado y su aplicación. De acuerdo con esta tesis se pudo determinar que el acelerar los procesos laborales para finalizarlos lo más pronto ha generado vulneraciones a los derechos de las partes.

Según Bravo & Domínguez (2019), en la tesis titulada “Evolución de la garantía de un plazo razonable dentro del juicio oral para los individuos privados de la libertad”, su objetivo planteado fue establecer la existencia de la garantía de un plazo razonable en el marco normativo vigente para quienes están privados de la libertad. Se aplicó una investigación de tipo descriptiva, analítica, que se basa en la observación y el análisis de diversos expedientes judiciales. Presentaron como conclusiones: i) El debido proceso viene a ser un principio jurídico, que indica que las personas tienen el derecho a obtener un resultado justo y a ser oídos en un proceso ii) se da

una verdadera tutela efectiva de los derechos si existe un proceso idóneo y que se desarrolle dentro de un plazo razonable y con una solución definitiva iii) El desarrollar un proceso dentro de un plazo razonable genera una garantía fundamental posibilitando que ambas partes obtengan el término de su proceso con rapidez y respetando los presupuestos legales. En esta tesis la relevancia fue que concluyó que el tener un plazo razonable ofrece las garantías de que será un proceso de duración apropiado y que respete los presupuestos legales.

También Calderón (2017), en su artículo llamado “El Principio de igualdad en el Derecho Procesal del Trabajo” tuvo como objetivo realizar análisis jurídicos de la normativa laboral vigente y el impacto que tiene en el principio de igualdad en la justicia costarricense. Metodológicamente fue una investigación documental de carácter descriptivo, analítico. El autor llegó a las siguientes conclusiones: i) La existencia de un trato diferenciado entre las partes con el objetivo de lograr como resultado final la igualdad, siendo considerado coherente por la constitución política costarricense en su artículo 33 ya que no se habla de una igualdad absoluta, la misma que se refleja en el caso del empleador y el trabajador ya que existe una clara ventaja de orden social y económica sobre el otro ii) Doctrinalmente la manifestación de este principio se percibe en la carga de la prueba que pesa mayormente sobre el demandado, también en el principio protector, en la parte del indubio pro operario, sobre el material probatorio, y la norma más favorable, en lo referente a la resolución del caso iii) debido a esa desigualdad procesal, el juez debe actuar de forma activa para lograr un proceso con equidad, gratuito, informal y de fácil acceso. El aporte de esta tesis, radicó en que a pesar de que

la normativa de alguna manera protege al trabajador, es labor del juez que su actuación sea la que garantice un proceso equitativo, y de fácil acceso para las partes.

A su vez Cubides, Castro & Barreto (2017), en su artículo “El plazo razonable a la luz de los estándares de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos” El objetivo fue analizar el plazo razonable, la trascendencia y el desarrollo de tratados a nivel internacional que buscan que se garanticen los derechos humanos. En la parte metodológica fue de tipo explorativo, empleando el análisis descriptivo de doctrina y resoluciones de casos relacionados al tema, concluyendo: i) La Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado a través de jurisprudencias que han ido evolucionando en forma favorable, al haberse implementado una serie de criterios para aplicar la razonabilidad en lo referente al plazo para lograr que se garantice de manera efectiva los derechos humanos ii) Es pertinente que cada país, en sus normas internas regulen cuales deben ser los elementos determinantes para saber si un proceso está dentro del plazo razonable, de esta manera se podrá garantizar el derecho de la libertad igual que los demás iii) se hace sumamente difícil dar un tiempo o un plazo exacta para el término de un proceso, ya que cada caso es diferente y particular. Lo relevante de esta investigación fue que citó recomendaciones de la corte interamericana de Derechos Humanos que recomienda aplicar la razonabilidad en lo relacionado al plazo y así se garantice la igualdad y respeto de los derechos.

Notificación de la contestación de demanda en procesos laborales

Mendoza (2021), que en su artículo titulado “El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” tiene por objetivo realizar el análisis de lo que se dispone en el artículo 49, inciso 1, de la NLPT, específicamente en lo que se refiere al momento en el que se le pone de conocimiento la contestación de la demanda al actor, y el tiempo que se le brinda para su revisión y la posibilidad de que esto afecte el principio de igualdad de armas. La metodología fue de tipo analítica descriptiva, basada en la recopilación de normas y doctrina sobre el tema. Sus conclusiones principales fueron estas i) lo que está dispuesto en el artículo 49 de la NLPT en lo referente al momento que el demandante toma conocimiento de la contestación de la demanda durante el transcurso de la audiencia única en este tipo de procesos, no es compatible con el principio materia de estudio, debido a que se ve afectado cuando procesalmente el demandante se encuentra en desventaja, ya que se le notifica la contestación durante la audiencia restringiendo así su derecho a defensa ii) debería ser el juez quien garantice que no se vulneren los derechos de las partes, durante el proceso. El aporte de este artículo es fundamental pues menciona que el principio de igualdad es vulnerado cuando procesalmente el demandante está en desventaja, debido a recién es notificado con la contestación en la audiencia limitando su derecho a defensa.

Por su parte Urbina (2020), en su investigación llamada: “La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante” tuvo como objetivo analizar el proceso abreviado laboral y su relación con el derecho a la defensa por parte del demandante, presenta, metodologicamente un diseño no experimental, transversal; de análisis documental y exegético, debido a que se recurrió a normas de derecho laboral, jurisprudencia y doctrina sobre el tema. El instrumento utilizado fue la ficha de resumen. Las conclusiones a las que se llegó en la investigación fueron: i) Se puede decir que el demandante en este tipo de proceso esta en una situación de desventaja debido a que la estructura actual no presenta garantías sobre el derecho de defensa ii) la afectación al derecho de contradicción por parte del actor, sobre lo que contestó el demandado y los anexos que acompañó, puesto que recién conoce estos documentos en la audiencia única. Lo relevante de esta tesis fue que considera que el demandante se encuentra en desventaja debido a que de acuerdo a la normativa actual no brinda las garantías sobre el derecho a la defensa y contradicción.

De igual manera Saldaña (2020), en su investigación denominada “La audiencia única y su contravención al debido proceso y al derecho de defensa en el proceso abreviado laboral”, tuvo como objetivo determinar cuáles son los criterios legales para tomarse en cuenta y no vulnerar el debido proceso y el derecho a la defensa en los procesos abreviados laborales. En lo metodológico se realizó una investigación cuantitativa experimental en la que aplicó

como instrumento el cuestionario. Entre las conclusiones obtenidas por el autor están: i) La necesidad de que se establezcan los criterios de tipo legal que no se vean vulnerados el derecho a un debido proceso y también el derecho que tienen las partes a una defensa justa, y de este modo las partes estén en igualdad de condiciones ii) Los criterios a tenerse en cuenta son: que el demandante sea notificado con la contestación de demanda con anticipación a la fecha fijada para la audiencia, lo que le facilitaría una defensa más adecuada al trabajador. El aporte de esta investigación fue determinar que existe la necesidad de fijar criterios que ayuden a que no se vulneren el debido proceso y los derechos de las partes.

Según Ortega (2019), en su artículo “La vulneración de los derechos fundamentales en los procesos laborales abreviados”, tuvo como objetivo demostrar que existe una vulneración de los derechos fundamentales en los procesos abreviados laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Metodológicamente este artículo fue descriptivo analítico, basándose en la doctrina, normas sobre esta materia. El autor concluyó i) que se ha vulnerado el derecho a la defensa y también el debido proceso en este tipo de procesos y que la vulneración se ha producido en la audiencia única, ya que a pesar de haber presentado su contestación dentro del plazo pero debido su inasistencia a la audiencia única, se le declara en rebeldía, debido a que en esa audiencia se admite la contestación y los medios probatorios ii) se violentan los derechos de defensa cuando en el proceso abreviado, el demandado se le concede un plazo de 10 días para la contestación la demanda, en la que puede deducir excepciones y otros, esto recién

se le notifica al demandante durante la audiencia única y a pesar de que la norma dice que se le da un tiempo razonable para realizar la revisión de todos los medios probatorios y contestación este es solo de minutos resultando insuficiente para absolver adecuadamente dichos documentos. Lo relevante de este artículo fue la conclusión de que se violenta el derecho a defensa del demandante al no concedérsele un tiempo equitativo al demandado, para revisar la contestación.

A su vez, Valera (2019), en su artículo “Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación”, su objetivo fue analizar las debilidades y generar propuestas a los diez años de la promulgación de la NLPT, en la parte de metodología se aplicó la observación y el análisis documental, para luego concluir lo siguiente: i) que reconoce la afectación que se produce al derecho de defensa que tienen las partes, por un inadecuado funcionamiento de la normativa, debido a que el demandado solo tiene 10 días hábiles para contestar y que sin embargo se puede demorar varios meses para convocar a audiencia ii) la afectación mayor es que el demandante solo se le permite revisar la contestación por un tiempo muy limitado (minutos) a pesar de que el expediente está por varios meses en el juzgado, el cual debería ponerse a disposición del demandante para su revisión. El aporte de este artículo es que refiere que existe afectación al demandante puesto que solo se le permite revisar la contestación por un tiempo muy limitado y sugiere que antes de la audiencia la contestación debería ponerse a disposición del demandante.

Así, aquellas teorías que se relacionan al plazo y al proceso abreviado laboral se encuentran regulados en la Constitución Política del Perú en el artículo 1°, al inciso 2 del artículo 2° vinculados al

artículo 139° de mismo cuerpo normativo, concordante con la ley de la materia, Ley 29497, destacando los siguientes:

Teoría sobre la Tutela Jurisdiccional

Sostiene que toda persona debe tener la posibilidad de acceder a la justicia vía el Poder Judicial, a fin de solicitar protección de sus derechos e intereses ante cualquier lesión o amenaza, dentro del proceso donde concurran las mínimas garantías que permitan una decisión objetiva y motivada del fondo controvertido (Priori, 2019).

Teoría del debido proceso

Sostiene que los derechos de las personas que acceden a una tutela judicial efectiva, mediante el desarrollo de un proceso judicial que sigue las normas que lo regulan, observando una serie de principios garantistas, que tienen por objeto el alcanzar justicia. Como se sabe el derecho a un debido proceso acarrea un grupo de derechos filiales llamados fundamentales tales como el derecho que tienen las personas a la defensa, así también el principio de igualdad de partes, el principio de contradicción, entre otros (Banderas Sánchez-Cruzat, 1992).

Teoría del plazo razonable

En el desarrollo de un proceso judicial; según la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (CADH) en su artículo N° 8

inciso 1 menciona que toda persona tiene derecho a ser oída, teniendo las debidas garantías y con un plazo que se considere razonable, de parte de un juez o tribunal que sea competente, que actúe con independencia e imparcialidad, y que haya sido establecido con antelación por la ley, para que puedan sustanciar cualquier tipo de acusación penal formulada en su contra, o determinar sus derechos y obligaciones ya sean civiles, laborales, fiscales. La Teoría del plazo razonable, también es desarrollada por el Tribunal Constitucional peruano quien ha manifestado que es una manera de manifestar de forma implícita el derecho que tienen las partes al debido proceso y a una tutela judicial efectiva, fundándose en el respeto que se le debe tener a la dignidad de la persona (Tribunal Constitucional, 2011).

Teoría de la igualdad de las partes

Según Guasp (1977), refiere que la situación de igualdad de las partes implica ser igual o de contenidos equivalentes, esto es, no deben diferenciarse la sustancia de lo que son deberes y derechos de una u otra parte, sostiene además que la citada igualdad es de carácter instrumental, así, las partes se encuentran en diferentes perspectivas, considerando al demandante como el verdadero protagonista del proceso, en cambio el emplazado tiene la calidad de sujeto pasivo al que alude la demandada.

Estas teorías, adoptadas en el presente trabajo de investigación, resaltan la situación de hecho que deben tener las partes intervinientes en un proceso, esto es, gozar de todos los derechos y privilegios

que le otorga el ordenamiento procesal, siendo una forma de cómo desarrollar el debido proceso, libre de cualquier violentación a sus derechos. También se han desarrollado los siguientes conceptos:

Proceso; según Bustamante (1998), en un proceso el Estado realiza función jurisdiccional a través del magistrado, en virtud de ello se le da la denominación de “proceso Judicial, implica que, donde no hay función jurisdiccional no existe proceso, pero si procedimiento como es el caso del procedimiento administrativo, arbitral, militar, entre otros”. Monroy (1997), sostiene que se trata de un conjunto dialectico, dinámico, pero temporal de aquellas actuaciones en las que el Estado realiza el ejercicio de su labor jurisdiccional con el propósito de que puedan resolverse conflictos de intereses o dilucidar incertidumbre jurídica a, tiempo de ser vigilante que no exista violación a la constitución y ejercer un control sobre conductas nada sociales.

Para definir que es un proceso laboral, primero se debe definir que es el Derecho procesal del Trabajo según Trueba que fue citado por Lacavex et al. (2009), señala que son un conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular los actos jurisdiccionales de los juzgados y el proceso laboral para mantener el orden jurídico y económico de las relaciones entre trabajador y empleador.

Para Economipedia (2022), el proceso laboral se trata de un conjunto de actos realizados por la autoridad judicial e impulsado por los intervinientes en calidad de demandante y/o demandado a fin de resolver un conflicto, pero aplicando la ley de la materia. Se puede

precisar que, también en el proceso laboral se busca bajo el respeto de las normas la solución de conflictos de trabajo que surgen de manera individual o colectiva, independientemente de que subsista el vínculo laboral o se haya extinguido, su propósito es alcanzar la armonía y paz social entre el colaborador y el empleador.

La Ley 29497 ha establecido como los tipos de proceso laboral a los siguientes: a. El Proceso Ordinario Laboral b. Proceso Abreviado c. Proceso Ejecutivo (con las formas del Código Procesal Civil) d. Proceso Ejecutivo (Cobro de Liquidaciones AFP-Art. 37 y 38 D.S. N°054-97-EF) e. Proceso No Contencioso f. Proceso de Impugnaciones de Laudos Arbitrales Económicos.

Cada uno de estos procesos tienen sus propios actos procesales que lo hacen distintos de los demás

Los procesos más comunes en materia laboral son:

- Proceso ordinario laboral.—En este tipo de procesos emplean un modelo básico, que busca solucionar el conflicto a la brevedad, La Nueva Ley Procesal del Trabajo en sus artículos del 42 al 47 regula los requisitos de la demanda, su admisión, audiencia de conciliación, luego audiencia de juzgamiento al finalizar esta los abogados oralizarán sus alegatos, el juez en ese mismo instante o después de sesenta minutos o a más tardar cinco días después emitirá sentencia. (Campos, 2011).

- Proceso abreviado laboral.—En términos generales, el proceso abreviado laboral es aquel que, en concordancia con la pretensión formulada en la demanda, se realiza en un plazo más corto en comparación con el Proceso Ordinario Laboral, aquí se evidencia como prioridad la eliminación de actos procesales innecesarios, además de la concentración de otros tantos.

Según Avalos (2012), conforme a su composición este tipo de proceso se realiza de manera más dinámica, en razón de que los lapsos de tiempo entre los actos procesales que se contienen son más cortos, por otro lado, la celeridad se evidencia cuando éstos se realizan en un solo momento. En comparación con el proceso ordinario, donde se realizan dos audiencias para luego emitir sentencia, en este tipo de proceso abreviado se realiza solamente una audiencia, en la que se concentran etapas como: Conciliación, confrontación de posiciones, la actuación probatoria y el derecho de las partes para que puedan emitir sus alegatos y en acto seguido el juzgador sentenciará.

Cabe mencionar que, la nueva ley procesal del trabajo ha determinado que bajo este tipo de proceso se ventilan dos supuestos: La Reposición cuando se trata de pretensión única, y el segundo supuesto refiere a cuando se ha vulnerado la Libertad Sindical.

Su objetivo es eliminar todo acto Innecesario buscando la concentración, celeridad y economía procesal, es por que todos los actos los actos procesales se concentran durante una audiencia única.

En estos procesos el juez califica la demanda viendo que se cumpla con todos los requisitos de admisibilidad. Se le notifica la demanda al demandado emplazándolo a que conteste dentro de los 10 días hábiles siguientes, en la resolución en la misma resolución se fijará fecha y hora para la audiencia única, en caso de no cumplir con algún requisito se declara inadmisibile dándole un plazo de tres días para subsanar.

Figura 1. Proceso Abreviado Laboral.



Fuente: Poder Judicial, 2014.

“Artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

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.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente”. (art. 49)

El Acto de Notificación

Según Rocco (1976), la notificación es la actividad orientada a poner en conocimiento de alguna cosa o acto hacia una persona, de tal manera que ésta al conocer el acto, adopte decisiones a través de un órgano especializado.

La legislación procesal civil del Perú, en su artículo 155, de aplicación supletoria, refiere que la notificación es una forma de comunicar procesalmente cuyo objeto es poner en conocimiento de las resoluciones judiciales que se emitan y tendrá eficacia siempre y cuando se realicen con arreglo a ley.

Como es de verse de los conceptos presentados, se puede determinar que un acto de comunicación constituye la llamada “notificación” dirigida a las partes intervinientes de un proceso y por excepción hacia terceros, notificándose así los actos de las partes, así como del juzgador, cuyo trasfondo es garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa en igualdad de condiciones de las partes.

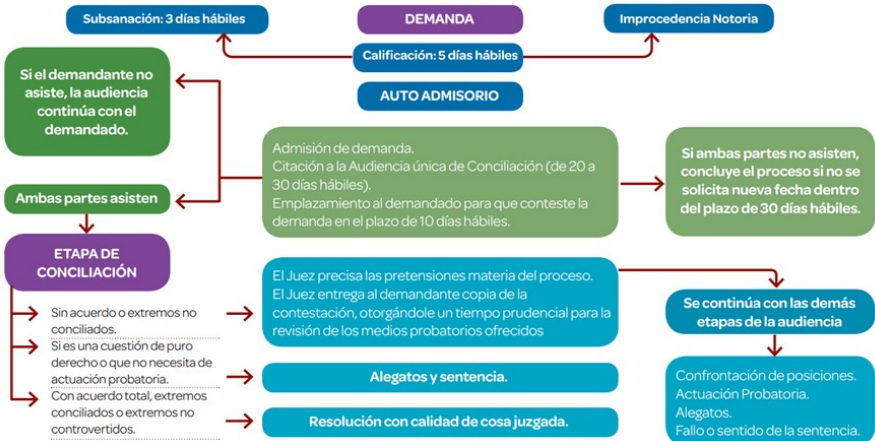
Formas de notificación en el proceso laboral.—Nuestra legislación procesal tiene hasta cinco variantes de notificación, de los cuales, la NLPT en su artículo 13 ha recogido 2 de las previstas supletoriamente por la legislación procesal civil, adicionando una notificación singular, como es el caso de la notificación en el acto de audiencia.

Figura 2. Medios de notificación durante el nuevo proceso laboral.



Fuente: Academia de la Magistratura (2016).

Figura 3. Etapas y plazos en el proceso abreviado laboral.



Fuente: Academia de la Magistratura (2016).

El plazo

Es entendido como el tiempo establecido, sea en la ley o en el contrato que deben transcurrir para lograr un efecto jurídico, sobre el surgimiento o la extinción de un derecho. El plazo justo y razonable viene a ser un derecho fundamental, además se considera una garantía que tienen las partes en las diversas etapas del proceso e inclusive antes y después de este. Ya sea en procedimientos administrativos o judiciales tanto el inicio como el final deberían contar con plazo justo y razonable para que ya sea el funcionario público que va a resolver el procedimiento administrativo, magistrado o tribunal realicen los tramites con razonabilidad y que la conclusión del caso dentro de periodos adecuados, que permitan llegar así a la ejecución de la sentencia o resolución final (Cusi, 2022).

Según el Código Procesal Civil, que es de aplicación supletoria, en su artículo 147, se colige que los plazos procesales son en días hábiles. Como es de verse del gráfico que antecede, los plazos están dados por días hábiles según el acto procesal a realizar, la novedad que presenta la NLPT en este proceso, es el traslado o acto de notificación que se realiza al demandado en durante la audiencia única.

La NLPT, cuando hace referencia al acto de notificación al demandante de la contestación de demanda, adopta el termino de “tiempo prudencial” que de alguna manera estaría reemplazando al termino plazo. Así, mientras que al demandado se le otorga un plazo de 10 días para que absuelva la demanda, una vez producida ésta, no se le corre traslado al actor de manera inmediata, sino que se espera hasta la audiencia única para hacerlo, pero otorgándole un “Tiempo prudencial” a manera de plazo que se traduce en minutos, los que quedan a criterio del juez para su regulación.

El tiempo prudencial alude a la prudencia, esto es, otorgar un tiempo medurado, no excesivo, pero tampoco recortado.

Según Oxford Languages (2021), Prudencia es la capacidad para pensar, frente a algún acontecimiento o actividad, sobre la posibilidad de riesgo que este hecho conlleva, y ser capaz de adecuar o modificar conductas que puedan generar o recibir algún perjuicio innecesario. Se puede decir que la prudencia es la capacidad que tienen las personas para actuar o tomar las decisiones correctas.

La definición de “prudencia”, alude en este caso a un juez justo, equitativo como es el rol que le toca tener al juzgador, Para evitar desigualdades precisamente, sin embargo, en la practica la diferencia entre plazo y tiempo prudencial es tan evidente que el juzgador no puede evitar o no hace el esfuerzo por equiparar la situación de las partes en el proceso abreviado laboral, siendo que el “tiempo prudencial” no pasa de ser un tiempo no mayor de 15 a 20 minutos. Este tiempo no tendría nada de prudencial si se le compara con el plazo otorgado al demandado que consta de 10 días hábiles para dar contestación a la demanda y presentar los medios probatorios que considere conveniente para el ejercicio de su defensa.

Sobre la Audiencia Única

Del texto de la misma Ley Procesal del Trabajo se colige que, el primer acto a desarrollarse es la conciliación cuyo fin es el acercamiento entre los justiciables, deponiendo sus diferencias, y como consecuencia se pongan fin al citado proceso.

Según Malca (2017), el desarrollo de la audiencia es sencilla, el juzgador entrega una copia de la contestación de demanda y concede un “tiempo prudencial” al actor para su revisión y las propuestas de cuestiones probatorias.

El tiempo al que alude el autor Malca, está bajo el criterio del juzgador, pero este tiempo no es suficiente ni semejante al tiempo que tuvo el demandado cuando se le notificó la demanda en la que no tuvo “un tiempo prudencial “sino un plazo de 10 días, situación

comparativa que refleja una severa violación al principio de igualdad de las partes.

Como los manifiesta la Ley 29497 el contenido de la Audiencia se concentran cinco etapas que son: La Conciliación, la confrontación de posiciones, luego la actuación probatoria, posteriormente los alegatos de las partes y el fallo o sentido de la sentencia.

Figura 4. Etapas de la audiencia única del proceso abreviado laboral.



Fuente: Academia de la Magistratura (2016).

Tratamiento del traslado de la contestación y Audiencias en el derecho comparado.

México. En el país rige la Ley Federal del Trabajo, publicada que rige desde el año 1970 que contiene diversos procesos y entre estos el denominado “Procedimiento Especial” que se asemeja en algo al proceso abreviado laboral de Perú, así, se denominan “Procedimiento Especial” a la duración y concentración de actos procesales en una sola audiencia en la que se concentran etapas

procesales como la conciliación, la demanda y las excepciones, el ofrecimiento, la admisión y la actuación de pruebas (procedimiento probatorio).

El artículo 897-B refiere que, si el Tribunal admite la demanda con sus respectivos anexos, se dará traslado al demandado, a fin de que la contraparte la absuelva en el plazo de diez días, así de la contestación de demanda con todos sus respectivos anexos se corre traslado al demandante en un plazo de tres días, para que pueda contestar y hacer alegaciones jurídicas a la parte contraria. A continuación, se notificará al demandado una copia de la respuesta, lo que le permitirá presentar una contrarréplica en el mismo plazo.

Ecuador.—En el país del Ecuador rige el Código Orgánico General de Procesos, COGEP, que aglutina un conjunto de procesos entre los cuales se encuentra el laboral; así, En el artículo 151 señala que una vez calificada la contestación de demanda se corre traslado a la parte demandante quien a su vez tiene 10 días para pronunciarse sobre lo expuesto en la contestación de la demanda y ofrecer nueva prueba, de ser el caso.

El artículo 292 señala que el juzgador convoca a la audiencia preliminar, la cual se realizara en el plazo de 10 días como mínimo y 20 días como máximo.

Como es de verse, de los contenidos explícitos de la legislación extranjera investigada se tiene que, el actor o demandante tiene un plazo, computado en días hábiles, para tomar conocimiento de lo

que se menciona en la contestación de demanda y de esa manera poder realizar los actos procesales que mejor le convengan a su defensa, esto bajo el principio de igualdad de partes, en contraste con nuestra ley procesal del trabajo que solo le concede un “tiempo prudencial” que de seguro no es “uniforme” en tanto que lo deja a criterio del juzgador laboral, para algunos magistrados será de 15 minutos el “tiempo prudencial” para otros un poco más, lo cierto que en las audiencias de este tipo de procesos se puede advertir la gran diferencia en el tiempo concedido tanto al actor como al demandado.

Principios procesales. Según Rioja (2017), los principios procesales se entienden como reglas u orientaciones genéricas que inspiran cada ordenamiento jurídico adjetivo y que describe y sustenta lo necesario en el proceso.

Entonces, son reglas aplicables a las diferentes etapas de un proceso, al mismo tiempo son criterios explícitos en la norma o que se coligen de la misma, informan sobre las características de la actividad procesal.

Para Peyrano (2011), son construcciones jurídicas normativas, pero que tienen el carácter subsidiario, esto es, se aplican cuando existen vacíos de la ley procesal, garantizando la legitimidad y aplicación de las figuras dentro del proceso que se consignan en la normativa.

Los principios procesales son importantes para que un proceso pueda existir, si faltan estos, los procesos carecerían de elementos básicos y de esencial importancia para ser admitidos como tales. Constituyen reglas que regulan las diferentes etapas del proceso, de esa manera, se logra reconocer los derechos consagrados en la norma sustantiva. Dichas reglas se encuentran en nuestro ordenamiento jurídico de forma taxativa y otras veces de manera implícita, lo cierto es que determinan las pautas de la actividad procesal.

Las normas directrices que regulan la actuación de los magistrados y que las podemos encontrar en el artículo 139 de nuestra Constitución Política, con la precisión que son vistas no solo como principio sino también como derechos y que en conjunto suman en número de 23, y que para los propósitos de esta investigación destaca el principio de observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, el cual alude a la prohibición de que a ningún sujeto de derecho se le puede desviar de la jurisdicción prevista en la ley, y menos ser sometido a un proceso diferente al consignado en la ley de la materia.

El debido proceso constituye un principio y un derecho que conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, admite una dimensión formal o procesal en la que se percibe como un derecho continente que abarca ciertas garantías y reglas que van a garantizar la participación justa en el desarrollo del proceso aplicable a nivel jurisdiccional como administrativo, por otro lado admite una dimensión de corte sustantivo o material, por el cual requiere que las resoluciones judiciales representen un mínimo de justicia

o razonabilidad, con sujeción al respeto por los derechos y valores constitucionales.

Devís Echandía, citado por Sagastegui refiere que, el debido proceso debe estar integrado por ciertas condiciones, desarrollando en primer lugar el hecho de dotar al juzgador a fin de que procure hacer efectiva la igualdad de las partes (Sagastegui, 2018).

Es un medio para asegurar, en lo que fuese posible, una solución justa dentro de una controversia, además son actos útiles para proteger o asegurar el ejercicio de un derecho, además de ser presupuestos exigibles que aseguren una defensa adecuada, significa también que se trata de un prerequisite que no debe faltar a fin de salvaguardar cualquier otro derecho conexo (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1997).

Entonces el debido proceso contiene un grupo de formalidades importantes que deben realizarse en cualquier proceso, con el propósito de asegurar o defender derechos y libertades de los sujetos procesales.

Sin embargo, cabe precisar que el principio de igualdad procesal no se encuentra en este artículo 139 de la Constitución Política de Perú, sino que se desprende del principio de “igualdad ante la ley” pero se consagra en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, aplicado al ámbito procesal.

Principio y Derecho a la Igualdad

El principio de igualdad procesal postula: “las partes, cuanto piden justicia, deben concurrir al proceso con absoluta paridad de condiciones” (Calamandrei, 1986).

Al respecto mucho se habla de la aplicación de la sana crítica que es propia de la valoración probatoria, extenderla a lo que es la actuación del magistrado que le recuerde que debe atender con bondad y verdad los hechos, que su actuación carezca de vicios y errores, y que debe actuar con equidad, con lógica y aplicando su experiencia.

En el expediente 0018-2003-AIITC, el tribunal que es el intérprete de la Constitución ha referido que la igualdad se configura como un principio y un derecho fundamental en nuestra carta magna:

En un plano, como principio, viene a ser un postulado o afirmación con un sentido de proyección normativa o deontológica, y por ello, es un aspecto integral de un sistema constitucional democrático, configura a su vez un principio fundamental de la forma en que se organiza y actúa un Estado Social y Democrático de Derecho. En otro plano, se manifiesta como un derecho fundamental de las personas, constituyéndose en un derecho fundamental del individuo.

Como derecho fundamental, reconoce la existencia de una facultad o atributo que forma parte del patrimonio jurídico de la persona, derivado de su naturaleza, y que consiste en recibir un trato igualitario al de otras personas en hechos, situaciones o acontecimientos similares; en consecuencia, se convierte en el derecho subjetivo a recibir un trato igualitario, sin privilegios y tampoco desigualdades arbitrarias. En consecuencia, la igualdad viene a ser derecho-principio que sitúa a las personas en circunstancias similares en un nivel equivalente. Esto supone una conformidad o identidad como resultado de una coincidencia en la naturaleza, en circunstancias, en calidad, también cantidad o forma, sin que existan exclusiones o privilegios que limiten a una persona a poder disfrutar de los derechos que le han sido reconocidos a otra, debe existir una paridad sincrónica o por concurrencia de razón.

Es importante reiterar que, el derecho de igualdad contiene dos dimensiones: formal y material, como así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional de Perú. En la primera dimensión exige al legislador no diferenciar de manera injustificada, haciendo extensivo dicho mandato a la administración pública y al poder judicial, en el sentido de que la normativa no debe aplicarse de manera desigual ante supuestos semejantes (igualdad en la aplicación de la ley).

Según Díaz (1998), sostiene que, al introducir el principio político constitucional sobre la igualdad de partes en la esfera del Derecho Procesal, éste se transforma en la igualdad de condiciones de las partes, así, nadie puede estar en un estado de inferioridad jurídica.

Así también, el Tribunal Constitucional de Perú, en la sentencia emitida en el expediente N°01604-2009-PA/TC afirma que la igualdad significa: a) el abstenerse de cualquier acción de parte del poder legislativo o judicial orientada a diferenciar de manera arbitraria, no justificada, y menos razonable; b) el derecho subjetivo está orientado a que se obtenga un trato igual en armonía con los hechos, circunstancias y relaciones análogas.

Al ser un principio fundamental, la igualdad, es una regla vinculante en su cumplimiento para el Legislador y el operador jurídico, por cuanto está regulada en los artículos 103° y 2° inciso 2 de la Constitución. Así, la primera normativa refiere que: Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas (...), y el artículo 2° manifiesta: “Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley”.

Se puede decir que el actuar del legislador y el operador jurídico debe limitarse al respeto del principio de igualdad, puesto que exige que relaciones y situaciones jurídicas estén acordes a un trato igualitario expropiando cualquier tipo de discriminaciones porque en un estado de derecho, la idea de proceso sería incompleta si las partes del proceso no tienen iguales facultades dentro de un proceso.

Uno de los antecedentes internacionales que refieren a la igualdad de partes es el que presenta Linares Quintana cuando menciona un fallo que se dio en la Corte Suprema de los Estados Unidos, del año 1885 en los seguidos por “Barbier vs. Connolly”,

en el que se interpreta la Enmienda XIV, sosteniendo que, un debido proceso debe garantizar igualdad de protección para todas las personas, además del deber de contar con acceso a los tribunales y que no exista discriminaciones, el fallo recaído en dicha causa sostiene la igualdad se encuentra estrechamente ligada a la garantía del debido proceso porque los sujetos procesales deben contar con las mismas posibilidades de defenderse (Linarez Quintana, 2016).

El principio de igualdad procesal no necesita de una simetría aritmética, solo reclama se otorgue a las partes un trato razonable con las mismas posibilidades para el ejercicio de la acción y la contradicción; vale decir, que se brinde las garantías a las partes intervinientes en el proceso el equilibrio adecuado de sus derechos de defensa.

El principio de igualdad lo encontramos como parte del contenido del Pacto de San José sancionado por la ley 23054, por lo que obtiene el nivel constitucional, bajo los términos antes indicados como es el caso del artículo 2° inciso 2 de la Constitución nacional, cuando indica que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Ergo, tienen derecho y sin discriminación de ningún tipo a la protección legal. De igual forma, el artículo 14° inc. 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos sancionado por ley 23313 sostiene que: “Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia ...”.

El tribunal europeo en jurisprudencia emitida sobre Derechos Humanos, caso Kaufman contra Bélgica concibe también el

principio de igualdad de partes ligado al debido proceso, reafirmando inclusive que todo aquel que es parte del proceso debe contar con oportunidades razonables que no lo sitúen en desventaja frente a su adversario (Loutayf & Sola, 2010).

La investigación, denota que el principio de igualdad no corresponde en exclusividad al actor, sino también para la parte demandada en un proceso, sin perjuicio de las peculiaridades lógicas que pudieran concurrir, pero que al parecer el legislador que aprobó la nueva ley procesal del trabajo a través del plazo tan corto que le concede al actor para que haga todo un análisis y proponga sus estrategias de defensa en tan limitado tiempo dejado a criterio del juzgador en el proceso abreviado laboral contenido en la ley 29497.

Se vincula al tema investigado, a lo que se denomina “seguridad jurídica” y que Rivera Cervantes (2018) lo vincula con la idea de predictibilidad, esto es, que las partes en un proceso o procedimiento conozca anteladamente las consecuencias jurídicas en sus relaciones con el Estado y los particulares, supone además el conocimiento de todo ciudadano sobre el proceso o procedimiento a seguir cómo debe ser la participación del poder en aplicación del derecho.

Asimismo, se sostiene que, a la Constitución Política del Perú se debe agregar la expresión “seguridad jurídica”, con el propósito de garantizar de manera óptima los derechos fundamentales, así, los ciudadanos jamás se encontrarían en incertidumbre jurídica y/o estado de indefensión.

Desde el aspecto normativo, el derecho provee seguridad jurídica en cuanto orden, porque, al determinar las formas como deben desenvolverse las personas, al tiempo de determinar quiénes y en qué condiciones son los llamados a interpretar y aplicar la normativa, se configura un orden objetivo y como un medio para desarrolla y ordenar las relaciones entre los hombres (Vargas, 2023).

Entonces, se trata de un valor vinculado al Estado de Derecho y se evidencia mediante exigencias objetivas como: normas claras y específicas en el ordenamiento jurídico con carácter vinculante a cargo de los destinatarios y del poder judicial.

La seguridad jurídica como fin del derecho, refuerza y complementa el goce de los derechos fundamentales de la persona. Así cuando acudimos a la instancia judicial debemos tener la certeza de lo que va a suceder en el proceso, en cuanto a trámite se refiere, implica la concurrencia de la predictibilidad consecuencia de los actos de los humanos, y la predictibilidad y efectividad de los procesos de defensa frente a la arbitrariedad. Nos permite conocer el proceso en cada uno de sus actos procesales, a fin de fiscalizar la buena sustanciación de este, evitando limitaciones al derecho de defensa, pues si conoces tus derechos puedes defenderlos y difícilmente podrían violentarlos.

Capítulo 2

Vulneración del principio de igualdad de las partes y en lo referente al plazo: una aproximación metodológica

Para investigar la desigualdad en el proceso abreviado laboral

El tipo de investigación fue pura o básica, según Muntané (2010), refiere que la investigación básica también se le denomina pura teórica o dogmática y tiene como característica principal que se origina en la teoría y se mantiene en él, su propósito es incrementar el conocimiento científico.

Entonces de acuerdo con el tipo de investigación se procuró aumentar el conocimiento, puede decirse que se buscó y recogió conocimiento sobre el tema que ya existía.

Su interés se centra en las leyes descubiertas que regulan cómo se comportan algunos fenómenos, busca encontrar cuales son los principios generales que rigen esos fenómenos que son motivo del interés del investigador (Campbell & Stanley, 1973). La investigación se orientó a la búsqueda de conocimientos relacionados a la inexistencia de la igualdad de las partes en el proceso abreviado laboral, analizando la norma que contiene dicho proceso y lo contrastó con conocimiento derivados de la legislación comparada para que se comprenda los efectos de la desigualdad entre las partes del proceso.

El diseño fue no experimental, transversal. De acuerdo con Hernández (2014), al referirse al diseño no experimental indica que, en él no se realizan nuevas situaciones de hecho, por el contrario, se observan aquellas situaciones que ya existen y que no han sido generadas intencionalmente por el investigador.

No experimental porque se ha realizado sin manipular intencionalmente variables, su basamento principal fue la observación del fenómeno tal cómo se encuentra en la realidad para su estudio.

Fundacionuniversitariasanas (2018), precisa que es transversal, cuando se recolectan datos (concepto, variable, contexto) en un solo momento. Siendo su objetivo detallar variables al tiempo de analizarlas en su incidencia e interrelación en un momento determinado, semejante a una fotografía del momento.

El nivel de la investigación fue correlacional, este nivel consiste en evaluar dos variables, siendo su propósito estudiar el grado de correlación existente entre ellas. Se podría decir entonces que el nivel correlacional en una investigación trata de la investigación correlacional, por tanto, trata de establecer la manera en que varía una variable cuando la otra ha variada primero (Rus Arias, 2021).

El enfoque fue cuantitativo: Puesto que se recurre a la recolección y luego el análisis de datos, los mismos que serán usados para dar respuesta a diversas preguntas de investigación y así probar la hipótesis y además este enfoque se apoya en la medición numérica y en la estadística, con los que se establecen patrones (Hernandez, 2014).

Variables: Constituyen unas condiciones susceptibles de variar en cuanto a calidad o cantidad, de allí deriva su denominación por lo que es posible de ser medida (Arteaga & Ortiz de Haro, 2018).

Moreno (2018), distingue muy bien los diversos valores que tienen las variables:

Variable Independiente (V.I.) Constituye el elemento que explica o condiciona una situación o elemento, se considera como la causa de la variable dependiente porque a partir de ella se predice otra, si ocurre X entonces ocurre Z; variable independiente: El Plazo.

Variable dependiente (V.D.) Constituye el elemento, determinado o condicionado por la variable independiente, es considerado la consecuencia o incidencia de otra variable, su valor es medible, variable dependiente: El Principio de Igualdad.

Operacionalización de Variables. Resulta ser un procedimiento del ámbito metodológico, comprende la “descomposición” en forma deductiva las variables, iniciando desde lo más amplio o general a lo más detallado o específico, Carrasco (2019).

Espacio de estudio. Para Gómez (2016), se hace necesario especificar el espacio de estudio o área geográfica en donde se llevará a cabo la investigación, delimitando de forma específica la institución, distrito, ciudad, provincia, región, país, en la que el investigador realizará su estudio.

El espacio de estudio de esta investigación fue el Distrito de Piura.

Profesionales del derecho del distrito de Piura

La Población. Según Wigodski (2010), la población representa al conjunto total de objetos, animales, personas que tienen su propia descripción de fácil acceso, de donde se elige la muestra bajo ciertos criterios de selección.

En esta investigación se consideró a la población de profesionales del derecho del distrito de Piura hábiles. Se ha elaborado el siguiente cuadro que determinó la población.

Tabla 1. Población.

PROFESIONALES	UNIDADES	FUENTE
Abogados hábiles del distrito de Piura, con más de 5 años de ejercicio profesional.	427	Base de datos del Colegio de Abogados de Piura
Total, de la población	427	

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Muestra. Se refiere al subconjunto que representa a la población, para efectos del estudio, nos indica la situación del objeto que es materia de estudio, Sanchez (2019).

Para la población de esta investigación se consideró a los abogados en situación de hábiles del distrito de Piura.

Muestreo. Por otro lado, el muestreo es el método que se usa en la selección de los elementos obtenidos de la muestra, aplica a criterios y reglas que caracterizan el elemento de la población, López (2014).

Es la técnica o proceso que se utiliza para obtener la muestra, se llama “muestreo” de esa manera se elige al grupo de sujetos, representativo de la población con la intención de estudiarlos.

Existen las siguientes técnicas de muestreo: probabilística, que permite determinar la posibilidad (del sujeto u objeto) de ser considerado en la muestra, materia de estudio, mediante una selección al azar. En cambio, en la no probabilística, la selección depende de ciertos criterios característicos, determinados por el investigador, esto es, no se tiene certeza que cada elemento materia de estudio sea realmente representativo de la población, Manterola (2017).

Para la presente investigación se ha adoptado el muestreo por conveniencia, debido a que fue el investigador quien seleccionó profesionales a los que le fue posible acceder, porque estaban próximos a él y sobre todo porque aceptaron participar en la investigación.

Este viene a ser uno de los motivos por los que los investigadores confían en el muestreo por conveniencia, y se convierte en la técnica de muestreo no probabilística más usada, debido a que es rápida, tiene un costo-efectividad y facilidad de disponibilidad de la muestra que es favorable para el investigador questionpro.com/blog/es (2022).

Dentro de la técnica de muestreo por conveniencia, que viene a ser una técnica de muestreo en que las unidades que participaran son seleccionadas debido a que son convenientes pues están disponibles para el investigador. Generalmente esto sucede cuando la población que se va a estudiar es muy grande para evaluar y considerar a toda la población.

En este caso, se consideró los siguientes criterios:

Criterios de inclusión aplicado a los profesionales del derecho hábiles: i) Que laboren en el Distrito Judicial de Piura; ii) Que se desempeñen como abogado litigante, docente de la especialidad o magistrado; iii) Con experiencia no menor a 5 años.

Criterios de exclusión aplicado a los profesionales del derecho: i) Que laboren en otro Distrito Judicial ajeno al de Piura; ii) Que no se desempeñen como abogado litigante, docente de la especialidad o magistrado; iii) Con experiencia inferior a 5 años.

Actividades de confirmación

Para Useche (2020), las técnicas de recolección de datos son los actos procedimentales además de las actividades que permite corroborar el problema relacionado a la variable estudiada.

En realidad, es un método para recabar y procesar información después de su recolección. Y para efectos de este trabajo de investigación se eligió la técnica de la Encuesta.

Para Deaguiar (2016), el Instrumento es el recurso del cual se sirve el investigador para aproximarse a los fenómenos extrayendo así la información que requiere.

En cuanto al instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario, que fue dirigido a la población de profesionales del derecho. Con los criterios de inclusión expresados, cuestionario que constó de 14 preguntas que fueron aplicadas.

La validación del instrumento estuvo a cargo de 3 expertos, para eso se implementó un formato que consigna sus datos y bajo criterios como: Objetividad, organización, claridad, actualidad, intencionalidad, consistencia, coherencia, suficiencia y metodología, complementado con alternativas de calificación como: aceptable, bueno, muy bueno, entre otros, finalmente consignaron la calificación y su conformidad.

Tabla 2. Validación de especialistas.

Especialistas	Cargo	Califica- ción
Juan Carlos Bustamante Zavala. Grado: Doctor en Derecho.	Procurador de la SUNAT, Piura. Docente universitario en materia labo- ral y civil.	95 %
Frisa Aliaga Guevara. Grado: Doctora en Educación y Magister en Derecho.	Docente Universitaria en materia laboral.	95 %
Marco Antonio Rodríguez Vega. Grado: Doctor en Derecho	Docente Universitario en materia laboral.	96 %

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Procedimientos

En primer lugar, se estableció la población, se determinó su muestra y donde se iba a aplicar el instrumento seleccionado de recolección de datos.

En segundo lugar, se realizó la elección y elaboración del instrumento en este caso el cuestionario con la finalidad de recolectar datos, el cual constó de 14 preguntas que guardan relación con las dimensiones e indicadores de la matriz de operacionalización de variables que corre anexo al presente trabajo, la meta fue recolectar información de la población para los fines de la investigación.

En tercer lugar, el instrumento de recolección de datos se puso a disposición de tres expertos, a fin de que sea evaluado bajo ciertos criterios, por ejemplo: claridad, organización y consistencia. También se debe mencionar que la confiabilidad del cuestionario que se aplicó para obtener la información para la investigación se demostró utilizando el programa de estadística SPSS versión 25, mediante el método alfa Cronbach, el mismo que arrojó una confiabilidad del 0.93, siendo este resultado excelente.

Fiabilidad

```
[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM7 ITEM8 ITEM9 ITEM10 ITEM
11 ITEM12 ITEM13
ITEM14
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	14

En cuarto lugar, se efectuó la aplicación del cuestionario como instrumento confiable y válido a los encuestados conforme a los criterios expuestos y que fueron abogados del Distrito de Piura, a quienes se les solicitó responder con objetividad las preguntas para obtener datos importantes para los fines del presente trabajo. Es importante indicar que el cuestionario se aplicó de manera presencial en algunos casos, pero mayormente fue aplicado de manera virtual, se empleó un tiempo promedio para contestar el cuestionario de 30 minutos. Las coordinaciones se realizaron de manera directa por cuanto al hacerlo por la vía administrativa hubiera sido un tanto obstruccionista por la cantidad de trámites y plazos de espera que pudieron dilatar la ejecución del trabajo de investigación.

Método de análisis de datos

El instrumento que se aplicó en la investigación fue el cuestionario que ha permitido obtener la información requerida con la que se realizó un análisis crítico relacionado al problema del plazo otorgado al demandante para el análisis y la realización de actos procesales posteriores respecto al traslado que se le hizo de la contestación de demanda y como este plazo influye en el principio de igualdad. Como parte del análisis de datos se realizaron tablas y gráficos, para medir los resultados del cuestionario.

Capítulo 3

Plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral y el principio de igualdad de las partes

Efecto que producirá en la defensa del demandante

Determinar el efecto que producirá en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de demanda en el proceso abreviado aboral.

Tabla 3. ¿Considera usted que en el proceso abreviado laboral ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos?

Alternativas	Unidades	%
SI	160	80%
NO	15	7.5%
POSIBLEMENTE	25	12.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo específico 1.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

De acuerdo con lo que se aprecia, ciento sesenta y uno de los encuestados, que equivale el 80% de la muestra manifestaron que si están de acuerdo; veinticuatro participantes equivalentes al 12.5% manifestaron que posiblemente estén de acuerdo en que ambas partes deben tener igualdad de condiciones en el proceso, y quince que equivalen el 7.5% manifestaron su negativa.

Tabla 4. ¿Considera Usted que nuestra legislación laboral debería regular expresamente el plazo que se le concede al demandante para tomar conocimiento de la contestación de la demanda?

Alternativas	Unidades	%
SI	128	64%
NO	31	15.5%
POSIBLEMENTE	41	20.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo específico 1.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento veintiocho encuestados que equivale al 64%, manifestaron que, si están de acuerdo, cuarenta y uno equivalentes al 20.5% dijeron posiblemente y treinta y uno de los encuestados equivalentes al 15.5% manifestaron su negativa a que la legislación deba regular expresamente el plazo que se le concede al demandante para tomar conocimiento de la contestación de la demanda.

Tabla 5. ¿Está Usted de acuerdo que, en el proceso abreviado laboral, la contestación de la demanda recién sea notificada al demandante en la Audiencia Única y otorgándole con ello un tiempo prudencial para su análisis, y que a criterio del juez implicará minutos?

Alternativas	Unidades	%
SI	32	16%
NO	131	65.5%

Alternativas	Unidades	%
POSIBLEMENTE	37	18.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo específico 1.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento treinta y uno de los encuestados que equivalen al 65.5% manifestaron su negativa, treinta y siete encuestados que equivalen el 18.5% manifestaron que: posiblemente están de acuerdo y treinta y dos encuestados equivalentes al 16% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo con que la contestación de la demanda recién sea notificada al demandante en la audiencia única.

Tabla 6. ¿Considera Usted que los minutos que otorgue el juez al demandante le permitirán ejercer una defensa articulada, realizando el debido análisis y formulando algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses?

Alternativas	Unidades	%
SI	31	15.5%
NO	151	75.5%
POSIBLEMENTE	18	9%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo específico 1.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento cincuenta y uno de los participantes que equivalen el 75.5% manifestaron su negativa, treinta y uno de los participantes equivalentes al 15.5% de la muestra, manifestaron que, si, y dieciocho participantes que equivalen el 9% manifestaron que: posiblemente los minutos que otorga el juez al demandante le permiten ejercer una defensa adecuada.

Criterio del juzgador

Establecer el criterio del juzgador para determinar si el tiempo que le otorga al demandante garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes.

Tabla 7. ¿Considera usted que el juez laboral debe tener en cuenta determinados criterios para garantizar el respeto al principio de igualdad?

Alternativas	Unidades	%
SI	138	69%
NO	20	10%
POSIBLEMENTE	42	21%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo específico 2.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Según se aprecia ciento treinta y ocho encuestados, que equivale el 69% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo, y cuarenta y dos encuestados que equivalen el 21% manifestaron que posiblemente estén de acuerdo a que el juez laboral tenga en cuenta determinados criterios para garantizar el respeto al principio de igualdad, mientras que veinte encuestados que equivalen el 10% manifestaron su negativa.

Tabla 8. ¿Conoce Usted, si el Tribunal Constitucional ha emitido algún precedente que coadyuve a garantizar la igualdad de las partes aplicando el texto vigente del artículo 49 inciso 1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

Alternativas	Unidades	%
SI	8	4%
NO	163	81.5%
POSIBLEMENTE	29	14.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo específico 2.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento sesenta y tres encuestados equivalentes al 81.5% manifestaron no estar de acuerdo, veintinueve encuestados que equivalen el 14.5% manifestaron que: posiblemente el Tribunal Constitucional haya emitido algún precedente que coadyuve a

garantizar la igualdad de las partes. y ocho de los encuestados que equivale el 4% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo.

Tabla 9. ¿Conoce Usted de algún magistrado que haya aplicado criterio personal y diferente al establecido en el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el propósito de garantizar la igualdad de las partes en el proceso abreviado laboral?

Alternativas	Unidades	%
SI	32	16%
NO	149	74,5%
POSIBLEMENTE	19	9.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo específico 2.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento cuarenta y nueve encuestados que equivalen el 74.5% manifestaron su desacuerdo, treinta y dos encuestados que equivale al 16% de la muestra, manifestaron están de acuerdo y diecinueve de los encuestados que equivalen el 9.5% manifestaron que: posiblemente conocen de un magistrado que haya aplicado criterio personal y diferente a lo que establece el artículo 49 inciso 1 de la NLPT.

Incidencia del plazo otorgado

Identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes.

Tabla 10. Según su parecer, ¿Será importante que se consigne en la ley laboral, la imperatividad del principio de la igualdad de las partes por ser constitucional?

Alternativas	Unidades	%
SI	89	44.5%
NO	91	45.5%
POSIBLEMENTE	20	10%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado, relacionado al objetivo general

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Se aprecia que noventa y uno de los encuestados que equivalen el 45.5% manifestaron su negativa, ochenta y nueve encuestados equivalentes al 44.5% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo, y veinte encuestados que equivalen el 10% manifestaron que posiblemente estén de acuerdo que es importante que se consigne en la Ley laboral la imperatividad del principio de igualdad de partes.

Tabla 11. ¿Considera Usted que el juzgador debería recurrir a la jurisprudencia sobre la igualdad para garantizar el derecho de las partes?

Alternativas	Unidades	%
SI	129	64.5%
NO	22	11%
POSIBLEMENTE	49	24.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

De acuerdo con los resultados se aprecia que ciento veintinueve encuestados equivalentes al 64.50% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo, cuarenta y nueve encuestados que equivalen el 24.50% manifestaron que posiblemente el juez deba recurrir a la jurisprudencia sobre igualdad y finalmente veintidós encuestados que equivalen el 11% manifestaron no estar de acuerdo.

Tabla 12. ¿Considera Usted que el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal y como está redactado en la actualidad lesiona el principio de igualdad de las partes?

Alternativas	Unidades	%
SI	113	56.5%
NO	54	27%
POSIBLEMENTE	33	16.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento trece encuestados que equivale el 56.5% de la muestra, dijeron que, si están de acuerdo, en tanto que cincuenta y cuatro encuestados que equivalen el 27% manifestaron su negativa, treinta y tres encuestados que equivalen el 16.5% manifestaron que posiblemente el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo tal y como está redactado en la actualidad lesiona el principio de igualdad de las partes.

Tabla 13. ¿Considera Usted que el Juez laboral podría disponer que la contestación de la demanda, que debido al COVID 19 se ingresa de manera virtual, esté visible en el sistema para que el demandante pueda acceder a esta y tomar conocimiento antes de la audiencia?

Alternativas	Unidades	%
SI	149	74.5%
NO	37	18.5%
POSIBLEMENTE	14	7%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento cuarenta y nueve encuestados que equivale al 74.5% de la muestra, manifestaron que sí, treinta y siete encuestados que equivalen al 18.5% manifestaron su negativa, y catorce encuestados que equivalen el 7% manifestaron que posiblemente el juez podría disponer que la contestación de la demanda este visible en el sistema para que el demandante tome conocimiento.

Tabla 14. ¿Considera Usted que la celeridad y economía procesal deben estar por encima del derecho de las partes a un plazo razonable para defender sus intereses?

Alternativas	Unidades	%
SI	22	11%
NO	169	84.5%
POSIBLEMENTE	9	4.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento sesenta y nueve encuestados que equivalen el 84.5% manifestaron no estar de acuerdo, veintidós encuestados equivalentes al 11% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo y nueve de los encuestados que equivalen el 4.5% manifestaron que: posiblemente la celeridad y economía procesal deben estar por encima del derecho de las partes a un plazo razonable.

Tabla 15. ¿Considera Ud. que el “tiempo prudencial” debe desarrollarse más en la nueva ley procesal del trabajo, para que los magistrados la apliquen de manera uniforme?

Alternativas	Unidades	%
SI	124	62%
NO	49	24.5%

Alternativas	Unidades	%
POSIBLEMENTE	27	13.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento veinticuatro encuestados equivalente al 62% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo, cuarenta y nueve encuestados que equivalen el 24.5% manifestaron su negativa, veintisiete de los encuestados equivalentes al 13.5% manifestaron que: posiblemente el “tiempo prudencial” debe desarrollarse más en la NLPT para que sea aplicada de manera uniforme.

Tabla 16. ¿Considera Usted que los plazos otorgados a las partes, en el proceso abreviado laboral, para el análisis del texto de la demanda como de su contestación de demanda pueden influir en el resultado del proceso?

Alternativas	Unidades	%
SI	133	66.5%
NO	31	15.5%
POSIBLEMENTE	36	18%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general.

Fuente: Cáceres de Bustamante, 2022

Ciento treinta y tres encuestados equivalentes al 66.5% de la muestra, dijeron que, si están de acuerdo, treinta y seis encuestados equivalentes al 18% dijeron que: posiblemente y treinta y uno equivalentes al 15.5% dijeron que no están de acuerdo en que los plazos otorgados a las partes, en el proceso abreviado laboral, para el análisis del texto de la demanda y contestación pueden influir en el resultado del proceso.

Capítulo 4

Conclusión: incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral

En esta parte de la investigación se ha realizado el análisis de cada uno de los objetivos propuestos en el trabajo de investigación en función a las variables, para tal efecto se seleccionó una muestra de 200 profesionales del derecho hábiles, y con los siguientes criterios: i) Que laboren en el Distrito Judicial de Piura; ii) Que se desempeñen como abogado litigante, docente de la especialidad o magistrado; iii) Con experiencia no menor a 5 años.

Según el objetivo específico 1

Determinar el efecto que producirá en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral. Los resultados en la tabla 3 que contiene la pregunta ¿Considera Ud. que en el proceso abreviado laboral ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos?, se evidenció un alto porcentaje (80%) que consideran que ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos en el proceso laboral, sin embargo, se aprecia del texto de la norma que no existe equidad en cuanto a plazos otorgados para el demandante como para el demandado. Los resultados en la tabla 4 que contiene la pregunta: ¿Considera Ud. que nuestra legislación laboral debería regular expresamente el plazo que se le concede al demandante para tomar conocimiento de la contestación de demanda?, Se evidenció un alto porcentaje de participantes (64%) manifestaron que, si están de acuerdo en que la norma laboral debería regular, de manera expresa, el plazo que se concede al demandante y pueda tomar conocimiento de la

contestación de demanda. En la tabla 5 que contiene la pregunta: ¿Está Usted de acuerdo que, en el proceso abreviado laboral, la contestación de la demanda, recién sea notificada al demandante en la Audiencia Única, otorgándole con ello un tiempo prudencial para su análisis, y que a criterio del juez implicaría minutos?, el equivalente al 65.5% manifestaron su negativa, treinta y siete encuestados que equivalen el 18.5% manifestaron que: posiblemente están de acuerdo y treinta y dos encuestados equivalentes al 16% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo con que la contestación de la demanda recién sea notificada al demandante en la audiencia única. En la tabla 6 que contiene la pregunta: ¿Considera Usted que los minutos que otorgue el juez al demandante, le permitirá ejercer una defensa articulada, realizando el debido análisis y formulando algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses?, la mayoría de los encuestados (74.5%) respondió estar de acuerdo que el Juez laboral disponga que la contestación de la demanda, que se ingresa de manera virtual este visible en el sistema para que el demandante pueda acceder a ella y tome conocimiento antes de la audiencia misma. La información que se obtuvo de las respuestas a las encuestas y del análisis de los documentos pertinentes, se corrobora la hipótesis que, el plazo que se le otorga al demandante para el conocimiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado tiene efectos en su defensa. El efecto que produce en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda, es restrictivo debido al tiempo que le otorgan, minutos que no le permite analizar y formular algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus

intereses. Asimismo también concuerda con la tesis de Urbina (2020) “La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante” que concluye que la parte demandante en el proceso abreviado laboral está en una situación de desventaja debido a que no se presenta garantías sobre su derecho de defensa, ya que se afecta el derecho de contradicción por su parte, sobre lo que contestó el demandado y los anexos que acompañó, puesto que recién los conoce en la audiencia única.

Según el objetivo específico 2

Establecer el criterio del juzgador para determinar si el tiempo que le otorga al demandante garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes. Al respecto, la tabla 7 que contiene la pregunta: ¿Considera usted que el juez laboral debe tener en cuenta determinados criterios para garantizar el respeto al principio de igualdad? Las respuestas otorgadas permiten evidenciar que un alto porcentaje de los encuestados (69%), considera que se deben tener en cuenta criterios que garanticen el respeto al principio de igualdad. La tabla 8 contiene la siguiente interrogante: ¿Conoce Usted, si el Tribunal Constitucional ha emitido algún precedente que coadyuve a garantizar la igualdad de las partes aplicando el texto vigente del artículo 49 inciso 1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo?, las respuestas obtenidas evidencian que una mayoría de los encuestados (81.5%) desconoce que existe precedente vinculante de obligatorio cumplimiento en materia de igualdad de las partes. La Tabla 9

contiene la siguiente pregunta: ¿Conoce Usted de algún magistrado que haya aplicado criterio personal y diferente al establecido en el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el propósito de garantizar la igualdad de las partes en el proceso abreviado laboral?, las respuestas que se obtuvieron, permite apreciar que la mayoría el 74.5% manifestaron su desacuerdo, treinta y dos encuestados que equivale al 16% de la muestra, manifestaron están de acuerdo y diecinueve de los encuestados que equivalen el 9.5% manifestaron que: posiblemente conocen de un magistrado que haya aplicado criterio personal y diferente a lo que establece el artículo 49 inciso 1 de la NLPT. Las respuestas obtenidas corroboran la hipótesis que, el criterio del juzgador se traduce en minutos, que es el tiempo que otorga al demandante, dicho criterio vulnera el derecho de defensa, limita el principio de igualdad de las partes en el proceso, debido a que existe falta de razonabilidad y proporcionalidad en la decisión del juez, consecuentemente, el tiempo que se le otorga al demandante no garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes. Además se ha podido confirmar que los resultados coinciden con lo planteado por Mendoza (2021), en su artículo titulado “El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” ya que entre sus conclusiones él menciona que en el artículo 49 de la NLPT en lo relacionado al momento en que conoce el contenido de la contestación de la demanda durante la audiencia única, no es compatible con el principio de igualdad de armas y que este se ve afectado cuando procesalmente el demandante se encuentra en desventaja, ya que se ve restringido su derecho a defensa. Por otro

lado, también se encontró coincidencia con (Rivera Cervantes, 2018) que lo vincula a la idea de predictibilidad, esto es, que las partes en un proceso o procedimiento conozca anteladamente las consecuencias jurídicas en sus relaciones con el Estado y los particulares, supone el conocimiento de todo ciudadano sobre el proceso o procedimiento a seguir y cómo debe ser la participación del poder en aplicación del derecho. También concuerda con Vargas que en su artículo “Seguridad Jurídica como fin del derecho” concluye que desde el aspecto normativo, el derecho debe proveer seguridad jurídica en cuanto orden, porque, al determinar las formas como deben desenvolverse las personas, al tiempo de determinar quiénes y bajo qué condiciones son los llamados a interpretar y aplicar la normativa, se configura un orden objetivo y como un medio para desarrollar y ordenar las relaciones entre los hombres (Vargas, 2023).

Entonces, se trata de un valor vinculado al Estado de Derecho y se evidencia mediante exigencias objetivas como: normas claras y específicas en el ordenamiento jurídico. Así, al tener conocimiento de que, en el proceso abreviado laboral, el juzgador otorga al demandante un “tiempo prudencial”, que implica minutos, para la revisión de los medios probatorios de la contraparte, con igual propósito se le otorgó al demandado el plazo de 10 días, evidenciándose una desigualdad de tiempo otorgada a las partes, consecuentemente no habría garantía y menos igualdad de derechos para el demandante, en comparación con el demandado, así, la norma adjetiva no tiene una aplicación similar para las partes dentro del Proceso Abreviado Laboral, por lo que no se considera que exista seguridad jurídica.

Según el Objetivo General

Identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de partes. Al respecto, la tabla 10 que contiene la pregunta: Según su parecer, ¿Será importante que se consigne en la ley laboral, la imperatividad del principio de la igualdad de las partes por ser constitucional? Las respuestas evidencian una peculiaridad debido a que hay posiciones divididas con poco margen de diferencia, así el 45.5% manifestaron su negativa, en cambio el 44.5% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo afirmando la importancia de consignar en la ley laboral el imperativo del principio de igualdad por tener la categoría de constitucional, pero al sumar estos últimos con el 10% que manifestaron que posiblemente están de acuerdo, arrojan una mayoría equivalente al 54.5%. La tabla 11 contiene la siguiente interrogante: ¿Considera Usted que el juzgador debería recurrir a la jurisprudencia sobre la igualdad? Una posición mayoritaria, equivalente al 64.5%, considera que el juzgador debería recurrir a la jurisprudencia que trata sobre la igualdad de las partes. La tabla 12 que contiene la pregunta: ¿Considera Usted que el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal y como está redactado en la actualidad lesiona el principio de igualdad de las partes?, se aprecia que más del cincuenta por ciento de los encuestados (56.5%) apoya la tesis que, la redacción del inciso 1 del artículo 49 lesiona el principio de igualdad de las partes. La Tabla 13, contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Usted que el Juez laboral podría disponer que la contestación de la demanda, que debido al COVID 19 se ingresa de manera virtual,

esté visible en el sistema para que el demandante pueda acceder a esta y tomar conocimiento antes de la audiencia?, las respuestas obtenidas permiten apreciar que, el 74.5% de la muestra, manifestaron que sí, y el 18.5% manifestaron su negativa, el 7% manifestaron que posiblemente el juez podría disponer que la contestación de la demanda este visible en el sistema para que el demandante tome conocimiento. La tabla 14 contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Usted que la celeridad y economía procesal deben estar por encima del derecho de las partes a un plazo razonable para defender sus intereses?, las respuestas obtenidas permiten apreciar que, la mayoría (84.5%) no está de acuerdo que la celeridad y economía procesal deben estar por encima del derecho de las partes a un plazo razonable para defender sus intereses. La tabla 15 contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Ud. que el “tiempo prudencial” debe desarrollarse más en la nueva ley procesal del trabajo, para que los magistrados la apliquen de manera uniforme? De las respuestas obtenidas se tiene que el 62% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo que, el “tiempo prudencial” debe desarrollarse más en la NLPT para que sea aplicada de manera uniforme. La Tabla 16 contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Usted que los plazos otorgados a las partes, en el proceso abreviado laboral, para el análisis del texto de la demanda como de su contestación de demanda pueden influir en el resultado del proceso?. El 66.5% de los participantes, dijeron que, los plazos otorgados a las partes, en el proceso abreviado laboral, para el análisis del texto de la demanda y contestación, influyen en el resultado del proceso. Se logro comprobar la hipótesis general que menciona que el plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral

vulnera el principio de igualdad de las partes, cuando el juzgador otorga un “tiempo prudencial” al demandante que se traduce en minutos, para tomar conocimiento de la contestación de demanda, así como la revisión de los medios probatorios, situación desventajosa frente al plazo de 10 días otorgados al demandado para revisar y contestar la demanda y que como efecto influye en el resultado final del proceso.

Conclusiones

Se determinó que el efecto que produce en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda, es restrictivo debido al tiempo que le otorgan, son minutos que no le permite analizar y formular algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses. Lo cual fue corroborado cuando los participantes en un 75.5% manifestaron que los minutos que otorga el juez al demandante no le permiten a éste, ejercer una defensa articulada, con la tranquilidad suficiente para realizarla de la mejor manera.

Se estableció que, el criterio del juzgador de otorgar al demandante minutos para que conozca la contestación de demanda, vulnera y limita su labor de garantizar el respeto al principio de igualdad de las partes en el proceso, debido a que no existe razonabilidad y proporcionalidad en tal concesión. Lo cual se comprueba con los resultados obtenidos, donde un 80% de participantes consideraron

que ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos, y que el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal y como está redactado en la actualidad lesiona el principio de igualdad de las partes.

Se identificó como incidencia que, el plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral vulnera el principio de igualdad de las partes, cuando el juzgador otorga un “tiempo prudencial” al demandante que se traduce en minutos, para la revisión de los medios probatorios, en desventaja con el plazo de 10 días otorgados al demandado para revisar y contestar la demanda. Lo cual fue corroborado, mediante las respuestas de los encuestados, quienes en un 66.5% consideran que los plazos otorgados a las partes, no es igual para ambas partes y eso influye en el resultado del proceso.

Recomendaciones

Se recomienda incorporar, como parte integrante del contenido de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el desarrollo conceptual de lo que abarca el denominado “Tiempo Prudencial”, es decir, se consigne específicamente el tiempo que abarca, a fin de que evitar desigualdades dentro del proceso abreviado laboral, permitiendo además que, el demandante ejerza su derecho de defensa sin limitaciones y conociendo que el plazo concedido es similar al de la contraparte.

Se recomienda que, la contestación de demanda sea ingresada al sistema virtual del poder judicial, a fin de que el demandante concurra a la audiencia con un conocimiento previo, de tal manera que en audiencia no se vulnere su derecho de defensa, protegiéndose así la igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos.

El principio de igualdad de partes no solo es un principio sino también es un derecho de las partes que intervienen en el proceso abreviado laboral y que tanto legisladores como magistrados se obligan a respetar sus dimensiones conforme a la interpretación del Tribunal Constitucional, es por ello que se recomienda garantizar el debido proceso y no sacrificar la justicia a costa de la celeridad procesal que conlleva a injustos dentro del proceso, que el magistrado tome cuidado y conciencia que los plazos otorgados a ambas partes son desiguales y que podrían generar una sentencia con vicios de nulidad , afectando el proceso laboral y la consecuente pérdida de tiempo y dinero a las partes del proceso.

Referencias

- Academia de la Magistratura. (2016). *Guía de actuación de la Nueva. Ley Procesal del Trabajo. Ley 29497–(NLPT)*. <https://acortar.link/7gZBmi>
- Arese, C. (2015). El Acceso a la tutela judicial efectiva laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 237-256.
- Arias Toma, J. (2016). *La inobservancia de los plazos legales y el principio de celeridad procesal en los procesos judiciales tramitados en los juzgados mixtos del Distrito de Puno, en los años 2014-2015* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6369>
- Arteaga Cezón, P., & Ortiz de Haro, J. (2018). Comprensión de Conceptos probabilísticos. *Revista de Didactica de las matemáticas*, (80), 7-12.
- Avalos, O. (2012). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Juristas Editores EIRL.
- Banderas Sánchez-Cruzat, J. (1992). *Derecho Fundamental al proceso debido y el Tribunal Constitucional*. Arazandi Ed.
- Berrocal Durán, J. C. (2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. *Justicia, Revista Universidad Simón Bolívar*, (30), 122-131. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/760/748>
- Bravo Bermúdez, N., & Domínguez Palomares, P. (2019). *Evolución de la garantía de un plazo razonable dentro del juicio oral para los individuos privados de la libertad* [Tesis de maestría, Universidad Santiago de Cali]. <https://acortar.link/99uz8u>
- Bustamante, R. (1998). Apuntes sobre la valoración de los medios de prueba. *Revista Peruana de Derecho*, 2.

- Caceres De Bustamente, T. P. (2022). *El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100148>
- Calamandrei, P. (1986). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Editorial Bs. As.
- Calamandrei, P. (1973). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Ediciones Jurídicas Europa-América.
- Calderón Chacón, A. (2017). *El Principio de igualdad en el Derecho Procesal del Trabajo*. Sala Segunda, Corte Suprema de Justicia. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/elprincipiodeigualdad.pdf>
- Campbell, D.T., & Stanley, J.C. (1973). *Diseños experimentales y cuasi-experimentales en la investigación social*. Amorrortu.
- Campos, S. (2011). La conculación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 212-219. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174>
- Carrasco. (2019). *Metodología de la Investigación científica -Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Editorial San Marcos.
- Carrizales Salas, G. (2018). *La debida protección del plazo razonable en el proceso único de ejecución* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10896>
- Constitución Política del Perú. (2021). *Artículo 139*. Editora Perú.
- Convencion Americana sobre Derechos Humanos, C. (1997). *Opinion consultiva 0C9/87*. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/1264.pdf>

- Cubides Cárdenas, J., Castro Buitrago, C., & Barreto Cifuentes, P. (2017). El plazo razonable a la luz de los estándares de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *JUS PÚBLICO*, 20. <https://acortar.link/zJFSlt>
- Cubides, J., Castro, C., & Barreto, P. (2017). El plazo razonable a la luz de los estándares de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En J. Cubides, & C. Castro, *Desafíos contemporáneos de la protección de los derechos humanos en el Sistema Interamericano* (1ra edición ed.). Editorial de la Universidad Católica de Colombia.
- Cusi, J. L. (2022). El plazo razonable como garantía del debido proceso. *Diario Constitucional.cl*. <https://acortar.link/5SfVRD>
- Deaguiar, M. (2016). Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. *SaberMetodología*. <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Delgado Nicolás, K. (2017). *La vigencia efectiva del principio de igualdad procesal y los derechos del agraviado*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4676>
- Díaz Arce, N., & Diestra Arévalo, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNITRU. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9300>
- Díaz, C. (1998). *Instituciones del Derecho Procesal*. Abeledo Perrot.
- Díaz, C. (1968). *Instituciones de Derecho Procesal*. Abeledo Perrot.

- Fernandez De La Rosa, J. R. (2017). *El Proceso Abreviado Laboral Y La Vulneración Al Principio De Socialización En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo Del Perú* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34508>
- Guasp, J. (1968). *Derecho Procesal Civil*. Institutos de Estudios Políticos.
- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Interamericana Editores.
- Huaman, G. (2018). *Suimorsfilia: sobre el Derecho, la Regulación y la Competencia* [Blog]. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/suimorsfilia/2014/01/08/el-sistema-probatorio-at-pico/>
- Tesis y Jurisprudencia. (2019, 7 de junio). *Plazo razonable, elementos necesarios para su existencia, cuando se reclama afectación dentro de un procedimiento jurisdiccional y, como consecuencia, violación a los Artículos 8°, 14 y 17 de la Constitución Política de los estados Mexicanos*. Compilación de legislación y jurisprudencia. <https://www.poderjudicial-chiapas.gob.mx/archivos/manager/8e84tesis-aislada-comun-8.pdf>
- Lacavex, M. A., García, S., Sosa, Y., & Rodríguez, J. (2009). *El proceso laboral en Mexico. Visión Jurisprudencial*. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>
- Linarez Quintana, S. (2016). *Tratado de la Ciencia del derecho Constitucional Argentino y Comparado*. Alfa.
- Lobos Herrera, P. (2017). *Facultad del juez laboral de decretar prueba de oficio a la luz del principio de igualdad procesal* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/144450>
- Lopez, P. (2014). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_art-text&pid=S1815-02762004000100012

- Loutayf Ranea, R., & Solá, E. (2010). Principio de igualdad procesal en materia probatoria *La Ley 311*. En, J. W. Peyrano, S. L. Esperanza, A. C. Pauletti, A. Fermín Garrote (h) (Coord.), *Elementos de Derecho Probatorio* (pp. 251-300). Santa Fe, Rubinzal y Culzoni Editores.
- Malca, V. (2017). *Litigación y Proceso en la nueva ley procesal del trabajo*. Jurista Editores.
- Manterola, C., & Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Tesis y Master. (2021). *Investigación descriptiva: Ejemplos*. <https://tesisymasters.com.ar/investigacion-descriptiva-ejemplos/>
- Mendoza Meza, L. (2021). El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4). <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.8>
- Monroy, J. (1997). *Materiales de Enseñanza de Teoría del Proceso*. San Martín de Porres.
- Morales, R. (2022). Jurisprudencia constitucional en materia penal y derecho a una sentencia en un plazo razonable. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. <http://criminnet.ugr.es/recpc/24/recpc24-02.pdf>
- Moreno Galindo, E. (2018, 9 de marzo). *Definición Instrumental de las variables* [Blog]. Metodología de Investigación: <https://acortar.link/FREUDI>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la Investigación Básica. *Revista andaluza de patología digestiva*, 33(3), 221-227.

- Naime González, A., & Zaragoza Contreras, L. (2019). El principio de igualdad en el Proceso Abreviado. *Derecho y Cambio Social*, 360-385. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7075623>
- Ortega Campos, G. (2019). La vulneración de los derechos fundamentales en los procesos laborales abreviados. *Ius Vocatio Revista de Investigación de la Corte Superior de Justicia de Huánuco*, 2(2), 43-69. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/download/486/644>
- Oxford Languages. (2021). *Definiciones de Oxford Languages*. <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>
- Peyrano, J. (2011). *Principios Procesales*. Culzoni Editores.
- Pinochet Olave, R. (2017). *La notificación legal de la demanda debe realizarse dentro del plazo de prescripción de la acción respectiva para que pueda entenderse interrumpida civilmente la prescripción*. *Ius et Praxis*, 23(1), 629-638. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122017000100018>
- Priori, G. (2019). *El Proceso y la Tutela de Derechos*. PUCP.
- QuestionPro. (2022). *Muestreo no probabilístico: definición, tipos y ejemplos*. <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>
- Restrepo Saavedra, M. (2017). *Plazo razonable en investigaciones de violaciones de Derechos Humanos* [Tesis doctoral, Universidad Carlos III de Madrid]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10016/25006>
- Restrepo, C. (2019). *Cuál es el grado de afectación del derecho a la igualdad en la relación jurídico laboral del empleador y el trabajador respecto a la aplicación del principio indubio pro operario* [Trabajo de Grado, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3669>

- Rioja, A. (2017). ¿Cuáles son los principios procesales que regula nuestro sistema procesal civil? *LP Pasion por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/cuales-son-los-principios-procesales-regula-sistema-procesal-civil/>
- Rivera Cervantes, F. (2018, 12 de octubre). La Seguridad Jurídica y la Constitución Peruana. *El Peruano*. <https://elperuano.pe/suplementosflipping/juridica/709/web/pagina02.html>
- Rocco, H. (1976). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Themis.
- Rodriguez Cuzado, M. (2018). *La audiencia de conciliación en proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1448>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-147. [//revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368](http://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/368)
- Rodriguez Pacheco, R. (2020). *Los principios de celeridad y plazo razonable en el Centro de Rehabilitación Social de Macas* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/7440>
- Rus Arias, E. (2021). Investigación correlacional. *Economipedia*.
- Sagastegui, P. (2018). *Exegesis y sistematica del Código Procesal Civil*. Grijley.
- Saldaña González, A. (2020). *La audiencia única y su contravención al debido proceso y al derecho de defensa en el proceso abreviado laboral* [Tesis de grado, Universidad César Va-

- llejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47783>
- Sanchez, F. (2019). Guía de tesis y proyectos de investigación. *Tarea Asociación gráfica educativa*.
- Tribunal Constitucional. (2011). Expediente N°01014-2011-PHC/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/01014-2011-HC.pdf>
- Urbina Sotero, S. A. (2020). *La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/26575>
- Useche, M. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos*. Editorial Gente nueva.
- Valera Bohórquez, F. (2019, 18 de noviembre). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *Actualidad Laboral*. <https://acortar.link/eqWf22>
- Varela Bohórquez, F. (2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *Actualidad Laboral*. <https://acortar.link/eqWf22>
- Vargas Morales, R. A. (2023). Seguridad jurídica como fin del derecho. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (27), e3075. <https://doi.org/10.22235/rd27.3075>
- Vigo, R. (2006). *Interpretación Jurídica*. Rubinzal-Culzoni.
- Wigodski, J. (2010). Población y muestra. *Metodología de la Investigación*. <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>



Religación **Press**

Ideas desde el Sur Global



Religación
Press



ISBN: 978-9942-642-99-8



9 789942 642998