



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

**“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 para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Sergio Andrés Urbina Sotero

Asesor:

Mg. Olenka Carpio Navarro

Trujillo – Perú

2020

DEDICATORIA

*A mis padres
Que invirtieron mucho
Para que sea profesional.*

AGRADECIMIENTO

*A Dios y a la Virgen María
por estar siempre en mi vida.
Y a mi hermana que sin ella
No hubiera sido posible
Alcanzar al fin esta meta.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

<u>DEDICATORIA</u>	ii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iii
<u>ÍNDICE DE CONTENIDOS</u>	iv
<u>ÍNDICE DE TABLAS</u>	vii
<u>ÍNDICE DE FIGURAS</u>	viii
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	xii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Formulación del problema.....	19
1.3. Justificación.....	17
1.4. Limitaciones.....	18
1.5. Objetivos.....	18
1.6. Hipótesis.....	19
1.7. Marco teórico	22
1.7.1. Antecedentes.....	22
1.7.2. Bases teóricas.....	26
CAPITULO 1. Principios y derechos del proceso laboral peruano vinculados al derecho de acción, contradicción y prueba	26
1.1. Generalidad de los principios del derecho laboral.....	26
1.2. Características de los principios del derecho laboral.....	28
1.3. Principios del derecho procesal laboral y su enfoque constitucional.....	30
1.3.1. Principio protector.....	31
1.3.2. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	35
1.3.3. Principio de primacía de la realidad.....	37
1.3.4. Principio de celeridad.....	39
1.4. El derecho de acción, derecho de contradicción y derecho a la prueba como principios aplicados al proceso laboral.....	40
1.4.1. El derecho de acción.....	40
1.4.1. El Derecho de contradicción.....	46
1.4.3. El derecho a la prueba.....	50
CAPITULO 2. Los actos postulatorios y el desarrollo de la audiencia en el Proceso Ordinario Laboral y el Proceso Abreviado Laboral, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo	61
2.1. La evolución de los sistemas que han regido el proceso laboral en el Perú.....	61

2.2. Tipos de procesos laborales que regulan las relaciones privadas de trabajo.....	63
2.2.1. El Decreto Supremo N° 007-71-TR del 30/11/1971.....	65
2.2.2. El Decreto Supremo N° 03-80-TR del 26/03/1980.....	67
2.2.3. La Ley Procesal de Trabajo de 1996.....	68
2.3. La estructura del proceso laboral.....	69
2.4. El principio de concentración.....	70
2.5. Procesos especiales.....	72
2.6. El Proceso Ordinario Laboral y el Proceso Abreviado Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	72
2.7. El Proceso Ordinario Laboral.....	74
2.7.1. Admisión y procedencia de la demandada.....	75
2.7.2. Desarrollo del proceso.....	75
2.7.3. Audiencia de Conciliación.....	76
2.7.4. Audiencia de Juzgamiento.....	77
2.8. El Proceso Abreviado Laboral.....	78
2.8.1. Desarrollo del proceso.....	79
2.8.2. Desarrollo de la Audiencia Única.....	80
2.9. Respecto a la normatividad emitida por el Gobierno Peruano que regula medidas temporales sobre el desarrollo de las audiencias en el contexto de la pandemia causada por el COVID-19.....	84
CAPITULO 3. Los alcances de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y el derecho de pronunciamiento y cuestionamiento de la prueba introducida por la parte demandada.....	89
3.1. La contestación de la demanda, una expresión de derecho de defensa.....	91
3.2. La discrecionalidad del juez y su influencia en el derecho de defensa de la parte demandante.....	95
3.3. La defensa técnica en el proceso laboral.....	99
3.4. La importancia del principio de oralidad en la litigación dentro de un proceso.....	101
3.5. Las técnicas de litigación en un proceso laboral.....	104
3.5.1. En la etapa de confrontación de posiciones.....	105
3.5.2. En la etapa probatoria.....	107
3.5.3. En los alegatos de clausura o alegatos finales.....	108
3.6. El derecho de pronunciamiento sobre la prueba introducida por la parte demandada.....	110
3.6.1. Las audiencias en el proceso abreviado.....	110
3.6.2. Los puntos controvertidos en el proceso laboral.....	113
3.7. Cuestionamiento de la prueba introducida por la parte demandada.....	116
3.7.1. La prueba.....	116
CAPITULO 4. La postulación de la contestación de la demanda en el derecho comparado...119	119
4.1. En Venezuela.....	119
4.2. En Chile.....	121
4.3. En España.....	125
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA..... 131	131
3.1. Diseño de investigación.....	131
3.2. Población.....	131
3.3. Muestra.....	132
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	135

3.5. Métodos y procedimientos de análisis de datos.....	136
CAPÍTULO 3. RESULTADOS.....	139
4.1. Objetivo N° 01	139
4.2. Objetivo N° 02.....	148
4.3. Objetivo N° 03.....	157
4.4. Objetivo N° 04.....	164
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	172
5.1. Discusión N° 01.....	172
5.2. Discusión N° 02.....	181
5.3. Discusión N° 03.....	200
5.4. Discusión N° 04.....	212
CONCLUSIONES.....	225
RECOMENDACIONES	227
REFERENCIAS.....	229
ANEXOS	240
ACTA DE AUTORIZACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	241
<u>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....</u>	<u>242</u>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Muestra.....	131
Tabla N° 02: Vaciado de entrevista, pregunta 02, resultado 01.....	143
Tabla N° 03: Vaciado de entrevista, pregunta 04, resultado 01.....	145
Tabla N° 04: Vaciado de entrevista, pregunta 05, resultado 01.....	147
Tabla N° 05: Análisis de audiencias y contestación de demanda, resultado 02.....	151
Tabla N° 06: Vaciado de entrevista, pregunta 01, resultado 02.....	154
Tabla N° 07: Vaciado de entrevista, pregunta 02, resultado 02.....	155
Tabla N° 08: Análisis de audiencias y contestación de demanda, resultado 03.....	158
Tabla N° 09: Vaciado de entrevista, pregunta 02, resultado 03.....	161
Tabla N° 10: Vaciado de entrevista, pregunta 03, resultado 03.....	163
Tabla N° 11: Cuadro comparativo con el proceso laboral venezolano.....	165
Tabla N° 12: Cuadro comparativo con el proceso laboral chileno.....	167
Tabla N° 13: Cuadro comparativo con el proceso laboral español.....	170

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Esquema de proceso ordinario laboral.....	78
Figura N° 02: Esquema de proceso abreviado laboral.....	82
Figura N° 03: Esquema de la segunda instancia en el proceso laboral.....	83
Figura N° 04: Esquema del recurso de casación en el proceso laboral.....	83
Figura N° 05: Etapas del proceso abreviado laboral.....	90

RESUMEN

La presente investigación analiza el proceso abreviado laboral en relación al respeto del derecho de defensa de la parte demandante, manifestado en el derecho de contradicción de los medios de defensa y la prueba ofrecida por la demandada en la contestación de demanda, la misma que es entregada recién a la parte accionante en el acto de Audiencia Única, disponiendo solo del tiempo que le otorgue el juez para la revisión del escrito, situación que está regulada por el numeral 1) del artículo 49° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Así pues, mediante el análisis de expedientes tramitados vía Proceso Abreviado Laboral en juzgados de paz letrado y juzgados especializados en materia laboral, se determinará el tiempo otorgado por el juez a la parte demandante para revisar el escrito de contestación de demanda, y se analizará el resultado obtenido en la sentencia en relación a lo solicitado en la demanda, así como los medios de defensa que la parte demandada pueda ejercer y que el accionante tenga que contradecir en audiencia. Por otro lado, se realizaron entrevistas a especialistas en Derecho Laboral y Procesal Laboral, en este caso, jueces laborales que llevan procesos abreviados laborales según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el propósito de obtener opiniones de personas que estén directamente relacionadas con la problemática desarrollada, ya que, como jueces laborales, tienen la dirección de la audiencia; y siendo ellos quienes otorgan el tiempo que creen conveniente al demandante para la revisión de la contestación de la demanda, están en la posibilidad de determinar si la parte accionante puede mantener una buena defensa respecto de su teoría del caso, y en su defecto, podrían estimar qué medida sería necesaria para que dicha parte puedan ejercer su derecho de defensa cabalmente. Por lo tanto, en el presente trabajo se analizará la incidencia de la

oportunidad de la presentación de la contestación de la demanda, en el Proceso Abreviado Laboral, regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el derecho de defensa del demandante, en cuanto a su derecho de contradicción respecto de los medios de defensa utilizados y la prueba ofrecida por la demandada, con el propósito de determinar si existe o no vulneración a este derecho, teniendo en cuenta también el derecho comparado, y si es el caso, proponer alguna alternativa de solución.

Palabras clave: Proceso Abreviado Laboral, Derecho de Defensa, Derecho de Contradicción, Contestación de Demanda, Audiencia Única, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

ABSTRACT

The current research analyzes the abbreviate labor process in relation to the respect of the claimant defense right related to the right to contradict evidence and means of defense that are offered by the defendant in its answer of demand, which is handed in in the unique audience, having the claimant only the time that judges decides in that moment to revise and analyze the answer of demand, situation that is regulated in the number 1 of the article 49° of the New Procesal Labor Law.

In this situation, the analysis of labor cases in different labor processes, will determine the time allowed by the judge to the claimant to revise the answer of the demand and the result obtained in the sentence in relation to what was petitioned in the demand as well as the means of defense that defendant could use and the petitioner had to respond in audience.

On the other hand, there were some interviews to specialist in Labor Law and Process Law, in this case, labor judges that handles abbreviate labor processes according with the New Process Labor Law, with the purpose to obtain different op, with the purpose inions of people that are directly related with the current investigation, because of their charge, they direct the audience, being they the ones who award the prudential time to the claimant in order to revise the answer of demand, and they have the possibility to determine if the claimant can hold a good defense respect of his theory of case, or which would be a necessary tool for parties can fully exert their right of defense.

In conclusion, in the current research it will be analyzed the effect of the opportunity of the presentation of the answer of demand in the abbreviate labor process regulated in the New Process Labor Law in the right of defense of the claimant, in respect of his right of

contradiction related to the means of defense used and the evidence offered by the defendant, with the purpose of determinate if there exists infraction of this right, having into consideration as well the comparative law and to propone an alternative of solution.

.

CAPÍTULO 4. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Estando al constante desarrollo de nuestra sociedad, tenemos que, en la actualidad, los conflictos laborales entendidos como la disparidad existente, entre las partes, del contrato de trabajo (ya sea el trabajador o empleador), vienen judicializándose cada vez en mayor número, producto de las obligaciones y derechos que implica toda relación laboral. En ese sentido, debemos señalar que, en todo ordenamiento jurídico, las reglas de juego en caso de surgimiento de algún conflicto de índole laboral entre las partes del contrato de trabajo se encuentra positivizado o plasmado en algún cuerpo normativo; tal como sucede, por ejemplo, en Venezuela, cuyo derecho sustantivo y procesal laboral se encuentra regulado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo; en Chile, por el Código de Trabajo; o en España, a través de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Asimismo, existen otros países en donde la normatividad laboral se encuentra amparada en diversas leyes, como en el Perú, en donde se ha previsto normas específicas para cada situación o beneficio social, así como para el desarrollo del proceso judicial de naturaleza laboral.

Ahora bien, en el ordenamiento jurídico peruano, los conflictos generados por las relaciones laborales, sean de naturaleza individual o colectiva dilucidados en un proceso judicial, son regulados por el Derecho Procesal del Trabajo; siendo pues que, los conflictos derivados del régimen laboral privado, valga decir, el régimen aplicado a aquellos trabajadores cuyo empleador es un particular, se ventilan en los procesos ordinarios y abreviados laborales; mientras que para el régimen laboral

público, es decir, para quienes prestan servicios en la Administración Pública, los conflictos judiciales se regulan en los procesos contenciosos administrativos, debiéndose precisar que el régimen privado también regula las relaciones de trabajo aun cuando el Estado sea el empleador, pero cuando éste actúa como particular. Siendo ello así, será motivo del presente análisis solamente los procesos que dilucidan conflictos generados por relaciones privadas de trabajo.

En este orden de ideas, resulta importante precisar que ha existido toda una evolución de la justicia laboral en el Perú en cuanto a las relaciones privadas de trabajo se refiere, siendo la última norma que regula su proceso, la Ley N° 29497, denominada Nueva Ley Procesal del Trabajo, caracterizada por establecer mecanismos de desigualdad compensatoria a favor del demandante que revelan el carácter tuitivo del proceso laboral –lo cual se encuentra previsto en los artículos I y III de su Título Preliminar-, teniendo en cuenta que, en el marco de una relación laboral, existe una evidente desigualdad que coloca al trabajador en una desventaja respecto de su empleador, sobre todo, de índole probatoria, por lo que ha dispuesto medidas para nivelar dicha situación como, por ejemplo, a través de la regla de profesionalidad, del principio de disposición de la prueba y de facilitación probatoria, así como las cargas probatorias dinámicas, previstas en su artículo 23°, las cuales están a disposición del trabajador en los distintos tipos de proceso que la ley regula para ventilar sus conflictos laborales, según la pretensión solicitada.

De esta manera, se tiene que la nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), cataloga dos tipos de procesos orales o por audiencias, a saber: el proceso abreviado laboral y el proceso ordinario laboral; siendo que, pese a que ambos regulan derechos derivados de relaciones privadas de trabajo, presentan algunas diferencias.

Así pues, podemos encontrar dentro de ambos procesos, cierta particularidad en cuanto a la oportunidad de la presentación de la contestación de demanda; pues, mientras que en el Proceso Abreviado Laboral es en la Audiencia Única donde la parte demandante recién toma conocimiento del contenido de la contestación de demanda que ha sido ingresada al proceso en el plazo otorgado por ley, la cual debe ser revisada dentro de la misma diligencia; de diferente forma ocurre en el Proceso Ordinario Laboral, en el que existen dos marcadas audiencias (de Conciliación y Juzgamiento), donde la contestación de demanda se presenta en Audiencia de Conciliación, la cual es previa a la de Juzgamiento, siendo esta última en la cual el demandante ya ha podido estudiar el escrito contestatorio para poder absolverlo íntegramente durante en el lapso comprendido entre ambas audiencias, para rebatir los medios probatorios ofertados por su contraparte y saber manejar todos los mecanismos necesarios que crea conveniente para acreditar su teoría del caso.

Esta particularidad del Proceso Abreviado Laboral se encuentra establecida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo 49°, el cual dispone que la Audiencia Única de un Proceso Abreviado laboral comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. De igual manera, el primer numeral del mismo artículo establece que *“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 pazo 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”*. En este sentido, se justifica esta investigación en el

sentido que el demandante, en el marco de un proceso laboral abreviado, no contaría con las mismas herramientas o argumentos necesarios para poder rebatir la contestación de demanda, teniendo que revisarla en la misma diligencia de audiencia, en el tiempo otorgado por el juez para que tome conocimiento del contenido de ésta y, en esas circunstancias, llevar a cabo todas las etapas de la audiencia, viéndose implicado, de esta manera, su derecho de defensa.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que en ambas vías procedimentales (abreviada y ordinaria), el derecho al debido proceso se presenta como uno de los tantos principios que deben respetarse durante su desarrollo, y que una de las manifestaciones de este principio es, justamente, el derecho de defensa, reconocido constitucionalmente en el artículo 139° inciso 14 de la Constitución de 1993, el cual, a tenor de Freddy Hernández Rengifo (2012), otorga carácter tuitivo a las partes procesales garantizando su derecho a la defensa oportuna en cualquier etapa del proceso judicial; sin embargo, este derecho fundamental y propio del derecho procesal se vería afectado en el Proceso Abreviado Laboral, por cuanto es en la Audiencia Única donde recién se corre traslado de la contestación de demanda y la parte demandante tiene que revisarla en ese mismo momento; por lo que, de esta manera, podríamos afirmar que existe una afectación al derecho de defensa de la parte actora en la medida que no puede ejercer su defensa con todos los instrumentos necesarios, además de no disponer legalmente de un plazo razonable para ejercer plenamente el contradictorio, siendo este último también contenido del derecho de defensa, protegido constitucionalmente, ello de acuerdo al Tribunal Constitucional, en su sentencia STC N° 06648-2006-HC-TC, en cuyo fundamento cuarto, establece que *“el contenido esencial del derecho de defensa queda afectado*

cuando, en seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por actos concretos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos". En este contexto, resulta necesario dilucidar cómo influye o repercute esta disposición normativa en el Proceso Abreviado Laboral sobre el derecho de defensa de la parte demandante de tal manera que éste no se vea afectado.

Ahora bien, sin perjuicio de lo prescrito por la Nueva Ley Procesal del Trabajo en lo que respecta al desarrollo del Proceso Abreviado Laboral, resulta imprescindible indicar que, en la coyuntura en que ha sido terminado este trabajo de investigación, caracterizada por las medidas preventivas que han sido adoptadas por el Gobierno Peruano en el marco del estado de emergencia sanitaria en el que se encuentra a raíz de la pandemia generada por el COVID-19, han sido emitidas una serie de normas administrativas que tienen por finalidad la prevención de la propagación de dicho virus, sobre todo, a través del aislamiento social obligatorio, dentro de las cuales, en el ámbito de la administración de justicia, se ha adoptado un conjunto de medidas temporales para la realización de las audiencias sin necesidad de la presencia física de las partes, del Magistrado y del personal jurisdiccional en general, dentro de las instalaciones del Poder Judicial, para preservar la salud de los mismos.

En efecto, mediante las Resoluciones Administrativas N° 000123-2020-CE-PJ y 173-2020-CE-PJ, de fechas 24 de abril y 25 de junio del 2020, respectivamente, se autorizó la realización de audiencias virtuales a través de la solución empresarial colaborativa Google Hangouts Meet, en la modalidad de videoconferencia, estableciendo el "Protocolo temporal para audiencias judiciales virtuales durante el periodo de emergencia sanitaria"; asimismo, mediante la Resolución

Administrativa N° 190-2020-CE-PJ, de fecha 16 de julio del 2020, se aprobó el “Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el COVID-19”, por el cual se faculta a los órganos jurisdiccionales la adopción de medidas excepcionales para adaptar los procesos en esta coyuntura. Tal es así que, tanto en los juzgados de paz letrado como especializados adscritos a la Corte Superior de Justicia de La Libertad, se ha dispuesto que, en los procesos ordinario y abreviado laboral, la contestación de la demanda sea notificada a la parte demandante con días de anticipación a la realización de la Audiencia de Conciliación o Audiencia Única, respectivamente, a efectos de que dicha parte pueda tomar conocimiento del referido escrito, y así viabilizar las audiencias virtuales, evitando suspensiones o reprogramaciones que alteren el normal desarrollo del proceso.

En este sentido, atendiendo a la problemática generada por la estructura del Proceso Abreviado Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo y su eventual incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante, conforme ha sido descrito precedentemente, resultaría trascendente evaluar también si las medidas coyunturales que han sido adoptadas en el ámbito jurisdiccional debido al estado de emergencia en el que se encuentra la Nación, relacionadas con la notificación de la contestación de la demanda en días previos a la realización de la Audiencia Única -lo que en modo alguno implica la modificación de la norma procesal laboral, pues se trata de medidas temporales-, podrían aplicarse de manera permanente de tal manera que conlleve a la modificación del artículo 49 de la referida Ley que regula la estructura del Proceso Abreviado Laboral.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, incide en el derecho de defensa de la parte demandante?

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica en determinar en qué medida el derecho de defensa de la parte demandante se vería vulnerado por la regulación actual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo NLPT, pues se tendría que la entrega de la contestación de la demanda al accionante en la misma Audiencia Única, en el marco de un Proceso Abreviado Laboral, afectaría este derecho-principio, ya que recién tomaría conocimiento del mismo en el acto de audiencia, no disponiendo de las herramientas suficientes para poder rebatir su contenido y medios probatorios ofrecidos, por no contar con un tiempo suficiente para su revisión.

Asimismo, se pretende garantizar un Proceso Abreviado Laboral, respetando cabalmente el derecho de defensa de ambas partes, sobre todo, de la parte más débil de la relación laboral: el trabajador, para lo cual la legislación de la materia deberá estar acorde con la Constitución y los Tratados Internacionales sobre la defensa de los derechos del trabajador, todo lo cual implicaría una necesaria modificación a la norma procesal actual.

Tiene relevancia académica en cuanto se contribuirá con el desarrollo de teorías y alcances que pretendan dar una mejor defensa al trabajador dentro de un Proceso

Abreviado Laboral, lo cual reforzará su tratamiento en la doctrina y, posteriormente, se verá reflejado en alguna modificación de la norma actual.

1.4. Limitaciones

El presente problema encuentra sus limitaciones en el sentido que no existe amplia información sobre el tema discutido. Solamente se cuenta con datos referenciales con alguna de las variables respecto a otros temas tomados como antecedentes. Esta limitación puede influir en la calidad de la dispersión temática, la cual tiene por finalidad argumentar los contenidos del marco teórico; sin embargo, la información existente será ampliada con la opinión recabada de personas especializadas en la materia mediante entrevistas y el análisis de casos. Asimismo, el desarrollo de este trabajo se encuentra limitado en cuanto a la toma de la muestra de los mismos, ya que se requiere del acceso a documentación en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, lo cual implica gestiones burocráticas y disponibilidad por parte del personal de esta entidad del Estado.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar si la oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, incide en el derecho de defensa del demandante.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar los principios y derechos del proceso laboral peruano vinculados al derecho de acción, contradicción y a la prueba, en el marco del derecho constitucional.
- Describir al proceso ordinario laboral y al proceso abreviado laboral en sus actuaciones de actos postulatorios y desarrollo de la audiencia según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Establecer los alcances de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y el derecho de pronunciamiento y cuestionamiento de la prueba introducida por la parte demandada.
- Determinar la forma de postulación de la contestación de la demanda en el proceso laboral del derecho comparado.

1.6. Formulación de la hipótesis

La oportunidad entrega de la contestación de demanda en la Audiencia Única en el Proceso Abreviado Laboral regulado por la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, incide negativamente en el derecho de defensa del demandante en razón del escaso tiempo que tiene la defensa técnica y el propio demandante para evaluar el contenido y el ofrecimiento de pruebas, a efecto de ejercer el contradictorio.

1.7. MARCO TEÓRICO

1.7.1. Antecedentes

Para la presente investigación, existen antecedentes que están relacionados con alguna de las dos variables, esto es, respecto a la oportunidad de la contestación de la demanda y el derecho de defensa de las partes en el proceso laboral peruano según la Nueva Ley Procesal del Trabajo:

- **Tesis de Laura Elvisabel Monzón Delgado (2016)** para optar el grado académico de Abogada en la Universidad Nacional de Trujillo, titulada “**Los derechos irrenunciables del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral**”, en la cual se critica la estructura actual del proceso ordinario laboral por cuanto la contestación de la demanda es entregada a la parte demandante una vez frustrada la etapa de conciliación, lo que le generaría incertidumbre al desconocer el material probatorio ofrecido por su contraparte, viéndose forzada a aceptar muchas veces un acuerdo conciliatorio que vulnera sus derechos irrenunciables, y se recomienda que el escrito postulatorio de la parte demandada sea presentado antes de dicha etapa del proceso. Se encuentra vinculado al problema de investigación desarrollado en la presente tesis, en la medida que en este trabajó también se propone que la contestación de la demanda sea entregada a la parte actora antes de la fase de conciliación, pero en un proceso abreviado laboral, ya que ésta es realizada conjuntamente con la etapa de juzgamiento, lo que significa que se corra traslado de dicho escrito a la parte demandante antes de la

Audiencia Única, a fin de que su defensa técnica tenga la posibilidad de tener un mayor tiempo para revisar su contenido y medios probatorios ofrecidos, para poder ejercer su contradictorio en mejores condiciones.

- **Tesis de Rocío del Carmen Rivera Medina (2016)** para optar el grado académico de Abogada en la Universidad Privada del Norte, titulada “**La influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio de medios probatorios extemporáneos en el derecho al debido proceso**”, en la cual se ha examinado el derecho al debido proceso, así como los derechos comprendidos en él tales como el derecho de defensa, el contradictorio y el derecho a la prueba. Se relaciona con el presente trabajo de investigación en la medida que la contestación de demanda se encontraría en el contexto de un medio probatorio extemporáneos, ya que recién se toma conocimiento del contenido de éste en la misma audiencia, siendo que las partes no pueden ejercer oportunamente su derecho de defensa y el contradictorio, debiendo pronunciarse en ese mismo acto.
- **Artículo redactado por Fernando Varela Bohórquez (2019)** en la revista Actualidad Laboral, titulado “**Enfoque crítico de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación**”, en el cual advierte que, una de las problemáticas de la actual norma procesal laboral, es que el derecho de defensa de las partes se vería más afectado en el proceso abreviado laboral que en el proceso ordinario laboral, porque la parte emplazada solo tiene diez días para contestar la demanda una vez notificada, y porque la parte demandante solo cuenta con escasos minutos que le son otorgados por el Juez para que pueda revisar la contestación de la demanda en la misma

Audiencia Única; en tal sentido, se propone que el demandante pueda tener acceso a este escrito antes de la realización de dicha diligencia para que pueda revisarlo con anticipación. Se relaciona con la presente investigación en tanto aquí también se postula que el derecho de defensa de la parte accionante se vería afectado al tener recién conocimiento del contenido de la contestación de la demanda en Audiencia Única, encontrándose en peligro su derecho al contradictorio y, en consecuencia, al debido proceso.

- **Artículo redactado por el Magistrado Ricardo Corrales Melgarejo (2020)**, en el Portal Jurídico Pasión por el Derecho (LP), titulado **“Innovaciones en la desmaterialización del proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”**, en el cual, a propósito de las medidas sanitarias que serán tomadas en la reanudación de las labores en el Poder Judicial después del aislamiento social obligatorio a fin de evitar la propagación del COVID-19, presenta, entre otras propuestas referidas a la notificación electrónica de los actos procesales que se deriven del expediente electrónico, que la contestación de la demanda, en el proceso ordinario laboral, se corra traslado a la parte demandante una vez que ésta haya sido presentada por mesa de partes electrónica, en tanto considera que es mejor que las partes procesales estén plenamente informadas de sus teorías del caso para estar dispuestas a conciliar, y en todo caso, tener la posibilidad de concentrar las etapas de conciliación y juzgamiento en un solo acto. Este artículo se encuentra relacionado con el problema de investigación planteado en esta tesis, ya que una de las propuestas que se plantea, es que la contestación de la demanda se notifique a la parte demandante antes de la Audiencia Única, en el proceso

abreviado laboral, la cual, por mandato legal, concentra las etapas de conciliación y juzgamiento, a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa en igual medida que su contraparte, y ello no solo por las medidas sanitarias de prevención de contagio del COVID-19, sino de manera permanente, para lo cual se propone la modificación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en cuanto a la estructura del proceso abreviado laboral.

1.7.1. Bases teóricas

CAPITULO I

PRINCIPIOS Y DERECHOS DEL PROCESO LABORAL PERUANO VINCULADOS AL DERECHO DE ACCIÓN, CONTRADICCIÓN Y A LA PRUEBA

La presente tesis se enmarca dentro de la rama del Derecho Procesal del Trabajo, a la cual le concierne la solución de las controversias y conflictos laborales. Por tal motivo, como disciplina jurídica es dependiente de dos vertientes: El Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal, por lo que en este capítulo se desarrollará los principios laborales de ambas ramas.

En primer lugar, en cuanto a los principios del Derecho Laboral, éstos deben incumbir y satisfacer de alguna manera a las dos magnas fuentes: poseer una base dogmática que justifique su existencia autónoma, no dependiente ni derivada de los derechos procesales ordinarios; por otro, de acuerdo a su propósito, deben acopiar y armonizar los principios que, a su vez, dan sustentáculo sustantivo a los derechos del trabajador. (Pasco, 2017).

1.1. Generalidades de los Principios del Derecho Laboral

Según Plá Rodríguez (1978) en su obra magistral dedicada inexcusablemente a éstos, los enmarca como: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden

servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Por su parte, el máximo intérprete de nuestra Constitución, ha referido mediante de la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2015-PI/TC, sobre el mismo tema:

“Denominase como tales a aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte ‘fuerte’ e ‘imponente’ y el trabajador en la parte ‘débil’ e ‘impotente”.

En esa misma directriz, Haro (2013) concreta de modo específico sobre los principios del Derecho Laboral como los “lineamientos o preceptos que orientan e inspiran la normatividad en materia laboral” (p. 12), mientras que Rendón (2007) estima que son parámetros concernientes para la deducción del sentido de las normas, en relación a su eficacia, además de constituir una forma de solucionar contextos no previstos por el ordenamiento jurídico en las discusiones entre empleadores y trabajadores.

Apremiando esta corriente dogmática, Rendón (2007), respecto a los principios laborales bosqueja que: “Son orientaciones sobre la interpretación y el sentido de las normas dadas o por darse, en cuanto a su alcance, significación o contenido, o sobre la manera de resolver determinadas situaciones no prescritas por las normas y la consideración de los hechos en las controversias entre empleadores y trabajadores” (p. 94). Derivando de lo anteriormente expuesto, el indiviso valor de los principios laborales, los mismos que han sido forjados con igual grado de importancia en nuestra Constitución Política al regularse en su artículo 26, principios de singular valor para la rama del Derecho que ahora nos ocupa, los cuales serán desarrollados ampliamente en los ítems posteriores.

1.2. Características de los Principios Laborales

Plá (1998) expone como características de los principios del Derecho de Trabajo:

- a) “Son enunciados que contienen una serie indistinta de situaciones, que sirven para inspirar, entender y suplir a las normas.
- b) Admiten identificar la autonomía del Derecho Laboral
Por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de derecho se diferencia del principio de pacta sunt servanda
- c) Se corresponden entre sí, es decir existe avenencia entre ellos.

Esta característica tiene relación con la de la identificación de la autonomía del Derecho Laboral, dado que en caso exista negación entre los principios resulta difícil la cohesión y unidad del Derecho Laboral.”

De Castro (1949) citado por Plá (1998), destaca que se debe resaltar no sólo lo conceptual sino, en particularidad, lo teleológico, esto es, la triple función que los principios de derecho cumplen:

- a) *Informadora*, pues sirven como referencia y cimiento del ordenamiento jurídico.
- b) *Normativa*, debido a que maniobran como fuente suplente, ante la ausencia de la ley. Estima además que los principios son medios de integración del Derecho.
- c) *Interpretadora*, en la medida que maniobran como razonamiento orientador del aplicador o intérprete del Derecho ante la solución de situaciones problemáticas.

Wagner Giglio (1984) previene apropiadamente contra el conflicto de identificar principios con simples singularidades, confusión en la que han incidido con asiduidad los autores, exclusivamente en el campo del Derecho procesal del trabajo. Sobre ello expresa:

- a) Los principios son necesariamente generales, mientras que las peculiaridades son restringidas, pertenecientes a uno o a pocos preceptos o momentos procesales;
- b) Los principios informan orientan o inspiran preceptos legales, por inducción, y pueden extraerse de ellos, por medio de razonamiento deductivo; de las peculiaridades no se extraen principios, ni derivan de ellas normas legales;
- c) Los principios dan organicidad a institutos y sistemas procesales; las peculiaridades no, pues agotan su actuación en ámbito

estrecho generalmente perteneciente al procedimiento y no al proceso”. (pág. 368).

1.3. Principios del Derecho Procesal Laboral y su enfoque constitucional

El Derecho Procesal del Trabajo es un derecho instrumental; su finalidad “es la de actuar, en la práctica, haciendo efectivo y real el Derecho sustantivo del trabajo” (Wagner, 1984, pág 374). A tal consecuencia, esta rama del derecho procesal debe ser armoniosa a la importancia de la naturaleza de los derechos que se discuten en la vía laboral, por tanto si las impugnaciones y conflictos laborales son intrínsecamente disímiles a los debates comunes, resulta indispensable la existencia de un Derecho Procesal que cumpla ese designio y resulte adecuado para cautelar los derechos y obligaciones emanados de los conflictos laborales atendiendo al grado de importancia primordial del Derecho Laboral.

Ahora bien, entiéndase por principios aquellas directrices que ilustran el desarrollo del proceso. En este sentido, Jorge Villasante (2009) se manifiesta, a propósito del proceso laboral, diciendo que son directrices que informan la elaboración del ordenamiento jurídico de carácter laboral y además sirven de fuente de directa o indirecta para resolución de controversias. Así pues, en el supuesto de encontrarnos frente a una duda insalvable, las normas se tendrán que aplicar en forma armoniosa a los principios rectores del proceso laboral. Estos principios deben ser observados por ambas partes procesales (entendido esto como demandante y demandado), así como por quienes administran justicia. Toda vez que evidentemente, son de aplicación en el marco de la

Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual es objeto de análisis de este trabajo y la cual se describirá en apartados posteriores, con la finalidad de recoger una idea general del contenido de la misma, así como de su aplicación.

1.3.1. Principio Protector

También distinguido como principio tuitivo, infunde indivisiblemente el Derecho del Trabajo y se establece en la desigualdad de perspectivas existentes entre empleador y trabajador, exteriorizada en la subordinación de este hacia aquel. (García, 1996)

Se puede decir que dentro de las discrepancias que se marcan entre la discusión común y la laboral, acaso el más axiomático es la múltiple desigualdad jurídica, económica y probatoria que aparta a los contendientes en un litigio de trabajo y que hacen de uno -el empleador- la parte fuerte y del otro -el trabajador- la débil. (Pasco, 2017)

Este principio de singular importancia que tiene como finalidad equiparar desigualdades existentes entre las partes del proceso laboral, se ha conceptualizado en la Casación del Expediente N°1874-2000-Lima, en el cual se prescribe a tenor literal: *“En virtud del carácter tuitivo del Derecho Laboral, se busca la protección del trabajador y equiparar o atenuar la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador”*.

Así, en atención a lo antes expuesto, queda claro que en una relación laboral, el trabajador es la parte más débil, toda vez que se encuentra subordinado y bajo las disposiciones del empleador, de ahí que el

principio en comento, busque como función principal equiparar dicha marcada desigualdad entre las partes procesales. De forma similar también lo ha previsto, el Tribunal Constitucional, en el sentencia recaída en el expediente N° 628-2001-AA/TC, en el cual de forma didáctica define: “(...) *este principio tiene como fundamento inspirador la desigualdad económica que existen entre las partes (trabajador y empleador), pero además las facultades que la ley le confiere al empleador que pone al primero en desventaja del segundo; por lo cual, en el proceso laboral, se deja de lado el principio del proceso civil de la igualdad de las partes, y la ley acude en ayuda del trabajador (...)*”. Siendo que la concretización de este principio en la normativa nacional concede una tutela especial al trabajador como parte débil en la relación laboral, lo cual ha sido admitido y compendiado por Plá (1998) en tres reglas específicas desmembradas a continuación:

a) In Dubio pro operario

Este principio se desprende en evocación a la traspuesta de la primitiva regla del Derecho Romano ‘*in dubio pro reo*’; la cual en el ámbito del Derecho Laboral exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, para lo cual debe preexistir un contenido dudoso e indeterminado sobre una normativa legal, a pesar de las contribuciones de las fuentes de interpretación del derecho.

Es preciso señalar de igual forma, que a través de la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2015-PI/TC, se ha concebido la definición del Principio de Indubio Pro Operario, en los siguientes términos: *“La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica”*; lo cual aunado a el inciso tres del artículo 26° de la Constitución instituye constitucionalmente a este principio como *“Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”* De esto se desglosa como ya se ha antedicho líneas anteriores que este principio significa *“la duda favorece al trabajador”*.

En suma, de acuerdo a todo lo antes expuesto podemos sintetizar el presente principio laboral como aquel que ante duda insalvable respecto a la interpretación normativa, debe otorgarse preponderancia aquella interpretación que favorezca y otorgue mayores beneficios a la parte subordinada de a relación laboral (Haro, 2013).

b) La norma más favorable al trabajador

En este caso, se tiene a más de una norma ajustable o aplicable para el caso en concreto, y se debe decidir de entre toda la escala normativa, por aquélla que sea más propicia y la que contemple mayor cantidad de beneficios al trabajador.

Resulta didáctico para fines de la presente investigación, traer a colación la definición esbozada por, Neves (2007) en la cual señala sobre el principio en comento: “En el Derecho del Trabajo, a su vez, se ha formulado un principio específico para la hipótesis del conflicto: la norma más favorable. Así, cuando dos normas regulen incompatiblemente el mismo hecho, debe seleccionarse la que conceda más ventajas para el trabajador” (p.127)

c) La condición más beneficiosa para el trabajador

Es la consideración en donde una nueva norma laboral no debe subyugar o sintetizar las circunstancias más beneficiosas alcanzadas por el trabajador. Por su parte Plá (1998) subraya que “la regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar” (p.108)

En decisiva, se resguarda las condiciones laborales conseguidas por el trabajador en el lapso de la relación laboral ante la proximidad de aplicación de nuevas normas jurídicas que procuran mermar los beneficios laborales alcanzados.

Finalmente, Haro (2013) expone que “cuando las autoridades tengan que decidir sobre los problemas laborales tendrán que optar por las que considere mejores para los trabajadores” (p. 14).

1.3.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

En conocimientos generales, aplicados a cualquier rama del Derecho, en una relación contractual, se puede hermanar que las partes tienen autonomía para tratar los términos y condiciones de acuerdo a sus intereses. Empero, dicha voluntad de los contratantes independientemente de la materia en la que se desempeña, debe restar subsumida y observar normas de orden público, el ordenamiento jurídico y las buenas costumbres. (Valdiviezo, 2016)

Así, tal y como se había hecho mención en líneas anteriores, es importante reiterar que el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos encuentra su configuración normativa en el artículo 26° de la Constitución, cuyo texto lo sitúa manifiestamente como: “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.”

Lo cual en palabras de Haro (2013) dicho principio se orienta a: “Evitar abusos de parte del lado más fuerte de la relación laboral - es decir, el empleador - contra el trabajador, salvaguardando sus derechos” (p.12).

Del mismo modo que, Ferro (2004) apunta sobre el principio en comentario que: “El principio de irrenunciabilidad de derechos ostenta gran valor e incidencia en la protección del trabajador, dado que carecería de eficacia que la legislación reconociera un conjunto de beneficios destinados a atenuar la condición de desigualdad entre el empleador y el trabajador y simultáneamente se reconociese a éste la capacidad para renunciar o disponer de tales derechos”. (p. 112).

Desde similar óptica, Boza (2011) alega que “el principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autodefensa normativa en apoyo del trabajador, que, por su inferior posición contractual frente al empresario, podría terminar dejando de lado derechos que le concede el ordenamiento jurídico” (p. 175)

En resumen, su interpretación reside en que si un trabajador renuncia “voluntariamente” a sus derechos laborales, dicho acto acaece en nulo al constituir un claro acto jurídico que atenta groseramente el orden público, razón por la cual este principio se encuentra destinado a auxiliar al trabajador, salvaguardándolo de “renunciar” a sus derechos laborales ante la eventual presión o amenaza de la parte más fuerte de la relación laboral, pues se considera que dichos beneficios y derechos laborales le pertenecen de manera congénita desde el inicio de la relación laboral al trabajador.

Razón por la cual en el plano factico existe casuística, en la que el trabajador haya firmado contratos en los cuales acepta una remuneración inferior a la remuneración mínima vital; sin embargo, al iniciar un proceso judicial, podrá solicitar el reintegro del mismo porque en materia laboral, no se pueden disponer de tales derechos irrenunciables. Así pues, Jorge Villasante (2009) sostiene que: “Las atribuciones que la ley reconoce al empleador no pueden vaciar de contenido efectivo los derechos del trabajador.” (p.20)

Así, pues, la irrenunciabilidad de los derechos laborales se fundamenta en que las normas laborales son de orden público y han sido diseñadas

por el legislador con un marcado carácter tuitivo orientado al resguardo de la parte subordinada de una relación laboral: el trabajador.

En este sentido, se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-AI en la que taxativamente se señaló: “La irrenunciabilidad de derechos laborales está referida básicamente a la imposibilidad jurídica de que un agente se prive voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho en beneficio propio.”

1.3.3. Principio de Primacía de la Realidad

En un proceso judicial, independientemente de la materia, se utiliza mecanismos para buscar la verdad lo más exacta posible. Así pues, el principio de primacía de la realidad constituye un principio netamente de materia laboral, el cual ha sido definido por la doctrina y jurisprudencia que ante la discordancia entre lo que existe en el terreno de los hechos o el terreno factico, y lo que se encuentra plasmado formalmente en contratos, documentos o acuerdos, el juez debe darle primacía a lo ocurre en el campo concerniente a los hechos.

En este sentido, Romero Montes, citado por Jorge Villasante (2009), señala que: “(...) en aplicación del principio de primacía de la realidad, el juez debe buscar la verdad real antes que la formal (la expresada en documentos). No debe conformarse con la verdad aparente sino procurar averiguar lo ocurrido, teniendo en cuenta que los hechos priman sobre las apariencias.” (p.28)

De esta manera, un claro ejemplo de la importancia del principio en comento, podría darse en el caso que un empleador demandado no podrá alegar contratos modales si realmente no ha justificado una causa objetiva del porqué de dicha contratación a plazo determinado o contratación temporal.

Ahora bien, respecto a la aplicación de este principio, debe resaltarse la función del juez, en su rol de director del proceso, lo cual, aunado al principio de inmediación, impone al juez una obligación de relación directa con las partes procesales, siendo que el juzgador tendrá a su cargo el deber de ordenar las diligencias que estime pertinentes y necesarias para esclarecer de los hechos controvertidos.

Lo antes expuesto, se materializa en el proceso judicial mediante la oralidad, teniendo bajo óptica que el proceso laboral actual es por audiencias, y es en la misma donde ambas partes oralizan sus pretensiones y sus medios probatorios para generar convencimiento al Juez.

Asimismo, es preciso señalar que el principio de primacía de la realidad se encuentra manifestado en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador. Así ha quedado establecido en el artículo 23° de la Ley N° 29497 en el numeral 23.2 de dicho artículo, el cual determina: “Acreditada la prestación de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado salvo prueba en contrario”. De igual modo, en el numeral siguiente también se dispone que corresponde al empleador, en

un proceso judicial, acreditar el pago o el cumplimiento de sus obligaciones como tal.

1.3.4. Principio de Celeridad Procesal

Este principio se manifiesta a través de los plazos otorgados a las partes para realización de actos procesales que coadyuven al esclarecimiento de los hechos materia sub Litis, teniendo como objetivo resolver el proceso sin dilaciones innecesarias.

De esta manera, podemos establecer que el principio de celeridad procesal persigue la rapidez del proceso laboral, procurando la eliminación de traba dilatorias que afecten el derecho de las partes. Se exige entonces una rapidez en el trámite. Así pues, este principio se verá manifestado en otros subprincipios como el de economía procesal, referido al tiempo con que los jueces deben llevar a cabo los actos procesales y que resulten imprescindibles; así como el principio de concentración, impulso procesal e inmediatez, a fin de evitar una justicia tardía. De esta manera, se puede corroborar que, al ser los tres principios desarrollados, los de principal uso en los procesos laborales, estos, tienen sus bases en el derecho constitucional, al encontrarse incluidos en la Constitución e incluso haber sido definidos por el Tribunal Constitucional, quedando en evidencia que el derecho laboral y sus directrices se encuentran ligados desde la raíz en el derecho Constitucional, por lo que adquiere calidad de derecho fundamental. Para fines de la presente investigación, debemos mencionar que este

principio se pone de especial manifiesto, en la problemática planteada al suspenderse las audiencias a causa que el demandante recién toma conocimiento en dicho acto del escrito de contestación de demanda.

1.4. El Derecho de Acción, derecho de contradicción y derecho a la prueba como principios aplicados al proceso laboral

La importancia de los principios del derecho laboral en el Derecho de Acción, de Contradicción y en el Derecho a la Prueba.

1.4.1. El Derecho de Acción

El Derecho de Acción, según Paredes (s,f) se enmarcaría en el supuesto de que toda persona, sujeto de derechos se halla en disposición de exigir al Estado tutela jurisdiccional para un caso determinado, sea conflicto de intereses o perplejidad jurídica. Este derecho se caracteriza por ser público, abstracto y autónomo.

La circunscripción del concepto de Acción, es la roca oblicua emanada del origen del Derecho Procesal como sapiencia autónoma. Dicha generalidad, la cual, incorporada a la de Jurisdicción y al de Proceso constituyen el Trinomio o Trípode del orden jurídico adjetivo, siendo estudiada a través de los últimos doscientos años, obteniéndose indicios diferentes, trascendencias disímiles, pero consintiendo a la vez la purificación de problemas teóricos propios de la rama procesal. (Montilla, 2008).

Así, con esfuerzo de bosquejar un axioma amplio que contenga todas las tipologías presentemente admitidas al retrato de Acción, y el cual

consienta concertar y diferenciar las nociones frecuentes y encontradas que trazan los procesalistas flamantes y nacientes, se forjan a continuidad algunos de los más reveladores enfoques de la doctrina, a los efectos de su análisis preciso. (Montilla, 2008).

En empuce tenemos al ilustre procesalista venezolano Rengel (1994) quien concreta el término “acción” del siguiente modo: “Poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar del juez, la composición de la litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante contra el demandado”. (pág. 162).

Mientras que, el procesalista uruguayo Couture (2005) al igual que el procesalista mencionado en el párrafo anterior, efectúa en su estudio y sinopsis de las diferentes generalidades del concepto Acción en su evolución, subrayando en específico que éste reside en una especie del derecho de petición.

Lo señalado por Couture, según Montilla (2008) se cimenta en el derecho general de petición, consagrado desde la antigüedad a las personas ante la autoridad del rey, y actualmente determinado por la mayoría de las Constituciones como la jurisdicción del ciudadano de asistir ante cualquier autoridad pública a requerir lo querido o equitativo.

Siguiendo con las definiciones expuestas por distintos procesalistas sudamericanos, se tiene la opinión del maestro colombiano Devis (1961) quien bosqueja una definición descriptiva, en la cual agrupa todas las particularidades de la Acción considerándola como: Un

Derecho público, cívico, subjetivo, abstracto y autónomo, conveniente a toda persona natural o jurídica, para conseguir la diligencia de la autoridad del Estado a un caso delimitado a través de una decisión judicial mediante un proceso.

En distinto ámbito, la comunidad internacional enaltece a un horizonte superior el ejercicio del Derecho de Acción. Así, el artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece: “Toda persona tiene derecho a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones, en condiciones de plena igualdad.”

En conclusión, tomando las particularidades más resaltantes de la doctrina desarrollada y en un osado intento por favorecer en la conceptualización de la Acción como representación jurídica, considerablemente se puede decir que es concebida como la potestad o derecho constitucional, universal y humano, concedido a cualquier individuo natural o jurídico, con el propósito de asentir mediante los medios y la oportunidad determinada por la ley a los órganos jurisdiccionales, representantes del Estado, quienes poseen la obligación de suministrar en referencia a la petición perpetrada por el justiciable afirmante de la titularidad de un derecho. Reconociéndose concienzudamente que la Acción es un derecho que permite la complacencia y amparo de otros derechos legales y constitucionales razón por lo cual últimamente se le imputa el carácter de metaderecho. (Montilla, 2008).

1.4.1.1. Características del Derecho de Acción

Es ineludible especificar sobre las características del Derecho de Acción, las cuales han emanado a lo largo del perfeccionamiento de la ciencia procesal, algunas completamente admitidas y compartidas, y otras que siguen forjando disputa, en torno a éstas según Montilla (2008) se tiene las siguientes características:

- ❖ **Derecho o Poder Jurídico:** La Acción es conceptualizada de ambas formas, teniéndose la idea que ésta reside en una preponderancia de ejercer positivas acciones.
- ❖ **Público:** En empieza esta característica reside en que este derecho es de acción porque le concierne a toda persona; inclusive es calificado como un Derecho Humano, el cual como ya se menciona tiene amparo tanto en el Derecho Internacional como en el ordenamiento jurídico interno. En segundo lugar, se tiene que es de carácter público debido a que se ejerce ante el Estado, personificado por el órgano jurisdiccional. En síntesis, ésta característica deriva de su función pública de impedir la justicia privada y avalar el orden jurídico y social.
- ❖ **Abstracto:** Su existencia y ejercicio no está vinculado a ningún hecho o derecho determinado; no debemos perder de vista que la Acción es propia e inseparable a la persona, no procedente de algún caso concluyente.

- ❖ **Autónomo:** Concerniente en innegable modo con la anterior característica dado que el derecho de Acción no está sometido ni incumbe a ningún otro derecho, mucho menos al derecho material solicitado.
- ❖ **Bilateral:** Algunos juristas (y pareciera que algunos ordenamientos jurídicos también) circunscriben en la noción de Acción, el derecho que tiene la contraparte material a defenderse, contraponiéndose a la pretensión esbozada. En tal sentido, preexiste una bilateralidad de la acción por cuanto el demandado, al ejercer los medios de defensa está simultáneamente accionando el sistema jurisdiccional. Sin embargo, el problema de apoyar esta postura se da dado que tal facultad de participar en un conflicto judicial corresponde al demandado como parte de su Derecho a la Defensa, que en opinión personal, constituye una institución diferente; este aspecto, resulta ser de carácter generador de disputa entre la doctrina la cual no es uniforme.
- ❖ **Metaderecho:** Este aspecto viene emergido por la apoteosis del derecho a la jurisdicción como un Derecho Humano acogido por numerosos instrumentos de índole internacional sobre derechos fundamentales, así como en declaraciones Internacionales suscritas por el Estado Peruano, y en la mayoría de las constituciones nacionales y

por supuesto la nuestra. Por tanto, se considera el mismo congénito a la persona humana, precedente a cualquier norma positiva del ordenamiento jurídico. Así, se le otorga una categoría suprema o privilegiada, puesto que al avalar el ejercicio del derecho de Acción se garantiza la protección de otros derechos legales.

1.4.1.2. Condiciones para el efectivo ejercicio del Derecho de Acción

Las condiciones para el efectivo ejercicio del Derecho de Acción son conocidas como menesteres, presupuestos o elementos. Así, a pesar que el ejercicio de la Acción, es autónomo y no se encuentra condicionado a ningún derecho definido, es forzoso para el solicitante efectuar un mínimo de condiciones con el objeto de preservar algunos principios procesales como el de la celeridad, economía procesal y la seguridad jurídica.

Entre estas condiciones según Montilla (2008) se hallan:

- ❖ **Posibilidad jurídica:** Haciendo alusión a que la postulación pretendida mediante la acción debe estar basada en una norma jurídica la cual le consienta al Juez solucionar el conflicto esbozado.
- ❖ **Interés procesal:** Germina por el interés de alcanzar tutela de los órganos jurisdiccionales y a su vez por el ajuste al proceso; se podría decir entonces que surge de la necesidad

que tiene una persona por un acontecimiento o contexto jurídico real en que se halla de asistir a la vía judicial para que se le reconozca un derecho y eludir un daño indebido personal o colectivo.

❖ **Cualidad:** Se define como la idoneidad del individuo para conducirse en juicio, de la cual se desglosa la relación entre los sujetos y la acción incoada. La cualidad es distinguida por algunos juristas como legitimación y se fracciona en los siguientes tipos:

- ***Legitimación a la causa-***. Se refiere a cualidad de quien se afirma tener la titularidad de la pretensión.
- ***Legitimación al proceso-***. Viene dado como un requisito procesal para el ejercicio de la acción, traducándose en la capacidad procesal del actor.

1.4.2. El Derecho de Contradicción

Este derecho en específico, se concibe como una expresión del derecho a la tutela jurisdiccional, que ostenta peculiarmente similares características que el derecho de acción, inclusive en la forma de su ejercicio. Es un derecho subjetivo, público, abstracto y autónomo que consiente a un sujeto de derechos emplazado exigirle al Estado le brinde tutela jurisdiccional. (Paredes, s,f)

Se halla regulado en el artículo 2° del Código Procesal Civil que prescribe que: “*Por el derecho de acción todo sujeto, en ejercicio de su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y en forma directa o a través*

de representante legal o apoderado, puede recurrir al órgano jurisdiccional pidiendo la solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica. Por ser titular del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el emplazado en un proceso civil tiene derecho de contradicción” y en el artículo 3° del Código Procesal Civil que a su vez señala: “Los derechos de acción y contradicción en materia procesal civil no admiten limitación ni restricción para su ejercicio, sin perjuicio de los requisitos procesales previstos en este Código”

El principio de contradicción, es el derecho que cada parte procesal tiene a tomar conocimiento de los actos procesales que se ejecutan en el proceso con la finalidad de tener la potestad de poder intervenir, ejercer su derecho a defenderse y acreditar su posición. En torno a ello, Alsina (1956) indica que:

“De acuerdo con el principio constitucional que garantiza la defensa en juicio, nuestro código procesal ha establecido el régimen de la bilateralidad, según el cual todos los actos de procedimiento deben ejecutarse con intervención de la parte contraria. Ello importa la contradicción, o sea el derecho a oponerse a la ejecución del acto, y el contralor, o sea el derecho a verificar su regularidad.” (pág.456).

En tal sentido, este principio garantiza a las partes tomar conocimiento oportunamente de los actos que se produzcan dentro del proceso, a fin

de poder ejercer los derechos correspondientes respecto de los mismos si lo consideran necesario. (Linares, 2013).

Es preciso indicar que este derecho, garantiza a ambas partes del proceso la contingencia certera de comparecer o acceder a la jurisdicción, para valer sus pretensiones, a través de los hechos en que se fundamentan y la actuación de pruebas. Ello implica, que lo que una de las partes sitúe al director del proceso entendido como el rol del juez, deba ser trasladada a su contraparte teniendo esto como fin, que ésta posea conocimiento de las actuaciones de su contrario, impidiéndose el atropello o injusticia del órgano jurisdiccional, dado que este sólo podrá proceder a mérito de lo que las partes hayan formulado en el proceso, poseyendo ambas la oportunidad de ser atendidas en el mismo mediante los diferentes actos procesales que implanten al proceso. (Rioja, 2017). Efectivamente, por este principio quienes participan en el proceso han de estar enterados de cada uno de los actos procesales que se llevan a cabo en su interior, para asegurar el ejercicio de derecho defensa de ambas partes procesales a través del cumplimiento de la garantía de comunicar propiamente a la contra parte de aquello que está acaeciendo, caso contrario se vería afectada la validez de los actos procesales al impedirse a una de las partes del proceso intervenir o manifestarse al respecto. (Linares, 2013)

Asimismo, el jurista Carocca (1998) manifiesta que:

“El principio del contradictorio tiene un componente esencial de paridad entre las partes y que se desprende de su mismo carácter de regulación de la relación entre ellas, que se verifica en cualquier clase de juicio. Y esto está motivado porque la controversia sólo puede producirse por el choque entre dos posturas equivalentes, de la misma entidad, ya que, si esta equiparación no existiera, una de las partes se habría impuesto a la otra y entonces la cuestión no se habría llegado a planear por vía jurisdiccional.” (pág. 316-317).

En ese sentido, teniendo como objetivo principal la emisión de resoluciones judiciales justas a través de una adecuada administración de justicia, debe anticipadamente haberse atendido a la pretensión de una de las partes con intervención de la otra, esto es con su fundamento en relación a lo manifestado por la contraria y así el juez resuelva confrontando las perspectivas y empleando la norma legal conveniente. (Rioja, 2017).

En definitiva, en nuestro sistema coexisten criterios en los que el contradictorio se origina pertinentemente, esto es, previamente al pronunciamiento del juez sobre el petitorio de una de las partes, y en las que recién toma conocimiento el afectado de la medida cautelar cuando ha sido concedida la misma; al respecto Monroy Palacios (2002)

justifica esta última opción manifestando que, “la especial situación del principio del contradictorio en materia cautelar no significa, en lo absoluto, un desconocimiento del contenido de aquel, sino, una reformulación, un acondicionamiento de su función a las particularidades que encierra la fase cautelar en la búsqueda por asegurar la eficacia del proceso.”(pág. 135).

1.4.3. El Derecho a la prueba

1.4.3.1. Definición de la Prueba

Como hemos establecido líneas más arriba, uno de los componentes del derecho de defensa es la oportunidad que tienen las partes, en un proceso, para en base a la tesis o teoría del caso que postula, aportar medios probatorios que creen convencimiento o certeza de la veracidad de su posición. De nada serviría pues, que, en el marco de un proceso judicial, se aleguen hechos o situaciones que después no podrán ser contrastadas con alguna prueba. De ahí que, podríamos afirmar que la materialización y exteriorización de lo alegado en una tesis de defensa o teoría del caso con la finalidad de ser acreditado ante el juzgador se encuentra constituido por la prueba.

En primer lugar, Alberto Hinostroza (2012) sostiene que “*La prueba, en sentido amplio, puede ser entendida como aquel medio para dar a conocer algún hecho o circunstancia y a*

través de ella el Juez adquiere el conocimiento de la realidad y no de las alegaciones que manifiestan las partes; en cambio, en sentido estricto, la prueba puede ser definida como aquellas razones extraídas de los medios probatorios ofrecidos que dan a conocer la realidad de los hechos a fin de resolver la cuestión controvertida” (p.18).

De esta manera, lo antes expuesto nos permite concluir sobre la prueba como aquella que constituye las razones que conducen al Juez a tener seguridad sobre la verdad de los hechos, siendo que para el caso de los medios probatorios estos constituyen instrumentos o herramientas que emplean las partes u ordena el juez, de los que se generan de tales razones, de ahí que existe la posibilidad que un medio probatorio no constituya prueba alguna al no desprenderse de dicha prueba nada que pueda generar convencimiento al Juez.

Así las cosas, podemos establecer que, en el marco de un proceso judicial, las partes ofrecen medios probatorios, pero es el Juzgador quien los admitirá como válidos y otorgará valor probatorio para generarle convencimiento respecto de la tesis de defensa planteada por cada una de las partes procesales. En ello radicaría básicamente la disparidad entre los conceptos expuestos anteriormente.

Para finalizar, según Abel Lunch, citado por Hinostroza (2012), “La prueba es la actividad cuya finalidad es verificar

las afirmaciones de los hechos aportados por las partes y determinar la certeza de los hechos controvertidos” (p.22). Por otro lado, hay que precisar que la iniciativa de la presentación recae sobre las partes y excepcionalmente sobre el Juez, cuando se requiere de oficio, lo cual desarrollaremos posteriormente.

1.4.3.2. Naturaleza jurídica de la prueba

Ha quedado establecido que la finalidad de la prueba es crear convicción de lo que se afirma sobre actos facticos manifestados por las partes procesales, los mismos que serán sujetos a contrastación. Ahora, en cuanto a la naturaleza de la prueba, principalmente no solo nos referimos al tipo de prueba prevista o no legalmente en el artículo 191° y siguientes del Código Procesal Civil, sino a un concepto más profundo respecto al núcleo duro del derecho y su utilidad dentro del proceso judicial.

En este sentido, cobra importancia lo sostenido por Hinostroza (2012) al mantener que: “El derecho de probar es considerado como subjetivo porque exterioriza la manifestación de voluntad del sujeto procesal, ya sea en la demanda como en su contestación; a diferencia de lo que ocurre en las pruebas de oficio puesto que, en este caso, es la ley que faculta al juez.” (p.75).

Ello nos permite concluir, que el derecho en comento es efectivamente un derecho procesal consistente en aportar medios probatorios por parte de litigantes, los cuales constituyen un acto jurídico de naturaleza procesal cuyo objeto es acreditar la teoría del caso o las pretensiones solicitadas.

Así pues, en el marco de un proceso la prueba juega un papel crucial, pues, veremos que es de trascendental valor en los procesos laborales, tal como explicaremos a lo largo de esta investigación.

1.4.3.3. La protección del derecho de defensa a través de los principios generales de la prueba

En el desarrollo de un proceso judicial, es de vital importancia la etapa probatoria ya que, como hemos visto, es aquella en donde se va a cobrar certeza respecto a la parte fáctica alegada por cada una de las partes, a través de los medios probatorios pertinentes que uno ofrezca. Sin embargo, este derecho probatorio con el que cuentan las partes se rige por ciertos principios, para lo cual tomaremos algunos que consideramos se encuentran aludidos en un proceso abreviado laboral, en el marco de nuestro problema de investigación.

1.4.3.3.1. Principio de la necesidad de la prueba.

La prueba es necesaria evidentemente para acreditar la parte fáctica materia de controversia y pretensiones postulatorias de las partes, las cuales son ofrecidos

generalmente por las partes y excepcionalmente se oficia por magistrados. A tenor de Soto Gómez, citado por Alberto Hinostroza (2012): “las decisiones positivas de fondo deben fundarse en pruebas regular y oportunamente incorporadas al proceso, lo cual asegura el respeto al principio de contradicción y es garantía del derecho de defensa de los justiciables” (p. 66). Asimismo, este principio nos indica que el juez no debe aplicar su conocimiento personal o privado acerca del proceso, toda vez que esto se encuentra sujeto a contrastación probatoria.

1.4.3.3.2. Principio de lealtad y probidad de la prueba

Este principio está relacionado a la conducencia que tiene la prueba para llegar a la verdad. También podemos referirnos al hecho que la prueba haya sido obtenida por mecanismos legales. Por ejemplo, a fin de engañar al juzgador, una de las partes presenta un documento carente de veracidad; por tanto la parte que resultaría perjudicada con tal hecho, está en su derecho de invocar este principio, el cual lo puede hacer valer ejerciendo su derecho a cuestionar la prueba mencionada y demostrando su falsedad.

1.4.3.3.3. Principio de contradicción de la prueba

Este es uno de los principios más importantes que forma también la parte intrínseca al derecho de defensa, es decir, la posibilidad de contradecir lo alegado por la parte contraria y la posibilidad de ofrecer medio probatorio que acredite su tesis. En este sentido, Devis Echandía, citado por Alberto Hinostroza (2012) señala que: “La parte contraria a quien ofrece la prueba debe tener la oportunidad en el seno de un proceso para conocerla y discutirla” (p.70).

De ello se puede inferir que, la prueba no puede estar limitada al conocimiento únicamente de la parte que lo ofreció y el órgano jurisdiccional, sino que la actividad probatoria y su conocimiento debe ser bilateral entre las partes, garantizándose su percepción por cada una de las partes procesales. Por ejemplo, este principio se ve manifestado al momento de formular una cuestión probatoria o cuando se ofrece un medio probatorio extemporáneo, en donde la parte contraria tiene derecho a discutir la validez o la fundabilidad de lo ofrecido o formulado.

1.4.3.3.4. Principio de igualdad de oportunidad para la prueba

La igualdad de oportunidad de la prueba indica claramente la similar posibilidad de todas las partes en un proceso de presentar alguna prueba que acredite los hechos en que se encuentran fundamentadas sus pretensiones legales, siendo que ello, evidentemente está relacionado con el principio de contradicción, que también concierne la posibilidad de oponerse a los mismos.

Resulta evidente que el principio en mención, encuentra su base normativa en el principio que establece nuestra Carta Magna de igualdad ante la ley; sin embargo, está estrechamente ligado al problema de investigación en cuanto las partes, dentro de un proceso laboral, tienen la oportunidad de presentar sus medios probatorios en sus actos postulatorios, a menos que se encuadre una situación extraordinaria donde excepcionalmente se podrán ofrecer después de dichas etapas. Así pues, este principio se ve manifestado en la oportunidad que tienen las partes tanto en el ofrecimiento como en la contradicción de las pruebas.

1.4.3.3.5. Principio de preclusión de la prueba

Cuando se habla de preclusión nos referimos a la situación de que, tal como se ha tratado en los principios desarrollados anteriormente, las pruebas se presentan y actúan en una determinada etapa más en cualquier momento del proceso, salvo el caso que sea una prueba extemporánea, la misma que deberá encuadrar en los supuestos establecidos en la norma. Así pues, está relacionado con la oportunidad y contradicción de la prueba en tanto que la parte contraria debe tomar conocimiento de esta conociéndola de antemano, para poder rebatirla y así ejercer debidamente su derecho de defensa. Este principio también es respetado por el Juez en tanto debe respetar el desarrollo de la etapa probatoria dentro de un proceso.

1.4.3.3.6. Principio de concentración de la prueba

Este principio está referido al hecho que la actuación probatoria debe darse en una determinada etapa procesal porque, en caso contrario, obstaculizaría su apreciación, lo cual es lo más importante en el estadio de tomar la decisión. Este principio, se vería afectado cuando el juez ordena una prueba de oficio o cuando excepcionalmente debido al bagaje probatorio

presentado y que la contraparte no ha tenido conocimiento oportuno de la misma, se disponga suspender la audiencia. En este sentido, también está relacionado al principio de oportunidad y de contradicción de la prueba.

1.4.3.3.7. Principio de libertad de la prueba

A grosso modo, podemos afirmar que este principio establece la libertad que tienen las partes para presentar los medios probatorios idóneos que acrediten su teoría del caso; sin embargo, este se vería restringido por la misma ley, cuando por ejemplo contravienen al orden público. Asimismo, en tanto que la ley no restringe los tipos de medios probatorios que se pueden presentar, el artículo 193° confiere libertad a las partes de presentar todo tipo de prueba, sin que haya vulneración de principios de orden público, a través de los medios probatorios atípicos.

1.4.3.3.8. Principio de la carga de la prueba

En cuanto a la carga probatoria, es comúnmente aceptado que, esta recaiga sobre quien alega sucesos facticos en los que fundamenta su pretensión o quien los contradice sosteniendo nuevos sucesos facticos, ello acorde con el artículo 196° del Código Civil. Asimismo, el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal

del Trabajo establece que: “La carga de la prueba del cumplimiento de las obligaciones laborales es del empleador demandado una vez acreditada la prestación de servicios.” En este sentido, en la materia procesal que nos ocupa, ambas partes deben estar preparadas para ejercer correctamente su defensa en cuanto a las pruebas ofrecidas por la contraparte.

1.4.3.3.9. Principio de la oralidad y escrituralidad

Este principio refiere estrictamente al contacto lineal y sin interferencias que debe existir entre el juez, las partes y los medios probatorios mediante la oralización de sus argumentos, específicamente, en la actuación probatoria. En contraparte, la escrituralidad no permite que haya ese vínculo entre las partes y las pruebas, siendo más dificultoso materializar inmediación del juez, lo cual obstaculiza la impartición de justicia.

Es apelando a los beneficios antes señalados que, el artículo 12° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo dispone el predominio de la oralidad antes que de la escrituralidad al ser un proceso judicial que actualmente se rige por audiencias.

1.4.3.3.10. Principio inquisitivo en la ordenación y práctica de las pruebas

Alberto Hinostroza (2012), explica este principio indicando que: “El sistema inquisitivo es propugnado por el derecho procesal en general, en tanto el juez cuenta con facultades para indagar o investigar a fin de llegar a la verdad de los hechos.” (p.105)

Esto se manifiesta de manera explícita en la potestad que tiene el juez para oficiar pruebas, así como en la facultad de hacer preguntas a las partes, en el marco de una audiencia en busca de advertir contradicciones o puntos oscuros o no esclarecidos por las partes procesales.

En conclusión, podemos afirmar que los principios generales de la prueba están orientados a dirigir la presentación y la actuación de la misma, quedando establecido que hay una oportunidad determinada respecto a su presentación y actuación, en la cual tanto el demandado como el demandante estén expeditos de poner en ejercicio su derecho de defensa en el momento procesal previsto para ello, salvo las excepciones legales y normativas previstas.

CAPÍTULO II

LOS ACTOS POSTULATORIOS Y EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL Y EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Para el desarrollo de éste acápite es de imperiosa necesidad conocer el surgimiento del Derecho Procesal Laboral propiamente dicho en la Legislación Peruana, por ello en este capítulo se analizara de forma critica la evolución procesal del derecho laboral peruano, abordando para ello principales características que han regido nuestro sistema laboral procesal en legislaciones anteriores, para posteriormente abordar los aspectos más relevantes y característicos de nuestra legislación actual, la cual se encuentra regulada por La Nueva Ley Procesal del Trabajo, y finalmente describir los tipos de procesos que esta última ley mencionada contempla, como lo son: El Proceso Laboral Ordinario y El Proceso Laboral Abreviado.

2.1. La evolución de los Sistemas que han regido el Proceso Laboral en Perú

Según Gómez (2010), en materia laboral, la solución de los conflictos surgidos ha pasado por una evolución paulatina; así si nos remitimos a los inicios de la resolución judicial de conflictos laborales, debemos señalar que estos primigeniamente fueron designados a la competencia de los jueces especializados en materia civil, puesto que no existía una concepción exacta de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo; en este sentido, se sometía a las autoridades civiles los conflictos laborales incipientes que empezaban a presentarse.

De lo expuesto, podemos advertir que los problemas laborales estaban sometidos al derecho civil, el cual, pone en situación de igualdad a ambas partes, esto es, el demandante y demandado. Sin embargo, con el pasar de las décadas, fue notoria la imperiosa necesidad de la creación de un proceso laboral independiente que contemple y se ajuste a la naturaleza de los derechos derivados de la relación de laboralidad que se reclaman en esta vía, ello en observancia que el proceso civil no resultaba idóneo ni contemplaba un carácter tuitivo de los trabajadores como parte subordinada de la relación laboral.

Durante las décadas de los setenta y ochenta, se promulgaron una serie de Decretos Supremos como el N° 007-71-TR y 03-80-TR, que ordenaron los procesos laborales antes de la promulgación de nuestra actual Carta Magna, en la cual debido a las ideologías económicas de porte liberal, se introdujeron importantes cambios respecto al aspecto material de los derechos laborales, retrocediéndose los avances realizados por la Constitución de 1979, cabiendo la posibilidad de que efectivamente los conflictos laborales sean dilucidados en la vía civil.

Ante esta problemática, surge la Ley N° 26636 promulgada el 21/06/1996 y comúnmente denominada Ley Procesal del Trabajo. No obstante, es necesario mencionar que con anterioridad a la emisión de la ley antes mencionada, existían diversos procedimientos laborales, los cuales se sistematizaron en esta ley, pues se necesitaba tenerlos en un solo cuerpo legal con el objetivo que los interesados, esto es, los justiciables y los magistrados de la materia,

tuvieran acceso a una única norma procesal y así hagan valer su derecho apropiadamente.

Sin embargo, esta norma trajo muchos problemas en cuanto a su aplicación, afectando, sobre todo, al principio de un plazo razonable, ya que los procesos judiciales laborales podrían durar entre cuatro y siete años, ya que no se tomó en cuenta la brevedad con la que debe contar un proceso de esta naturaleza, originándose con ello, quejas y reclamos de los justiciables por la infructuosa ley procesal antes mencionada. Por estas consideraciones, fue en el gobierno de Alan García que se promulgó la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), que es caracterizada por la oralidad como mecanismo o medio rector del enjuiciamiento.

2.2. Tipos de proceso laborales que regulan relaciones privadas de trabajo

Hemos visto pues que, en un principio, los conflictos laborales se determinaban por la vía civil ya que no existía una vía laboral propiamente dicha, estando pues los justiciables sometidos a distintas vicisitudes las cuales podrían afectar sus derechos como trabajador. Posteriormente, la pluralidad de normas que regulaban la materia se fueron sistematizando hasta crear un cuerpo de leyes específicos el cual facilitaba su ejercicio a los operadores del derecho.

Bajo esta premisa, es que vamos a analizar cuál fue la evolución del proceso judicial en materia laboral desde que existió una norma que establecía algunos parámetros específicos para la tramitación judicial de los conflictos en la mencionada materia. Estamos hablando del Decreto Supremo de fecha 23 de

marzo de 1936, el cual resolvía únicamente los reclamos o conflictos individuales de los trabajadores, estando vigente o no el contrato de trabajo, siendo necesario únicamente la existencia de algún adeudo a favor del trabajador para que sea competencia de los órganos jurisdiccionales laborales conocer tales controversias, creándose el fuero independiente de materia laboral.

Sin embargo, pese a lo antes mencionado es necesario enfatizar que en aquellos distritos judiciales donde no había jueces especializados en materia laboral, los jueces civiles ejercían su autoridad y los conflictos laborales eran sometidos a su competencia. De lo expuesto, podemos inferir que la autonomía y particularidad del Derecho del trabajo exigía la existencia de un proceso propio, capaz de crear un derecho laboral elaborado en beneficio de los trabajadores.

De esta manera, pasaremos a continuación a describir algunas de las normas que dieron particularidad y autonomía al derecho procesal laboral, a fin de poder obtener características que identificaban a cada una, con el objeto de analizar la progresión de esta materia procesal nacional hasta la actualidad.

Así las cosas, García (2010) sostiene que durante el siglo anterior tres razones contribuyeron a acentuar la autonomía del Derecho Procesal del trabajo de su matriz originaria en el proceso civil, estos son: “a) la constitucionalización de los derechos adjetivos, b) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, poniendo énfasis en el debido proceso y c) la proclamación por parte de la OIT de que, en caso de conflicto, es necesario un procedimiento justo y ágil.”

(p.101) Es así entonces como el derecho procesal del trabajo fue adquiriendo

poco a poco autonomía, proclamando incluso sus propios principios que la inspiran.

2.2.1. El Decreto Supremo N° 007-71-TR del 30/11/1971

En este sentido, habiendo definido las bases de la independencia del proceso laboral mediante el referido Decreto Supremo de 1936, aparecieron normas más específicas que lo fueron perfilando. Así pues, el DS 007-71-TR reguló el contenido de la demanda y se estableció los requisitos básicos que debía contener esta, como lo son la designación del juez, nombre y domicilio del demandante y demandada, así como los fundamentos facticos y normativos, el señalamiento de la cuantía, los medios probatorios y, finalmente, la firma del accionante.

Podemos advertir de la norma en comento que, desde ya, se precisó la competencia de los órganos jurisdiccionales laborales los cuales tendrían el conocimiento de las causas derivadas de aquellos trabajadores sujetos a la actividad privada, pues con ello, se acentuaría el principio de la autonomía del proceso laboral. En este sentido, este Decreto Supremo estableció una serie de mejoras en cuanto al desarrollo de este tipo de proceso, muchas de las cuales se mantienen hasta la actualidad. Entre las más importantes tenemos:

- ✓ Los principios de celeridad, procesal, facultad inquisitiva del juez, función tuitiva, gratuidad procesal, sencillez, economía procesal, concentración, oralidad, entre otros. Cabe resaltar que,

si bien ya se consideraban dichos principios en un proceso laboral, esto se daba aún de manera incipiente.

- ✓ Se ratificó el principio de cosa juzgada de los fallos laborales, no siendo posible su revisión en la vía civil.
- ✓ Se introdujo la conciliación como medio eficaz de resolver el proceso sin dilaciones, la cual era aprobada por el juez, siempre y cuando no vulneraba algún derecho del trabajador.
- ✓ Adicionalmente, se dio mayor preponderancia a la prueba de oficio como un aporte adicional a las pruebas ofrecidas por las partes del proceso, herramienta respecto de la cual el juzgador podía hacer uso a su consideración, con la finalidad de llegar al esclarecimiento de los hechos sub Litis del proceso laboral.

No obstante, en la práctica, la promulgación de esta norma, significó una serie de dificultades para la tramitación de los procesos laborales bajo su aplicación, ya que, por citar un ejemplo, esta no contemplaba ni otorgaba valor efectivo al principio de inmediación, a través del cual el juez tenía que tener relación directa con las partes y todos los detalles concernientes a la tramitación del proceso, solo tomaba conocimiento de los actuados al momento de sentenciar. Asimismo, los plazos procesales no eran respetados ni siquiera para sentenciar, alargando y dilatando los procesos judiciales, lo que a su vez significó la vulneración del derecho de defensa del demandante y demandado.

2.2.2 El Decreto Supremo N° 03-80-TR del 26/03/1980

En cuanto a esa norma, podemos decir que se tomaron características del Decreto Supremo que le precedió, considerando también, las nuevas leyes sustantivas que regulaban derechos laborales: la ley de estabilidad laboral (Ley N° 18471) y la Ley N° 24514, de junio de 1986, sobre la posibilidad de solicitar al juez de trabajo la reposición o indemnización por despido injustificado.

Por otro lado, en esta época se crean más salas laborales y juzgados de trabajo tanto en Lima como en el interior del país, promoviendo la descentralización, puesto que antes todas las apelaciones de las decisiones jurisdiccionales en el interior del país eran resueltas en Lima.

Asimismo, se aplicó el principio de previsibilidad judicial, al tener que acatarse las directivas jurisdiccionales dictadas por los vocales, siendo estos vinculantes. De igual modo, se posibilita las decisiones jurisdiccionales ultra petita, lo cual permitía otorgar sumas mayores a las demandas, así como las decisiones extra petita.

Finalmente, se dice que en esta norma se impuso plazos o términos para los actos procesales; sin embargo, estos no fueron respetados debido a las excesivas formalidades respecto a las notificaciones judiciales, la verificación del libro de planillas, la intermediación en el proceso era un principio que solo se había quedado en las buenas intenciones ya que no se aplicaba.

2.2.3. La Ley Procesal del Trabajo de 1996

Como se ha explicado en líneas anteriores, hasta este punto de la evolución del proceso laboral, se evidenciaban ciertas deficiencias en la normativa procesal que dificultaban la tramitación de procesos en esta materia, a ello se aunaba la falta de sistematización de diversos cuerpos legales que regulaban el proceso laboral. De esta manera, se creó una Ley, la cual contenía agrupada las normas pertinentes en cuanto al desarrollo del proceso laboral, La Ley N° 26636 de junio de 1996.

Antes de describir los puntos más importantes de esta Ley, es necesario recordar el contexto en el cual se creó dicho cuerpo legal. Así, la Constitución de 1993 acababa de promulgarse hace algunos años, la cual contenía modificaciones sustanciales en cuanto al ámbito de los derechos laborales, en detrimento del trabajador, al estar dominada por una tendencia liberalista.

En este orden de ideas, esta ley, contemplaba en su título preliminar los principios generales y procedimientos que ahora conocemos; se esclarecieron los conceptos de jurisdicción y competencia, se indicaron las formalidades para la postulación del proceso, la contestación de la demanda, los medios probatorios, la conclusión del proceso, así como los medios impugnatorios, etc.

Como en las normas anteriores, los plazos tampoco se respetaron, los jueces se excusaron de su actividad directriz administrativa, se restringieron las medidas cautelares que eran efectivas para disuadir el pago de los beneficios de carácter económico del demandante. Todo esto coadyuvó para que se reformularan los conceptos que se tenían en ese entonces ya que los procesos laborales eran larguísimos.

La problemática de índole procesal no era la sola responsable de la evolución del proceso laboral peruano, sino también, tal como hemos afirmado líneas arriba, existía desde ya el fenómeno de la globalización, provocada por el gobierno de Fujimori, estando nuestro país sometido a una dictadura. Por lo cual, ahora veremos cuáles fueron las razones que llevaron al fracaso de la derogada ley en comento, para dar paso a la ley vigente que regula los procesos laborales, esta es, Nueva Ley procesal del Trabajo, respecto de la cual se analizara dos tipos de procesos: el Proceso Abreviado Laboral y el Proceso Ordinario Laboral, para finalmente realizar una comparación respecto a las etapas de cada uno, a fin de demostrar la interrelación de las dos variables de nuestro problema de investigación.

2.3. La Estructura del Proceso Laboral

Antes de iniciar con la estructura del proceso laboral nacional, es preciso hacer alusión a la estructura global de los procesos, entendido esto como las etapas principales que todo proceso independientemente de la materia posee, no solo en el ordenamiento jurídico peruano procesal sino también internacional (Legislación Comparada), la cual será ahondada

concienzudamente en un posterior acápite. Pues bien, y es que excluyendo algunos tipos de procesos como el penal y administrativo, concurre de manera innegable cierta similitud en estructura procesal, de modo tal, que Beltrán Ponce (2010) en Perspectiva Jurídica B&S, establece de modo lacónico el siguiente esquema procesal:

- a) **“Etapa Postulatoria.-** En esta etapa se plantean las pretensiones y defensas de las partes, estableciéndose la litis del proceso.
- b) **Etapa Probatoria.-** En esta etapa se sostienen y certifican los hechos exteriorizados por las partes mediante diversos medios probatorios que serán merituados apropiadamente por el juzgador.
- c) **Etapa Resolutoria o Decisoria.-** Es la etapa en la que el juzgador, en un acto lógico-volitivo, emite un fallo o juicio que va a dar solución al conflicto de intereses o la perplejidad jurídica.
- d) **Etapa Impugnatoria.-** En esta etapa una instancia superior jurisdiccional examinará el fallo emitido en primera instancia y se pronunciará nuevamente sobre la litis.
- e) **Etapa Ejecutoria.-** En esta etapa se convierte en eficaz la decisión del juzgador.”

2.4. El Principio de Concentración

Para la correcta efectividad del esquema procesal descrito en el acápite anterior, no se puede desconocer la íntima relación de ello, con los llamados principios procesales, los cuales conforme se ha descrito en apartados anteriores corresponden a disposiciones generales de incalculable valor que orientan, describen y sustentan la esencia del proceso (Monroy, 1996).

Sin embargo, en este caso particular, para fines didácticos de la presente investigación, analizaremos el Principio de Concentración, al ser este en su mayoría exteriorizado en el proceso laboral, el cual es médula espinal de la presente tesis.

Sobre ello, debemos mencionar que el principio de concentración es concebido por doctrina y jurisprudencia como la directriz que acerca los actos procesales, congregando o centralizando en breve espacio temporal su ejecución (Couture, 1958) en ese sentido la razón de ser de este principio, es regular el desarrollo del proceso en el menor número de actos procesales posibles.

Siendo importante señalar adicionalmente que este principio, es complementado con algunos otros, los mismos que Beltrán Ponce (2010) en Perspectiva Jurídica B&S, ha detallado de la siguiente manera:

- a) **“El principio de intermediación.-** Principio por el cual el Juez, debe tener el mayor empalme posible con todos los elementos que consienten el proceso, ya sean los subjetivos (intervinientes), como los objetivos (Pruebas, entre otros).
- b) **Principio de celeridad.-** Este principio establece que los actos se lleven a cabo en el modo más rápido posible, para evitar aplazamientos innecesarios.
- c) **Principio de economía procesal.-** Hace alusión a la obtención del superlativo resultado posible con el mínimo de esfuerzo, no sólo respecto a los actos procesales sino también a los gastos que ellos involucren.”

Siendo así, el conjunto de los principios antes mencionados, anhela lograr el designio de la solución de los procesos judiciales de manera efectiva, esto es, sin vulnerar el debido proceso, y con celeridad, porque una justicia lenta no es justicia.

Lastimosamente, pese a que la experiencia nacional judicial en cuanto a procesos, muchas veces es engorrosa, una de las grandes medidas tendientes a mitigar estos efectos, es la dación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 que es objeto de estudio en esta investigación. (Beltran Ponce, en Perspectiva Jurídica B&S, 2010).

2.5. Procesos Especiales

Previo al inicio del análisis del Proceso Ordinario y Abreviado Laboral, es pertinente indicar algunos procesos especiales contemplados en la normativa laboral, los cuales son los siguientes:

- a) **El Proceso Cautelar.-** Conocido como aquel tipo de proceso, cuya finalidad radica en asegurar la efectividad de las pretensiones reclamadas en el proceso principal, ante la posibilidad que por el transcurso del tiempo su materialización se torne imposible.
- b) **El Proceso Ejecutivo.-** Caracterizado, por ser puramente un proceso que busca como fin dar cumplimiento coercitivamente a obligaciones de dar, hacer y no hacer.

2.6. El Proceso Ordinario y el Proceso Abreviado Laboral según la Nueva Ley procesal del Trabajo

Como aspecto preliminar al análisis de la tipología de procesos laborales regulados por la normativa vigente, es importante resaltar como característica

primordial del nuevo proceso laboral implementado por Nueva Ley Procesal del Trabajo, el favorecimiento del demandante en cuanto a la acreditación de los hechos, cuyo reflejo es el artículo 22° de la NLPT que establece: “La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a reglas especiales de distribución de la carga probatoria: acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia del vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.”

Siendo que, de manera similar el artículo 23.3 de la NLPT, establece supuestos en los que la carga probatoria correrá a cargo del demandante en los casos que este invoque calidad de trabajador o ex trabajador, siendo estos los siguientes: “a) la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, b) el motivo de nulidad invocado o el acto de hostilidad padecido y, c) la existencia del daño alegado.” Por el contrario, de acuerdo a esa misma normativa, a la parte demandada le corresponde acreditar su actuar al amparo de las normas legales y de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo, así como el estado del vínculo laboral entre otras.

Asimismo, debe quedar claro que, en todo proceso laboral, sea ordinario y abreviado, las reglas de conducta y oralidad son aplicables de igual modo; sin embargo, la diferencia entre estos procesos que se pretende cuestionar en este trabajo es la forma de desarrollo de cada uno. En este sentido, pasaremos a analizar las etapas de un proceso Ordinario laboral.

2.7. El Proceso Ordinario Laboral

Es importante esclarecer que este tipo de proceso es desarrollado por los Juzgados Especializados de Trabajo, a diferencia del proceso abreviado, el cual puede darse tanto en los Juzgados de Paz Letrado así como en los Juzgados Especializados de Trabajo.

Ahora bien, profundizando respecto al Proceso Ordinario Laboral, es necesario definir cuáles son las materias que pueden ser resueltas por esta vía:

- ✓ Según el artículo 2° de la NLPT, en proceso ordinario laboral se puede conocer: “Todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referida a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación personal de servicios.”
- ✓ Dentro del mismo artículo, se incluye la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, el cese de actos de hostilidad, impugnación de los reglamentos internos de trabajo, entre otras materias, teniendo en cuenta que el artículo es impreciso y debiendo considerar lo establecido para los procesos abreviados.

Así pues, tenemos que los Procesos Ordinarios Laborales tienen la más amplia capacidad para ventilar procesos en comparación con el Proceso Abreviado Laboral, como observaremos posteriormente. No obstante, la

problemática a investigar en el presente trabajo radica en la forma como es llevado este proceso.

2.7.1. Admisión y procedencia de la Demanda

En cuanto a este punto, la norma no difiere en lo establecido por la normatividad civil. Por ello, en el artículo 16° se determina que: “La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil.” De forma similar, este lineamiento debe seguir la contestación de demanda. Mientras que para el caso de la actividad probatoria, según el artículo 21° de la ley: “Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación y extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.”

2.7.2. Desarrollo del Proceso

Según el artículo 42° de la Ley, posterior a la admisión de la demanda, se cita a las partes del proceso para la Audiencia de Conciliación, emplazándose al demandado para su asistencia en la que deberá portar su escrito de contestación de demandada con los respectivos anexos. Ahora, hay que especificar que en el proceso ordinario se realiza dos audiencias las cuales ocurren en fechas distintas y los actos procesales realizados en ellas es distinto. Estas audiencias son: Audiencia de Conciliación y Audiencia de Juzgamiento. Como veremos, es en este

punto donde se enfoca el problema de investigación, pues existe una marcada diferencia en comparación al Proceso Abreviado Laboral.

2.7.3. Audiencia de Conciliación

En este acto, según el artículo 43º: “Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Caso contrario, si el demandado no asiste, incurre automáticamente la rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible.” En ese sentido podemos observar que el artículo antes citado impone causales de declaración de rebeldía para el demandado, a las cuales se adicionan las siguientes: “No contestar la demanda a pesar de concurrir a la audiencia y la concurrencia del representante o apoderado del demandante con poderes suficientes para conciliar.”

Así, posteriormente a lo señalado en líneas anteriores y avanzando con el desarrollo de esta audiencia, resulta existente la posibilidad que el demandado y el demandante arriben a un acuerdo conciliatorio total, en cuyo caso se procederá a suscribir la respectiva Acta de Conciliación, con la que se finalizara el proceso. Caso contrario, es el inciso 3 del Artículo 43 que señala: “De haber llegado a un acuerdo parcial o no haber llegado a ningún acuerdo, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, requiere al demandado para que presente el escrito de contestación de demanda y sus anexos, haciendo entrega una copia al

demandante.” Debiéndose precisar adicionalmente el día y la hora para la Audiencia de Juzgamiento.

2.7.4. Audiencia de Juzgamiento

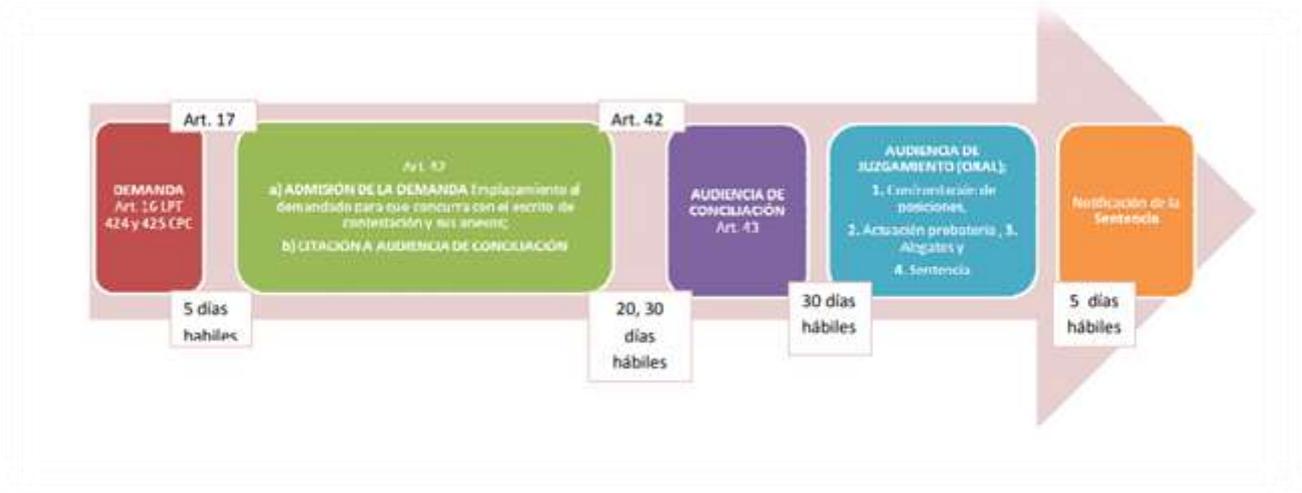
De acuerdo con la definición que el artículo 44 de la NLPT nos brinda: “La Audiencia de Juzgamiento se realiza en este acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.”

Haciendo una recapitulación a las etapas anteriores del proceso ordinario estudiadas, podemos decir que, al haberse realizado la entrega de la contestación de demanda y sus anexos al demandante en el acto procesal anterior a la Audiencia de Juzgamiento, esto es en la audiencia de conciliación, es que el demandante hasta la realización de la Audiencia de Juzgamiento ha tenido un plazo razonable para analizar, estudiar, y mapear los recursos y estrategia de defensa que utilizara. Sin embargo, como será materia de análisis más adelante en el Proceso Abreviado Laboral, no ocurre lo mismo, toda vez que la parte demandante recién se entera de la contestación de demanda en la Audiencia Única.

A fin de mayor entendimiento sobre el proceso ordinario laboral, se ha convenido adjuntar el siguiente flujograma en el que se detalla de manera escueta y concisa las respectivas etapas de este tipo de proceso.

FIGURA N° 01 PROCESO ORDINARIO LABORAL

Fuente: PODER JUDICIAL-ETII de Trabajo responsables de la elaboración



señores Omar Toledo y Roberto Acevedo

2.8. El Proceso Abreviado Laboral

Para analizar mejor el desarrollo de este tipo de proceso, es necesario dejar claro cuáles son las materias llevables por esta vía. En este sentido, hay que dejar claro que los Juzgados de Paz Letrado, por excelencia desarrollan este tipo de proceso; sin embargo, de acuerdo a las pretensiones materia de juicio, el Proceso Abreviado Laboral puede desarrollarse de igual manera en los Juzgados Especializados Laborales.

Así, debe quedar establecido que los Procesos Abreviados Laborales desarrollan Audiencias Únicas, puesto que en ella se concentran todas las etapas del juicio. De esta manera, como materias ventiladas en Procesos Abreviados Laborales, tenemos:

- ✓ Según el artículo 1° de la NLPT: “Los Juzgados de Paz Letrado son competentes por la materia en los siguientes procesos: en proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 50 Unidades de Referencia Procesal, con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.”
- ✓ Asimismo, según el artículo 2° de la NLPT: “Son competentes los Juzgados Especializados de Trabajo (...) 2.- En proceso abreviado laboral cuando la reposición se plantea como pretensión principal.” De igual modo, según el numeral 3 del mismo cuerpo normativo, resulta de similar competencia: “Cuando las pretensiones son relativas a la vulneración de la libertad sindical.”

2.8.1. Desarrollo del Proceso

La diferencia o particularidad respecto del Proceso Ordinario Laboral, radica en el orden de los actos procesales. Así pues, según el artículo 48° de la NLPT, se establece que: “Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite la resolución disponiendo la admisión de la demanda, el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de 10 días hábiles, y la citación de las partes a la Audiencia Única.”

2.8.2. Desarrollo de la Audiencia Única

Como podemos observar del artículo 49° de la ley, “En la audiencia única se concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, uniendo las audiencias de conciliación y juzgamiento”, actos que conforme se ha señalado anteriormente en un Proceso Ordinario Laboral, estarían disgregadas en diferentes etapas. Sin embargo, ocurren las siguientes particularidades, durante la Audiencia Única, estando esto establecido en el artículo 49 de la NLPT:

- “Inciso 1: La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación de 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.**
- Inciso 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 días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiere de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.”

De esta manera pues, vemos que el demandante recién toma conocimiento del escrito contestatorio de demanda, teniendo solo un tiempo prudencial, que el juez va a determinar según su discrecionalidad, para revisar la demanda, anexos y poder ejercer el contradictorio. Situación que a todas luces resulta diferente en el Proceso Ordinario, en el cual el demandante ha tomado conocimiento de la contestación de demanda desde la Audiencia de Conciliación, teniendo el plazo suficiente para revisar detenidamente los medios probatorios aportados por la demandada y ejercer su contradictorio de la manera más idónea posible.

Esta observación respecto a la oportunidad que tiene el demandante para revisar la contestación de demanda, también ha sido objeto de comentarios por parte de Vinatea y Toyama (2012) al indicar: “La norma solo hace referencia a que se deberá otorgar un tiempo prudencial para que el demandante pueda revisar la contestación de la demanda, lo cual queda al arbitrio del juez.” (p.15)

En síntesis, la audiencia única se estructura a partir de la concentración de las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se ejecutan de manera consecutiva en el orden antes mencionado.

Lo cual se reafirma con la posición esbozada por Ugarte y Cruz (2010) que manifiestan las siguientes precisiones:

1. “La etapa de conciliación se despliega de igual modo que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la

diferencia de que la contestación de la demanda no se plasma en este acto, sino dentro del plazo concedido, incumbiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, concediéndole 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” (p. 109)

FIGURA N° 02 PROCESO ABREVIADO LABORAL

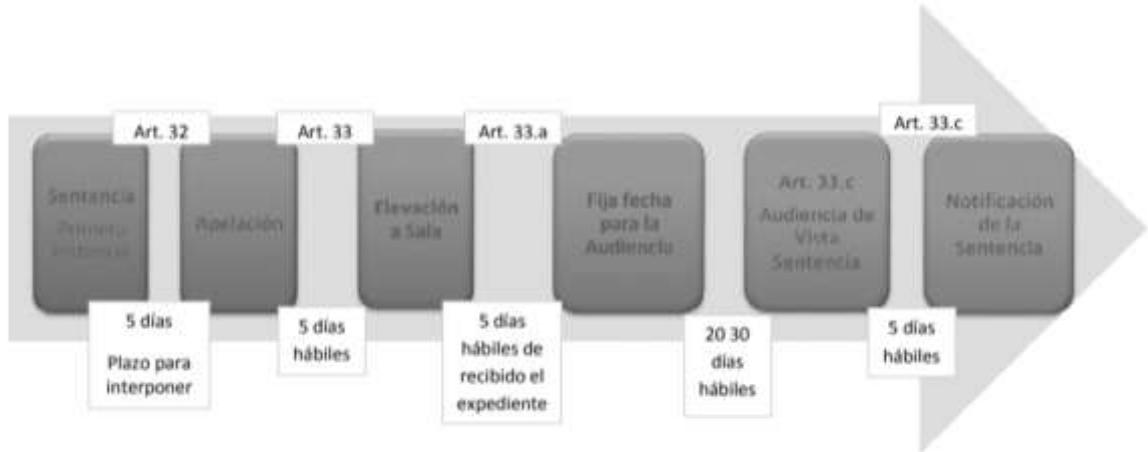
A propósito de mayor entendimiento sobre el procedimiento del proceso Abreviado Laboral, se ha convenido adjuntar el siguiente flujograma en el que se



detalla de modo breve y sucinto las concernientes fases de este proceso.

Fuente: PODER JUDICIAL-ETII de Trabajo responsables de la elaboración señores Omar Toledo y Roberto Acevedo

FIGURA N° 03 SEGUNDA INSTANCIA



**Fuente: PODER JUDICIAL-ETII de Trabajo responsables de la elaboración
 señores Omar Toledo y Roberto Acevedo**

FIGURA N° 04 CASACIÓN

Fuente: PODER JUDICIAL-ETII de Trabajo responsables de la elaboración



señores Omar Toledo y Roberto Acevedo

2.9. Respeto a la normatividad emitida por el Estado Peruano que regula medidas temporales sobre el desarrollo de las audiencias en el contexto de la pandemia causada por el COVID-19

Conforme se ha tomado conocimiento al momento de la culminación de este trabajo de investigación, el Gobierno Peruano ha emitido una serie de normas que regulan medidas preventivas para la mitigación de la propagación o incremento del nivel de contagio del COVID-19, relacionadas, básicamente, con el aislamiento social obligatorio. En esta coyuntura, el Poder Judicial, a través de su Concejo Ejecutivo, ha expedido normas administrativas que disponen la reactivación de este poder del Estado y, precisamente, respecto a la realización de las audiencias para todo tipo de proceso, lo cual no ha sido ajeno al proceso laboral regido por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, caracterizado por ser un proceso por audiencias.

En efecto, entre las normas que tienen incidencia directa en la estructura del proceso laboral, sea en un proceso ordinario o abreviado, encontramos la Resolución Administrativa N° 000123-2020-CE-PJ, de fecha 24 de abril del 2020, cuyo artículo primero de la parte resolutive, prescribe *“Autorizar el uso de la Solución Empresarial Colaborativa denominada Google Hangouts Meet para las comunicaciones de abogados y litigantes con los jueces y/o administradores de los módulos básicos de justicia y módulos corporativos de las Cortes Superiores de Justicia del país”*, esto es, se habilita la posibilidad de realizar audiencias virtuales bajo la modalidad de videoconferencia.

Asimismo, mediante la Resolución Administrativa N° 173-000123-2020-CE-PJ, de fecha 25 de junio del 2020, se resuelve *“Aprobar el Protocolo Temporal*

para Audiencias Judiciales Virtuales durante el Periodo de Emergencia Sanitaria”, en cuyo punto 7.2 de dicho protocolo, se dispone la presentación de documentos por Mesa de Partes Electrónica, estableciendo que *“Los documentos que por ley deben ser presentados en audiencia, para los fines de las audiencias virtuales, serán presentados al órgano jurisdiccional a través de la Mesa de Partes Electrónica”*. En este mismo sentido, el punto 7.3 prescribe que *“El registro de acuerdos adoptados en la conferencia o en los actos de preparación y, en su caso, de la propia audiencia virtual, contendrá la conformidad de las partes que la notificación electrónica de la sentencia o del auto final surtirá los mismos efectos que la notificación física o por estrado”*. Cabe precisar que uso de la Mesa de Partes Electrónica ya había sido implementado mediante la Resolución Administrativa N° 133-000123-2020-CE-PJ, de fecha 07 de mayo del 2020.

De esta manera, observamos que los escritos que, antes de la pandemia, se presentaban en audiencia con presencia física de las partes y del órgano jurisdiccional, ahora serán ingresados al proceso a través de Mesa de Partes Electrónica, y ya no el mismo acto de audiencia. Tal es así que a través de la Resolución Administrativa N° 000137-2020-CE-PJ, de fecha 07 de mayo de 2020, se estableció medidas para la *“Facilidad de Acceso a la Información Pública y Virtual de los Procesos Judiciales”* y en cuyo artículo primero de la parte resolutive se dispuso que: *“a) Todas la resoluciones judiciales sin excepción, cualquier sea la especialidad o materia, serán notificadas en las respectivas casillas electrónicas, sin perjuicio de la forma que expresamente señale la ley; b) Es obligatorio el uso del Sistema de Notificaciones*

Electrónicas-SINOE, así como la Agenda Judicial Electrónica, bajo responsabilidad; y c) Es obligatorio el inmediato descargo de los actos procesales de todas las actuaciones judiciales en el Sistema Integrado Judicial-SIJ, bajo responsabilidad”.

Así las cosas, en atención a lo regulado por las resoluciones administrativas antes precisadas, y en aras de adecuar el proceso laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de tal manera que no vulnere el derecho de defensa de las partes, y garantizar la celeridad y eficiencia en época de pandemia, es que mediante Resolución Administrativa N° 000190-2020-CE-PJ, de fecha 16 de julio del 2020, se aprobó el “*Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19*”, el cual previene una serie de medidas excepcionales y, por ende, temporales, para el desarrollo de los procesos laborales, sea en la vía del proceso ordinario o del proceso abreviado, y que justamente tendrían incidencia en presente problema de investigación.

En efecto, respecto a la presentación de la contestación de demanda, en la viñeta décimo segunda del literal d) del punto 6.1.4. del citado protocolo, relativo al Proceso Ordinario Laboral, se ha dispuesto que “*Cuando se trate de un proceso ordinario, sin perjuicio de lo dispuesto por la Ley N° 29497, la parte demandada, si lo considera pertinente, presentará su escrito de contestación a la demanda y anexos con una anticipación de cinco (5) días hábiles antes de la audiencia de conciliación*”. Y más precisamente, el literal g) del punto 6.2.2.4. del protocolo, referido al Proceso Abreviado Laboral, prescribe que “*En el caso que las partes no concilien o han conciliado*

parcialmente, el Juez continúa la audiencia y verifica si el demandado ha presentado el escrito de contestación de la demanda. Si se presenta dicho escrito, el Juez indicará al secretario judicial de audiencias que notifique el referido escrito a la casilla electrónica del abogado del demandante, asimismo otorgará un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios”.

Nótese que si bien de la lectura de dicho precepto, nos encontraríamos ante la misma situación que la regulada por el artículo 49° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es, que la contestación de la demandada en un Proceso Abreviado Laboral se ponga de conocimiento a la parte demandante recién en Audiencia Única (lo cual, en virtud a las medidas coyunturales adoptadas por el Poder Judicial, sería por medio de la notificación electrónica); no obstante, a través de los autos admisorios que son adjuntados como Anexo al presente trabajo se ha dispuesto que la contestación de la demanda sea notificada a la parte accionante, vía casilla electrónica, en el mismo día que ha sido ingresada al proceso, ello con el fin de viabilizar la prosecución de la audiencia virtual. Siendo ello así, en el ejercicio de sus atribuciones como órganos jurisdiccionales y como directores del Proceso Laboral, han abierto una posibilidad para que la contestación de la demanda, en el marco de un Proceso Abreviado Laboral, sea notificada a la parte demandante antes de la realización de la Audiencia Única, pues, tal como se ha dispuesto en el protocolo descrito en el párrafo precedente, dicho escrito será puesto de conocimiento a la parte actora una vez que la demandada lo presente al proceso, a fin de que pueda revisarlo y, ante cualquier incidencia, se pondría de conocimiento al Magistrado a cargo para pueda tomar las medidas del caso y la audiencia se

lleve con normalidad y sin vulnerar el derecho de defensa de ninguna de las partes. No obstante, dicha disposición no deja de ser más que solo una medida coyuntural o temporal que no ha modificado la estructura actual del Proceso Abreviado Laboral, y que regirá solo mientras las audiencias no se estén desarrollando de manera presencial. De ahí que resulte importante determinar la posibilidad de la implementación de esta medida, pero de manera permanente, mediante la modificación de la norma procesal actual, de tal forma que la parte demandante, previo a la Audiencia Única, tenga conocimiento de la contestación de demanda, y pueda ejercer su contradictorio en mejores condiciones que las que ofrece la estructura actual del Proceso Abreviado Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497).

CAPÍTULO III

LOS ALCANCES DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL Y EL DERECHO DE PRONUNCIAMIENTO Y CUESTIONAMIENTO DE LA PRUEBA INTRODUCIDA POR LA PARTE DEMANDADA

En el transcurso de los tres capítulos anteriores, hemos podido analizar el derecho de defensa, así como sus formas de manifestación procesal. De Igual modo, hemos podido describir y analizar el proceso laboral peruano, en sus dos tipos, profundizando en el análisis de las características y particularidades del Proceso Laboral Abreviado, así como las implicancias y efectos que tiene de este tipo de proceso sobre el derecho de defensa de las partes.

Así, obedeciendo a la descripción del proceso laboral abreviado realizada anteriormente, pasaremos a realizar un análisis exhaustivo respecto a las implicancias del derecho de defensa del demandante en el Proceso Laboral Abreviado, con la finalidad de advertir la posible afectación de este importante derecho de defensa del demandante; lo cual se realizara a partir de una comparación entre el momento, oportunidad y plazos que tiene el demandante para absolver el escrito de contestación de demanda, y el momento, oportunidad, plazos y medios de defensa que tiene el demandado para absolver la demanda en el Proceso Laboral Abreviado.

A modo de recapitulación, conviene precisar una vez más que el proceso abreviado laboral puede desarrollarse tanto en juzgados de Paz Letrado como también en

Juzgados Especializados Laborales, en el caso de estos últimos mencionados siempre que versen sobre pretensiones relacionadas a la afectación de la Libertad Sindical y sobre reposición como pretensión única. No obstante, también pueden ser susceptibles de tramitación bajo proceso laboral abreviado, las pretensiones sobre obligaciones de dar originadas por el vínculo laboral, formativo o cooperativista, aun cuando fuesen antepuestos o ulteriores a la prestación efectiva de los servicios. (Díaz, 2017)

FIGURA N° 05 ETAPAS DEL PROCESO ABREVIADO LABORAL



Fuente: Poder Judicial del Perú “Proceso Abreviado Laboral”

Conforme a lo antes expuesto en líneas precedentes y brindando una explicación sobre la gráfica del Proceso Laboral Abreviado que antecede, tenemos que, en este tipo de procesos, con posterioridad a la recepción de la demanda, se emite resolución que tendrá el siguiente contenido de acuerdo al Art. 48 de la NLPT:

- a. “La admisión de la demanda
- b. El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles
- c. La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.”

3.1. La contestación de demanda, una expresión del derecho de defensa

Hemos podido determinar que el demandante, en un proceso laboral, ejerce su derecho de defensa cuando incoa una acción contra determinada persona sea natural o jurídica; del mismo modo, su contraparte entendido como la parte demandada del proceso, materializa su derecho de contradicción como arista del derecho de defensa, en la facultad que tiene esta parte para oponerse a la acción iniciada por el demandante.

En este sentido, Mansilla Novelia (1996), citado por Alberto Hinostroza (2012) refiere que: “A toda persona, para la defensa de sus derechos y en virtud del derecho genérico a la tutela jurisdiccional efectiva, se le concede el derecho específico de contradicción; y así, cuando una persona es emplazada y considera que el petitorio del actor es ilegítimo, hará uso de su derecho de contradicción a fin de que el órgano jurisdiccional emita un fallo sobre tal

pretensión teniendo en cuenta los medios probatorios que para el efecto ha hecho valer en el proceso.” (p.156)

En el mismo orden de ideas, Juan Monroy sostiene que “el derecho de contradicción es, al igual que el derecho de acción una expresión del derecho a la tutela jurisdiccional y que tiene las mismas características de aquél”. (Monroy, 2009, p.518) Por lo tanto, podemos afirmar que, habiendo ya establecido que el derecho de acción del demandante es un derecho protegido constitucionalmente, para el caso del derecho de contradicción que ostenta naturaleza similar, la protección de dicho derecho debe otorgarse en un grado igualitario.

A su vez, Echandía (1984) citado por Hinostroza (2012), considera que:

“el derecho de contradicción pertenece a toda persona natural o jurídica por el solo hecho de ser demandada, y se identifica con el derecho de defensa frente a las pretensiones del demandante. Pero se fundamenta en un interés general porque no solo mira a la defensa del demandado y a la protección de sus derechos sometidos al proceso, sino que principalmente contempla el interés público en el respeto de dos principios fundamentales para la organización social: el que prohíbe juzgar a nadie sin oírlo y sin darle los medios adecuados para su defensa, en un plano de igualdad de oportunidades y derechos y

derechos, y el que niega el derecho a hacerse justicia por sí mismo (...).”.

De acuerdo a esta tesis planteada por el autor, se infiere que el derecho de contradicción es la manifestación del derecho de defensa del demandado en un proceso, el cual se debe mencionar que goza de naturaleza similar que el derecho de acción del demandante. Sin embargo, notamos, en los alcances de la presente investigación, que nos encontramos en un Proceso Abreviado Laboral en el cual estos conceptos referidos sobre el derecho de contradicción no son ajenos, sino que se demuestran de una forma especial que pareciera que vulnera el derecho de defensa del demandante, con posterioridad al inicio del proceso laboral.

Así pues, Azula Camacho manifiesta que: “El derecho de contradicción consiste en que una parte tenga la oportunidad de oponerse a un acto realizado a instancia de la contraparte y a fin de verificar su regularidad” (Azula Camacho, 2009, p. 88). Por lo que podemos inferir que el derecho de contradicción, se manifiesta con la oportunidad para la oposición de los actos realizados por la contraparte, lo cual trayendo su aplicación a la problemática estudiada, advertimos que dentro de un Proceso Abreviado Laboral, la oportunidad de la contestación de la demanda podría afectar el derecho de defensa del demandante, al no tener este cómo ejercer su contradictorio durante la Audiencia Única por recién haber tomado conocimiento del escrito contestorio de demanda.

Por otro lado, Bacre (1986, Tomo I), citado por Hinostroza, manifiesta que:

“Las aplicaciones más importantes del principio de contradicción son

- a. La demanda debe ser necesariamente comunicada al demandado
- b. La comunicación debe hacerse con las formas requeridas en la ley bajo pena de nulidad
- c. Comunicada la demanda se otorga al demandado un plazo razonable para comparecer y defenderse. Su utilización no constituye una obligación sino una carga
- d. Las pruebas deben ser comunicadas al adversario para que tenga conocimiento de ellas antes de su producción
- e. Toda prueba debe ser fiscalizada por el adversario durante la producción e impugnada después de su producción
- f. Toda petición incidental que se formule, ya sea durante el debate, ya sea durante la prueba, debe sustanciarse con audiencia del adversario, salvo disposición en contrario.
- g. Ambas partes tienen iguales posibilidades de presentar sus exposiciones de conclusión o alegatos y de impugnar mediante recursos las resoluciones que les sean adversas.”

De toda esta enumeración, podemos identificar el principio de igualdad procesal, el cual se define como, la igualdad en las armas de defensa de las

partes procesales y a su vez también se conoce como principio de bilateralidad de audiencia. Sin embargo, en cuanto al ejercicio del derecho de contradicción en un Proceso Abreviado Laboral, materializado con la contestación de demanda, encontramos ciertas discordancias con las aplicaciones más importantes del principio de contradicción detallado por la doctrina anteriormente citada.

En primer lugar, una de las aplicaciones más importantes del derecho de contradicción, estima el otorgamiento a la demandada de un periodo de tiempo estimado razonablemente para preparar y ejercer su defensa; no obstante hemos visto que en un Proceso Abreviado Laboral, la parte demandante tiene que absolver la contestación de demanda en la Audiencia Única, en la cual recién ha tomado conocimiento de ella; es decir, el derecho de contradicción no sería otorgado en un sentido tuitivo a favor del demandante puesto que el plazo razonable para absolver el escrito contestatorio está supeditado a la discrecionalidad del juez, conllevando ello una clara vulneración al derecho de defensa de la parte demandante.

Asimismo, respecto al punto d) establecido por Bacre (1996) sobre las aplicaciones más importantes del principio de contradicción, el cual manifiesta que: “d) las pruebas deben ser comunicadas al adversario para que tenga conocimiento de ellas antes de su producción”; es imperativo señalar que en un Proceso Abreviado Laboral, con posterioridad a la entrega de la contestación de demanda al demandante, este tiene que absolver los medios probatorios presentados en la misma audiencia única, lo cual limita su derecho a la prueba,

al no haber igualdad procesal, pues mientras la parte demandada ha podido verificar con antelación el ofertorio de pruebas presentadas por el demandante en su escrito postulatorio, no se ha otorgado similar oportunidad para el que el demandante haga lo propio con las pruebas ofrecidas por la demandada en su contestación, lo cual vulnera a todas luces el derecho de defensa del demandante.

En conclusión, podemos sostener, que la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece en su artículo 49° inciso 1, sobre los Procesos Abreviados Laborales, que el juez otorga un tiempo prudencial para que la parte demandante revise los medios probatorios y, solo en caso de cuestiones probatorias, existe posibilidad de la suspensión de la audiencia para ser continuada en un plazo no mayor a 30 días hábiles. Resultando completamente evidente el amplio margen de discrecionalidad con el que cuenta el juez laboral en cuanto al tiempo otorgado a la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda, existiendo con ello gran posibilidad de vulnerar el derecho de defensa de la parte demandante.

3.2. La discrecionalidad del juez y su influencia en el derecho de defensa del demandante

El margen de discrecionalidad que otorga la ley procesal al juzgador para la dirección de los procesos, resulta un factor muy importante para la efectiva resolución de los procesos judiciales sometido a su jurisdicción, puesto que a mayor margen de discrecionalidad con la que disponga el juez, existe mayor riesgo de vulneración de derechos de las partes procesales. Para el caso

específico de nuestra investigación, al percatar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece el otorgamiento de un plazo razonable a la parte demandante para revisar los medios probatorios que han sido ofrecidos por la demandada en la contestación de demanda, al momento de la Audiencia Única, podemos evidenciar que existe un amplio margen de discrecionalidad otorgado al Juez respecto a este punto.

Es en virtud de este amplio margen de discrecionalidad mencionado anteriormente que, resulta necesario determinar los alcances de dicha discrecionalidad del juzgador de un Proceso Abreviado Laboral, teniendo mayor énfasis, en el otorgamiento del plazo razonable otorgado al demandante para la revisión de la contestación de demanda y absolución. Así pues, Anthony Kronman, se pregunta respecto al poder de decisión que tienen los jueces cuando no lo aplican a fin de encontrar la verdad de un proceso, ¿qué es lo que da legitimidad a las decisiones de los jueces? (Kronman, 2007, p.97)

En consecuencia, podemos afirmar que los jueces gozan de un margen discrecional para tomar sus decisiones, pero esa discrecionalidad de elegir entre una o varias alternativas no debe ser ejercitada de manera arbitraria. Es por ello, que en cuanto al otorgamiento del tiempo prudencial para que el demandante pueda revisar o estudiar la contestación de demanda en el Proceso Abreviado Laboral puede afectar el derecho de defensa del demandante en la medida que éste no resulte suficiente.

Uno de los posibles escenarios que resultaría de la problemática expuesta en líneas anteriores, resultaría en el caso que el demandante, al verse sorprendido por la complejidad que presenta la contestación de demanda, tendría que pedir la suspensión de la audiencia y su reprogramación en una fecha próxima, y solo en el supuesto que se presenten cuestiones probatorias podrá estar limitado en el plazo de 30 días hábiles, tal como establece la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Sin embargo, al tratarse de un motivo diferente, por ejemplo, al querer presentar un medio probatorio que pueda rebatir los hechos alegados por la demandada y del cual recién toma conocimiento, quedara a discrecionalidad del juez la suspensión de la audiencia y la fijación de fecha para su continuación.

De esta manera, Javier Igartúa señala que “la razonabilidad es el criterio demarcatorio de discrecionalidad frente a la arbitrariedad; afirma que la motivación es el vehículo por el cual el juez manifiesta la razonabilidad de su decisión, la cual debe reflejar su raciocinio y justificación del resultado”. (Igartua, 2009). En este sentido, es evidente que el límite de la discrecionalidad del juez radica únicamente en la razonabilidad, por lo cual las decisiones en el desarrollo del proceso que se tomen a la luz de esta discrecionalidad otorgada al juzgador deberán estar dotadas de proporcionalidad y razonabilidad como límite a la arbitrariedad. Sin embargo, para el caso en concreto, aun cuando el Juez conceda la suspensión de la audiencia, la programación de la misma puede verse afectada por la carga procesal que afrontan los juzgados laborales.

Aunado a ello, puede darse la situación de que se necesite presentar un medio probatorio extemporáneo para poder rebatir la teoría del caso que presenta la parte demandada. Por lo tanto, al tener que suspender la audiencia, esto queda supeditado al encuentro o expedición de la prueba correspondiente. Caso contrario, esta situación no la vemos tan marcada dentro de un Proceso Ordinario Laboral, puesto que existen dos audiencias diferenciadas: la de conciliación y juzgamiento, y entre cada una hay un periodo de tiempo en el cual ambas partes pueden encontrar otras pruebas que sustenten sus alegatos u otro medio de defensa que considere pertinente. Frente a ello, cabría la posibilidad de una reforma en cuanto al desarrollo del Proceso Abreviado Laboral y, más específicamente, en la forma de contestación de demanda que tiene este tipo de proceso.

3.3. La defensa técnica en el proceso laboral

No podemos negar que gran parte e invaluable valor para evitar la conculcación de derechos del demandante, resulta de la forma en que se presta la defensa técnica tanto en el estadio escrito como en el estadio oral del proceso. Así, refiriéndonos a la etapa oral del proceso, la cual se refleja en las audiencias, para el caso del proceso laboral abreviado, es en la audiencia única donde se encuentra mayor problemática, frente a la reciente notificación de la contestación de la demanda al demandante, en donde éste toma conocimiento de la defensa alegada por la parte contraria, y frente a la cual cobra mayor importancia los recursos que el abogado defensor tenga en litigación y

argumentación jurídica, las cuales coadyuvaran a sustentar su teoría del caso, y confrontar los hechos que acaba de conocer en dicho acto.

En este orden de ideas, Vera (2013) sostiene que: “La argumentación judicial es aquella en que las partes de un proceso, en un marco institucional preciso, según las reglas del proceso previamente establecidas ofrecen examinar argumentos basados en pruebas y leyes ante un jurado con el propósito de obtener una sentencia favorable.” (p.280) En este sentido, la argumentación judicial o argumentación jurídica resulta vital y trascendental para la defensa técnica y el objetivo que esta persigue que es el amparo de sus pretensiones y una sentencia favorable.

Resaltando pues, la importancia de la argumentación que las partes realizan dentro de un proceso judicial, corresponde identificar sus características, las cuales según Vera (2013), podríamos determinar las siguientes:

- “Se utiliza un lenguaje común, no un lenguaje propio de las ciencias, en donde no cabe la ambigüedad en sus definiciones, a fin de que las personas o el auditorio a quien va dirigido la argumentación puedan comprender lo expuesto y así lograr el fin que se busca.
- De esta manera, no puede haber certeza total en cuanto a la comprensión del discurso manifestado por algún operador jurídico. Esto no significa que el orador, la persona que expresa sus argumentos, en el campo jurídico, no pueda utilizar un lenguaje técnico, pero que sea comprensible.
- En cuanto a la argumentación jurídica, podemos afirmar que se hace necesario la utilización de recursos retórico a fin que generar armonía entre

los argumentos manifestados por el orador. Esto se manifiesta, por ejemplo en el estilo, en los conectores utilizados, etc.

- Se afirma también que la argumentación jurídica no solo puede darse en forma oral o escrita, sino a través de otras manifestaciones como es la visual, corporal, etc. Un ejemplo en el derecho laboral es demostrar la prestación de servicios mediante fotografías.” (p.281)

Podemos advertir que estas características básicas de la argumentación jurídica y propiamente, la judicial, en el marco de un proceso, son reflejos de la Teoría del auditorio de Chaim Perleman, el cual está orientado a que la finalidad de toda argumentación es la adhesión de un auditorio universal, caracterizado por personas comunes que usan la razón, y que quiere desplazar al formalismo lógico propio de las ciencias, al sostener que en cuestiones de derecho, la argumentación siempre será materia de controversia y que la solución será mediante la aplicación del principio de autoridad (Atienza, 2005).

3.4. La importancia del principio de oralidad en la litigación dentro de un proceso laboral

Teniendo como base la instauración del principio de oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, el cual cobra fuerza en el modelo procesal regulado por dicha normativa en las audiencias que ha previsto para los procesos laborales, dentro del marco de nuestro problema de investigación, el abogado defensor debe ocupar el primer plano puesto que él es quien va a manifestar la teoría del caso, siendo que según Vera (2013), la argumentación tiene como punto de partida al emisor.

Así pues, según esta autora, resulta de vital importancia la elección del abogado que va a patrocinar el caso, tomar en cuenta sus cualidades, su destreza o su experiencia, ya que éste es quien se involucrará en el marco de un proceso judicial, y que determinará el nivel de persuasión o convencimiento que genera al juzgador, a través de las armas técnicas con la que este cuente para rebatir los argumentos de defensa de la contraparte, lo cual se verá reflejado directamente en la sentencia.

Como hemos podido ver en el capítulo dos, la evolución del proceso laboral ha sido continua, pues, en un primer lugar, era caracterizado por la escrituralidad como en el proceso civil, dentro de un modelo procesal inquisitivo, y que poco a poco fue trascendiendo la oralidad como principio rector. Cabe resaltar que este principio se fue instalando también en otras ramas del derecho como lo en el proceso penal. En este sentido, Vera define este principio, a propósito del proceso penal, como *“todos aquellos actos del proceso en que, de manera genera, deben llevarse a cabo de forma verbal ante el juez”* (p.16).

De esto podemos afirmar que regulación de este principio en el proceso laboral tiene como finalidad, que el juzgador como director del proceso tenga conocimiento de primera mano de la información que se intercambia entre las partes de manera dinámica y efectiva en el desarrollo de la audiencia, en virtud de la oralidad, en la cual va a conocer la teoría del caso y obtendrá los argumentos necesarios que le generarán convicción para determinar la decisión correspondiente, sin tener que recurrir a formalidades inoficiosas que solo traerán como consecuencia la dilatación del proceso.

En este orden ideas, los principios o bases que fundamentan esta oralidad propugnada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se encuentran regulados en la misma en el artículo I del Título Preliminar del cuerpo normativo mencionado, que a tenor literal reza lo siguiente: “El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, de inmediación, celeridad, economía procesal y veracidad”; principios que cobran especial relevancia y se manifiestan conjuntamente durante las audiencias, especialmente cuando las partes exponen su actividad probatoria y teoría del caso frente al juzgador como director del proceso.

Una de las consecuencias de la aplicación de este principio, a tenor de Vargas (2013), sería la inmediatez con las que las partes deben reaccionar, puesto que existe un predominio de la palabra hablada, razón por la cual resulta vital e imprescindible para el desarrollo de la audiencia, que los abogados como defensa técnica de las partes procesales estén altamente instruidos en técnicas de litigación oral que coadyuven a una comunicación más fluida, para lograr la finalidad de demostrar su teoría del caso.

Para concluir, según el jurista Pasco Cosmópilis citado por Vera (2013): “El proceso oral se caracteriza porque todo el trámite se realiza en audiencia, con la presencia indispensable e insustituible del juez, quien se convierte en verdadero protagonista al conducir todas las actuaciones en el número menor de actos procesales.” (p.45) Así pues, evidentemente conforme a lo señalado por la autorizada opinión citada anteriormente en el nuevo proceso laboral, el juez tiene una vital importancia en la dirección del mismo.

3.5. Las técnicas de litigación en un proceso laboral

Hemos visto que el derecho de defensa tiene como manifestación la forma en la que se ejerce la defensa técnica, la cual cobra gran importancia en los procesos laborales en los que prima la oralidad, tal como es el caso del modelo instaurado por la NLPT, así especialmente una adecuada defensa técnica cobra un rol protagónico especialmente en los procesos laborales abreviados, en los que la mayoría de actos procesales se concentra en la Audiencia Única en la cual como tantas veces se ha reiterado, el demandante es notificado en dicho acto con la contestación de demanda, teniendo un breve periodo de tiempo para revisar dicha contestación y absolverla. Razón por la cual el abogado debe valerse de sus mejores instrumentos técnicos y conocimientos para a la brevedad posible rebatir lo señalado en la contestación de demanda.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se establecen determinadas etapas sea en el proceso abreviado o en el ordinario laboral, las cuales son: “etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria y alegatos finales”, y donde las partes deben defenderse a través de técnicas que se adecuen a cada etapa. Sin embargo, en este acápite explicaremos sobre todo sobre los alegatos de apertura y los alegatos finales, puesto que respecto de la etapa de actuación probatoria consideramos que ha sido desarrollada del algún modo en el acápite referido a los medios probatorios, respecto de los cuales ya ha quedado claro que pueden ser actuados en la audiencia única o de juzgamiento.

3.5.1. En la etapa de confrontación de posiciones

En la etapa de confrontación de posiciones, de manera principal se expone la teoría del caso, según el manual operativo “Técnicas del Juicio Oral en el Sistema Penal Colombiano”, citado por Vera (2013), a propósito del proceso penal, esta debe entenderse como: “El resultado de la conjunción de las hipótesis fácticas, jurídicas probatorias que maneja el fiscal y el defensor respecto a un caso concreto.” (p. 75) En el proceso laboral nacional, específicamente el artículo 45° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que: “La etapa de confrontación de posiciones se inicia con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hechos que la sustentan.” Dicho de otra manera, la etapa de confrontación de posiciones corresponde a la de los alegatos de apertura o iniciales.

En este sentido, podemos definir la teoría del caso como el conjunto de características de hecho y de pruebas con las cuales se pretenden acreditar las pretensiones demandadas. Es un trabajo intelectual de los abogados litigantes después de estudiar de forma exhaustiva el caso que patrocina. No obstante, esta explicación debe tener ciertas particularidades a fin de que puedan generar convencimiento al juzgador.

De esta manera, Flores citado por Mónica Vera, podrían requerirse mínimamente las siguientes:

- a) **Sencillez**, la cual está referida a la claridad de la explicación de la misma, con términos claros y sencillos.
- b) **Lógica-Coherente**, referido a la lógica gramatical, temporal y de los hechos.
- c) **Credibilidad**, la teoría del caso no debe ser dudosa ni confusa para persuadir al juzgador.
- d) Debe ser sustentada en instrumentos legales aplicables al caso concreto.
- e) **Amena y realista**, debe generar interés más no aburrimiento a las partes, sobre todo al juzgador quien decidirá.

Asimismo, esta autora nos presenta una serie de estrategias que no debemos perder de vista al momento de sustentar nuestra teoría del caso; entre ellas, podemos identificar según nuestro parecer, las más importantes, las siguientes: en los alegatos de apertura deben presentarse los hechos y no las conclusiones (relaciones entre los hechos y la prueba aún no presentada); el tiempo que deberá ser breve pero concisa, dejando al juez con interés de saber más (no se debe colmar al juez con tanta información); sin opiniones personales; no exagerar la prueba puesto que después no tendremos cómo evidenciar lo sustentado en la teoría del caso; y humanizar el conflicto, es decir,

apreciar la teoría del caso desde una perspectiva de justicia; sin embargo esto último se produce más en lo penal.

En conclusión, los alegatos de apertura vienen a ser el primer impacto que recibe el juez respecto de la teoría del caso, en donde se presenta una visión panorámica del mismo, teniendo en cuenta que el juez no lo conoce, y cuya finalidad es acreditar con la etapa probatoria la situación expuesta para arribar a conclusiones de que sí hemos comprobado nuestra teoría del caso.

3.5.2. En la etapa probatoria

Esta etapa en particular, se inicia exponiendo los hechos no necesitados de actuación probatoria, para posteriormente pasar a la actuación de medios probatorios siguiendo el orden establecido en el art. 46 de la NLPT que señala prelatoriamente: “Declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibicional de documentos.”

No obstante, en cuanto a las técnicas utilizadas para actuar cada uno de los medios probatorios nos remitiremos al capítulo uno en la cual se hace una breve descripción de ellos, indicándose su orientación de acreditación; sin embargo, nos reafirmamos en que dichas técnicas no otras que las aplicables en la teoría del caso, sino que en esta ocasión están referidas a las pruebas ofrecidas y lo que se desea acreditar con su actuación.

3.5.3. Los alegatos de clausura o alegatos finales

Si bien es cierto la nueva norma procesal no define lo que debe entenderse por alegatos de clausura o finales, Vera (2013), define las técnicas de los alegatos de clausura como: “La capacidad del abogado para ensamblar todos los medios de prueba ofrecidos en juicio en una unidad que logre confirmar de manera lógica y creíble la historia de la teoría del caso, en donde cada medio probatorio es importante.” (p.94)

Asimismo, respecto a este tipo de alegatos finales, la misma autora Vera (2013) realiza las siguientes precisiones: “en primer lugar, se vuelve a hablar de la teoría del caso, pero aquí, se debe relacionar con los medios probatorios ya actuados, obviando pues detalles fácticos y legales mínimos a fin de persuadir de manera más concreta al juzgador; en segundo lugar, se dice que es una etapa discusional o argumentativa para dar credibilidad a nuestra teoría del caso; y en tercer lugar, se habla de una suficiencia jurídica, es decir, que nuestra teoría del caso se fundamente también en normas jurídicas”. (p.101)

En cuanto a su estructura, debemos decir que esta tiene que caracterizarse porque está compuesta por razones fuertes que el juez decida a favor nuestro; no es pues, construirlo en base a argumentos subjetivos ya que el juzgador tiene que demostrar imparcialidad. Así pues, es necesario dejar claro que la estructura de los argumentos

obedece al estilo de cada abogado litigante, no obstante, debe tener algunas características básicas.

De esta manera, en la elaboración de los alegatos finales o de cierre se debe respetar un orden cronológico de los hechos ocurridos; sin embargo, consideramos que la sola concatenación de los hechos más importantes con las pruebas que lo acreditan resulta suficiente para dar firmeza a la teoría del caso. Es entonces a partir de ese hecho principal que deben armarse los demás argumentos para dar consistencia a los argumentos esbozados.

En este orden de ideas, podemos concluir con Vera (2013), que los alegatos de cierre o de clausura, de manera parecida con los alegatos de apertura, deben estar caracterizados por su brevedad, claridad, coherencia lógica entre los enunciados, capturar la atención del juzgador y no aburrirlo y comunicarse con destreza. De esta manera, “los alegatos finales deben servir como broche de oro del juicio oral” (p.234).

En conclusión, queda claro que la forma en que se presta la defensa técnica por parte del abogado litigante y defensor en las audiencias constituye sin lugar a dudas manifestación del derecho de defensa de las partes, debiéndose apuntar que en aquellos procesos en los que prima la oralidad y la concentración de actos procesales, como lo es el Proceso Laboral Abreviado, las capacidades y conocimientos técnicos con los que se despliega y cuenta el abogado defensor, cobran mayor importancia dado que como se ha venido reiterando tantas

veces en líneas anteriores para el caso específico de los procesos abreviados, la forma en que se presta la defensa técnica del demandante cobra mayor importancia al contar con menor periodo de tiempo para la absolución de la contestación de demanda.

En consecuencia, es pertinente determinar alguna alternativa de solución para que la parte demandante en un Proceso Abreviado Laboral pueda ejercer su derecho de defensa de manera más oportuna, sin que se vulnere evidentemente los principios propugnados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, cuya característica principal es la oralidad de los actos procesales.

3.6. El derecho de pronunciamiento sobre la prueba introducida por la parte demandada

3.6.1. Las audiencias en el proceso Abreviado

En el Proceso Abreviado solo existe la Audiencia Única

a. Concepto

En la audiencia única del proceso abreviado laboral, como hemos mencionado anteriormente, se concentran la realización de todos aquellos actos procesales destinado a resolver la controversia planteada por las partes, no obstante dicho tipo de proceso establece una diferencia sustancial pues mientras el demandado ha tenido tiempo suficiente contado desde la notificación de la demanda hasta la realización de la Audiencia Única para estudiar la demanda, absolverla y rebatir sus argumentos; al demandante no se le ha dado igual oportunidad pues este *recién tomara conocimiento y le será notificada la contestación de demanda en la audiencia de*

conciliación, en la cual se dará un breve espacio de tiempo para su revisión, confrontación de perspectivas, actuación probatoria y alegatos y la emisión de sentencia.

b. Regulación

En la regulación se da la Audiencia de Conciliación y la Audiencia Única, para esto es preciso apoyarnos en los incisos 1; 2 y 3 del Art. 43 de la Ley N° 29497 el cual prescribe que:

“Artículo 43.- Audiencia de conciliación La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.”

Siguiendo ese orden de ideas, es el inciso 2 del mismo artículo y cuerpo legal, el que profundiza sobre la forma en que se llevará a cabo y los alcances que tendrá la Audiencia de Conciliación en los siguientes términos:

“2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.”

Finalmente, es el inciso 3 del Artículo 43 de la NLPT, es el que nos amplía el panorama respecto a la forma en que se deberá dirigir el proceso, en caso de no haberse llegado a un acuerdo en la etapa conciliatoria, lo cual a tenor literal de la norma deberá seguirse lo siguiente:

“3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el

acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.”

3.6.2. Los puntos controvertidos en el proceso Laboral

Los puntos controvertidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo son conocidos como pretensiones en materia de juicio, para lo cual el cuerpo legal antes mencionado, ha previsto su regulación en los artículos 46° y 49° de la ley en comento, los mismos que pasaremos a revisar a continuación.

“Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

- 1.** El juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los

medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.

Como se ha podido evidenciar, a través del inciso 1 del Art. 46 de la NLPT, la actuación de medios probatorios inicia con el juez dando a conocer los hechos que no son necesitados de actividad probatoria y los medios probatorios dejados de lado en el proceso, posterior a ello los incisos 2 y 3 del mismo artículo, nos explican acerca de la admisión de los medios probatorios y la formulación de cuestiones probatorias, en los siguientes términos:

“2. El juez enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria.

3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.”

Prosiguiendo con dicho artículo los incisos 4; 5 y 6, nos señalan el orden prelatorio en los que se actuaran los medios probatorios, además de otras diligencias necesarias en determinados casos

“4. El juez toma juramento conjunto a todos los que vayan a participar en esta etapa.

5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos.

Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.

6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado; sin embargo, si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.”

Ahora bien, a diferencia del Art. 46 de la NLPT citado anteriormente, el artículo 49 del mismo cuerpo legal, se refiere específicamente a la Audiencia Única como la audiencia prevista específicamente para los casos del proceso laboral abreviado, en la que para los fines del estudio del presente acápite, normativamente esta desarrollara en los siguientes términos:

“Artículo 49.- 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.”

3.7. Cuestionamiento de la prueba introducida por la parte demandada

3.7.1. La prueba

• *En Sentido común:*

En un sentido cotidiano y simplificado, Montero (1998) la conceptualiza como "la actividad procesal que tiende a alcanzar la certeza en el Juzgador respecto de los datos aportados por las partes, certeza que en unos casos se derivará del convencimiento psicológico del mismo juez y en otros de las normas legales que fijarán los hechos". (pág. 16) En cuanto a la demostración, se podría decir que no se trata de cualquiera, sino a la efectuada frente al juez; ni en la forma que sea, sino la que es señalada por ley. (Ledesma, 1995)

• *En Sentido jurídico:*

Se entiende por “prueba” aquel instrumento jurídico que dejó de ser medio probatorio para cristianizarse en un elemento que específicamente atestigüe

indiscutibles hechos alegados. *Y ha pasado de una etapa a otra, esto es de tener la calidad de medio probatorio a tener la calidad de prueba*, en mérito a que el juzgador las ha examinado y ha finiquitado que indudablemente tengan la finalidad de probar algún hecho materia sub Litis del proceso debido a su pertinencia.

De modo tal, si estamos en circunspección que probar significa demostrar la veracidad de los hechos alegados por las partes procesales durante su desarrollo, es claro que cuando los medios probatorios propuestos pasan el examen realizado por el juzgador y se determina su pertinencia para acreditar hechos controvertidos materia de juicio, resulta evidente que estos medios probatorios se convirtieron en pruebas, un concepto distinto y más avanzado que el anterior, que admite una valoración exclusiva que supremamente le dará sustento a la decisión judicial. (Oxal, 2014)

Así, se concibe que Probar, concierne demostrar la veracidad de los hechos expuestos como base de las pretensiones argumentadas, por lo que dichos medios probatorios deberán seguir la etapa de actuación de medios probatorios y acopio de elementos de juicio acreditados, para posterior a ello corresponder al juzgador la labor de comprobar dichos materiales con las aseveraciones de hechos en la etapa postulatoria del proceso, para prontamente llegar al esclarecimiento de los hechos, que en algunas ocasiones puede coincidir con el plano factico realmente ocurrido o quedarse como verdad simplemente formal en relación con las pretensiones procesales planteadas por las partes. (Echandia, 1996)

• *En Sentido jurídico procesal*

Por otra parte, refiriéndonos netamente al sentido jurídico de la prueba a esta se le pueden atribuir como un método para averiguar la verdad material y de comprobación de los hechos, siendo que para el ámbito de la rama que nos ocupa Oxal (2014), en su libro Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, nos precisa que: “Probar no es para las partes ni un deber ni una obligación, en consecuencia quien solicita uno o diferentes derechos le incumbe demostrar que ellos le asisten, no estamos ante un deber ni una obligación, enfatizando que estamos en estricto frente a una incumbencia.” (p.122)

CAPÍTULO IV

LA POSTULACION DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA EN EL PROCESO LABORAL DEL DERECHO COMPARADO

4.1. En Venezuela

En el país de Venezuela, la ley vigente que regula el proceso laboral corresponde a agosto del año 2002 denominada Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La estructura normativa de dicha ley procesal establece en primera instancia, dos audiencias: audiencia preliminar y audiencia de juicio, las cuales serán dirigidas por diferentes juzgadores. Así, la primera audiencia se encuentra a cargo del Juez de sustantación, mediación y ejecución, mientras que la segunda audiencia es llevada por el Juez de juicio.

En ese sentido, podemos señalar de la lectura y análisis del artículo 124 de La Ley Orgánica Procesal del Trabajo que la calificación de la demanda y su tramitación se encuentran a cargo del primer juez, esto es por el juez de tramitación y mediación; el cual finalmente se encarga de notificar a la parte demandada respecto a la fecha en que se realizara la audiencia preliminar. Posteriormente, es el artículo 135 del mismo cuerpo, el que amplía el panorama respecto a la audiencia preliminar, señalando que en ella el juzgador debe buscar la promoción de la conciliación como forma de resolución de conflicto, siempre y cuando hayan asistido a dicha audiencia ambas partes procesales. Del mismo modo, cabe señalar que dicho artículo, también prevé la forma procesal en que debe continuar dicho proceso en caso no se llegue a un acuerdo en la audiencia de conciliación, para lo

cual el juez deberá resolver oralmente todos los vicios procesales detectados ya sea por las partes o de oficio

Así, continuando con el desarrollo de la Audiencia de Preliminar, es el artículo 135 de la norma procesal venezolana, que nos señala que ante la posibilidad de no llegarse a ningún acuerdo en la conciliación ni arbitraje de la Audiencia Preliminar, se procederá a remitir por la parte demandada la contestación de demandada en el plazo de 5 días hábiles, con todas las formalidades previstas normativamente como lo son la admisión o negación de los hechos expuestos en la demanda y la formulación de los fundamentos jurídicos de su defensa. Siendo que esta etapa culmina, de acuerdo al Art. 136 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con la remisión de lo actuado hasta ese momento en el plazo de 1 día, al Tribunal de Juicio quien determinara la sentencia de la causa.

Asimismo, no se debe perder de vista que los artículos 73 y 74 de dicha norma de legislación comparada, establece que: “La oportunidad de promover pruebas para ambas partes será en la audiencia preliminar no pudiendo promover pruebas en otra oportunidad posterior salvo las excepciones establecidas en esta Ley. El juez de la audiencia preliminar, en ese mismo acto, incorporará al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio.”

Ahora bien, después de la remisión de lo actuado al juez de juicio, el artículo 75 de dicho cuerpo legal, señala que en el plazo de 5 días hábiles de recepcionado el expediente el juzgador deberá emitir resolución a la admisión o en su caso rechazo de las pruebas aportadas por las partes, y fijará fecha para la realización de la

audiencia de juicio, en un plazo no mayor a treinta (30) días hábiles, contados a partir de dicha determinación.

Así, en la Audiencia de Juicio, los artículos 150 y 151 prevén que las partes concurren a la misma con sus respectivos apoderados, quienes sustentaran los fundamentos facticos y jurídicos de la demanda y contestación, quedando prohibida la admisión de nuevos hechos. Posteriormente, el artículo 152 prevé que inmediatamente después de la culminación de los alegatos, se actuaran las pruebas empezando por el demandante y siguiendo la forma y oportunidad designada por el órgano jurisdiccional, teniendo facultad el juez para la evacuación de cualquier prueba que a su parecer sea necesaria para encontrar la verdad, pudiéndose solicitar ello a pedido de parte o también de oficio.

Finalmente, respecto a la diligencia antes mencionada, es el artículo 157 que prescribe: “Dicha diligencia podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, con la aprobación del Juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesario, hasta agotarlo.”

4.2. En Chile

Respecto a este país, debemos mencionar en primer término que la norma procesal laboral vigente es el Código de Trabajo, el que rige a partir del 21 de julio del 2002. Así, dicha norma prevé que el proceso laboral (procedimiento laboral general) se desarrolla en dos audiencias: audiencia preparatoria y audiencia de juicio.

Dicho proceso en materia laboral inicia evidentemente con la admisión de demanda y la notificación de la audiencia preparatoria, en la cual las partes tienen la obligación de indicar al órgano jurisdiccional los medios de prueba que pretendan hacer valer en la audiencia oral de juicio, así como también es la oportunidad pertinente para solicitar al juzgador diligencias de prueba que las partes consideren convenientes para probar los hechos que alegan y que deberán ser revisadas por el juzgador previo a su admisibilidad, ello acorde a los artículos 450 y 451 de dicha norma procesal chilena.

Asimismo, previo a la realización de la audiencia preliminar, el artículo 452 del mismo cuerpo legal, otorga plazo al demandante para remitir su contestación de demanda, lo cual podrá realizar hasta 5 días antes de la fecha estimada para la Audiencia Preparatoria, observando todas los requisitos y formalidades que esta tendrá que contener.

En la audiencia preparatoria, el art. 453 nos refiere que inicialmente el juez enunciara el contenido de la demanda, de la contestación o de la reconvencción si fuere el caso, debiendo hacer lo mismo con las excepciones planteadas por la demandada, y realizando inmediatamente después la notificación de la contestación de demanda o en su caso de la reconvencción y de las excepciones.

Posterior, a la toma de conocimiento de la contestación de demanda por parte del demandante, el juez deberá pronunciarse respecto a las excepciones formuladas, siendo que en caso estas sean declaradas procedentes, se deberá suspender la audiencia por un plazo breve con la finalidad de dar tiempo al demandante para que

se subsanen los defectos u omisiones, y en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Culminada la etapa antes mencionada, el juez dispondrá el inicio de la conciliación, proponiendo los techos básicos para arribar a un posible acuerdo. Siendo que los incisos 2; 3 y 4 del artículo 153 del Código de Trabajo, disponen lo siguiente:

“Contestada la demanda, sin que se haya opuesto reconvencción o excepciones dilatorias, o evacuado el traslado conferido de haberse interpuesto éstas, el tribunal recibirá de inmediato la causa a prueba, cuando ello fuere procedente, fijándose los hechos a ser probados. El juez resolverá fundadamente en el acto sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes, pudiendo valerse de todas aquellas reguladas en la ley”

Asimismo, los incisos 8 y 9 del mismo artículo, son los que señalan respecto a la Audiencia Preparatoria que: **“El tribunal despachará todas las citaciones y oficios que correspondan cuando se haya ordenado la práctica de prueba que, debiendo verificarse en la audiencia de juicio, requieran citación o requerimiento, así como podrá decretar diligencias probatorias, las que deberán llevarse a cabo en la audiencia de juicio”**

Una vez concluida con la Audiencia Preparatoria, prosigue la **audiencia de juicio**, la cual tendrá su comienzo con el enunciado de las pruebas decretadas por el tribunal, salvo en los juicios en la que la pretensión verse sobre despido, para inmediatamente después dichas pruebas ser actuadas y ser materia de observaciones y conclusiones, las cuales podrán ser formuladas por las partes oralmente. (numeral 1 y 9 del artículo 154°).

Por otro lado, también existe también un **Procedimiento de Tutela Laboral** el cual se encuentra regulado en el artículo 485 del Código del Trabajo chileno, que prescribe y define a tenor literal el siguiente proceso como: “el cual se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección, actos discriminatorios, entre otros.”

Siendo que el art. 491 del mismo código, entabla las reglas procesales de este proceso especial de la siguiente manera: “Admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general”

Finalmente, el **procedimiento monitorio**, es otro proceso especial regulado en legislación chilena, el cual se encuentra regulado en el art. 497 del Código del Trabajo y prescribe que en el cual se tramitan: “Las contiendas cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales y las referidas al periodo de embarazo y postnatal.” Sin embargo, es preciso aclarar que este tipo de proceso requiere como prerrequisito a la acción judicial, haber realizado un reclamo en la denominada Inspección del Trabajo, autoridad que deberá realizar una conciliación respecto a la problemática suscitada.

Así, a dicha conciliación a cargo de la Inspección del Trabajo, las partes deberán asistir portando los medios probatorios que consideren pertinentes para sustentar sus reclamos, siendo que en el caso que el reclamado no concurra a la conciliación, no se llegue a un acuerdo conciliatorio o este fuese un acuerdo parcial, el trabajador

reclamante quedara expedito para interponer la respectiva demanda judicial (artículos 496°, 497° y 499° de la norma); siendo que finalmente el artículo 501 del Código del Trabajo, sobre dicho proceso especial, y refiriéndose a su etapa judicial, prescribe: “Presentada la reclamación dentro de plazo, el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación y las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba.”

4.3. En España:

El proceso laboral en España, de manera general, está normado por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que entró en vigencia el 11 de diciembre del 2011.

Así, esta Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, regula procesos especiales y el proceso ordinario, siendo el ultimo mencionado el que está destinado a ser aplicado supletoriamente cuando las pretensiones reclamadas no correspondan a ningún tipo de los procesos especiales regulados. Este proceso ordinario, se encuentra regulado en el artículo 82 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuyo inciso 1 prescribe: “De ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite el secretario judicial señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio”

Así, son los incisos 2 y 3 del mismo artículo, los que nos dan mayores luces respecto a la audiencia que se debe celebrar de forma posterior a la admisión de demanda, esto en los términos que se explica a continuación: “La celebración de los actos de

conciliación y juicio, el primero, ante el secretario judicial y el segundo, ante el juez o Magistrado, tendrá lugar en única convocatoria, pero en sucesivos actos, debiendo hacerse a este efecto la citación en forma, con entrega a los demandados y a los interesados de la copia de la demanda y demás documentos. En las cédulas de citación se hará constar que los actos de conciliación y juicio no podrán suspenderse por incomparecencia del demandado, así como que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán formalizar conciliación en evitación del juicio.”

Cabe señalar que la legislación española, prevé para el proceso laboral la prueba anticipada, lo cual ha sido regulado por el inciso 4 del mismo artículo 82, en los términos siguientes: “De oficio o a petición de parte, podrá requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada, en soporte preferiblemente informático, con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que, por su volumen o complejidad, sea conveniente posibilitar su examen previo al momento de la práctica de la prueba.”

Así, llegado el día de la audiencia, la cual como se ha revisado en líneas anteriores se llevará a cabo en dos etapas (conciliatoria y de juicio), es el inciso 1 del artículo 84 de la Ley Regula de la Jurisdicción Social, la que nos muestra los primeros indicios sobre la mencionada audiencia en los siguientes términos: “La etapa de conciliación se denomina “acto de conciliación” y en la cual el secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia, y advertirá a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles.”

Posteriormente, al acto descrito en líneas anteriores, y en caso de no llegarse a

acuerdo conciliatorio, el inciso 2 del artículo 85 del mismo cuerpo legal, nos habla del inicio de la etapa de juicio, de la siguiente manera: “Si no hubiera avenencia en conciliación, se pasará seguidamente a juicio y se dará cuenta de lo actuado. Con carácter previo se resolverá, motivadamente, en forma oral y oídas las partes, sobre las cuestiones previas que se puedan formular en ese acto, así como sobre los recursos u otras incidencias pendientes de resolución.” Del mismo modo el numeral 2 del Art. 85; nos señala que el demandado deberá contestar la parte fáctica de la demanda ya sea aceptando o refutando, siendo adicionalmente esa es la oportunidad de la parte demandada para formular las excepciones que estime conveniente.

Cabe resaltar, que, en ese estadio procesal, de acuerdo al inciso 5 del Art. 85, las partes tienen de igual forma la oportunidad de formular alegaciones sobre los fundamentos de juicio que ofrecen para el momento oportuno y las cuales darán convicción al juzgador de la veracidad de sus aseveraciones.

Posteriormente, es el inciso 1 del Artículo 87 que, nos señala: “Se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, respecto de los hechos sobre los que no hubiere conformidad. Podrán admitirse también aquellas que requieran la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, si se estimasen imprescindibles. En este caso, se suspenderá el juicio por el tiempo estrictamente necesario; debiendo el juez o tribunal resolver sobre la pertinencia de las pruebas, su naturaleza y la clase de medio de prueba que cada una constituye”

De igual modo es el inciso 4 del artículo 87 del mismo cuerpo legal, en el que se señala que el juez resolverá (si fuere el caso) diligencias complementarias o de adverbación de pruebas admitidas y sobre cuestionamientos de las partes procesales,

siendo que a su vez prescribe taxativamente: “Practicada la prueba, las partes o sus defensores o representantes, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso”

Es preciso señalar y recalcar el carácter tuitivo que instaura la legislación española respecto a su normativa procesal laboral toda vez que en el inciso 6 del mismo artículo antes mencionado, otorga la alternativa a las partes de realizar conclusiones complementarias por escrito y medios telemáticos cuando las pruebas sean muy extensas o complejas. Siendo que por su parte el inciso 1 del artículo 88 describe la parte procesal final en la que estando en el plazo para dictar sentencia el juez podrá practicar las pruebas que crea conveniente y realizar diligencias finales, todo ello previa intervención de las partes procesales y teniendo en cuenta las formalidades establecidas para las pruebas según fuere su clase.

En forma adicional el numeral 3 del Art. 90 del mismo cuerpo normativo, señala sobre la prueba, lo siguiente: “Las partes podrán solicitar al menos con cinco días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento, salvo cuando el señalamiento se deba efectuar con antelación menor, en cuyo caso el plazo será de tres días.”

Finalmente, dicho proceso ordinario culmina con lo prescrito en el artículo 97, en el que se señala: “El juez o tribunal dictará sentencia en el plazo de cinco días, publicándose inmediatamente y notificándose a las partes o a sus representantes dentro de los dos días siguientes.”

Ahora bien, también existe un proceso denominado el proceso monitorio, el cual se encuentra regulado en el artículo 101 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y se define en el primer inciso de dicha normativa como: “El cual procede por reclamaciones a empresarios que no se encuentren en situación de concurso, referidas a cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada, derivadas de su relación laboral, excluyendo las reclamaciones de carácter colectivo que se pudieran formular por la representación de los trabajadores, así como las que se interpongan contra las Entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social, que no excedan de seis mil euros.”

Este proceso, tendrá un inicio a solicitud de parte en la que se deberá detallar los conceptos peticionados, la cuantía reclamada y los periodos; siendo el literal a) del mismo artículo el que establece algunos requisitos con los que deberá contar el escrito postulatorio de demanda, como: “Deberá acompañarse copia del contrato, recibos de salarios, comunicación empresarial o reconocimiento de deuda, certificado o documento de cotización o informe de vida laboral, u otros documentos análogos de los que resulte un principio de prueba de la relación laboral y de la cuantía de la deuda, así como documentación justificativa de haber intentado la previa conciliación o mediación cuando éstas sean exigibles.”

Así, es el segundo párrafo del mismo artículo, el que establece la tramitación de la demanda en los términos que pasamos a describir: “De ser admisible la petición, requerirá al empresario para que, en el plazo de diez días, pague al trabajador, acreditándolo ante el juzgado, o comparezca ante éste y alegue sucintamente, en escrito de oposición, las razones por las que, a su entender, no debe, en todo o en

parte, la cantidad reclamada, con apercibimiento de que de no pagar la cantidad reclamada ni comparecer alegando las razones de la negativa al pago, se despachará ejecución contra él”

Para finalmente ser el literal e) del mismo artículo del cuerpo normativo el que dispone su tramitación en forma completa, de acuerdo a lo siguiente: “Si se formulase oposición en el plazo y la forma expresada anteriormente, se dará traslado a la parte actora, que podrá, en los cuatro días siguientes, presentar, ante el Juzgado de lo Social, demanda en la forma prevenida en este mismo artículo, en cuyo caso se procederá seguidamente al señalamiento ulterior de los actos de conciliación y juicio en la forma ordinariamente prevista, sobreseyendo en caso contrario las actuaciones.”

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación

No experimental

Transversal: Correlacional- causal

Se busca establecer si una de las variables de la investigación incide o tiene un efecto ya sea positivo o negativo sobre la otra

Estudio	
M	O

Donde:

M: Muestra

O: Observación

3.2. Población

- Expertos en Derecho Laboral: jueces especializados y de paz letrado en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, que hayan ejercido el cargo en el periodo investigado.
- Actas de Audiencias Únicas emitidas por los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad – Trujillo, en donde no se haya llegado a un acuerdo conciliatorio.
- Contestaciones de demandas que hayan sido presentadas en los procesos abreviados seleccionados.
- Legislación comparada respecto al proceso laboral

3.3. Muestra

3.3.1. En la presente investigación cualitativa, respecto a las actas de Audiencia Única y Contestaciones de Demanda, se ha considerado la muestra de tipo no probabilística, para lo cual se ha seleccionado 30 expedientes correspondientes a procesos abreviados laborales, cuya Audiencia Única se haya realizado entre los años 2016 y 2019, y en donde se haya dejado constancia de la concurrencia de ambas partes, que la demandada no se encuentre en condición de rebelde, que se haya hecho entrega a la parte demandante de la contestación de demanda, y que no se haya arribado a un acuerdo conciliatorio.

3.3.2. Respecto a los expertos en derecho laboral, se considera una muestra no probabilística basada en criterios de selección determinados por el investigador.

Tabla 1	
Muestra	Criterios de selección
<p>8 expertos en derecho procesal laboral, en este caso, jueces de los juzgados de paz letrado y especializados en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad:</p> <p>Dr. Luis Sánchez Ferrer Chávez</p> <p>Dr. Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez</p> <p>Dr. Miriam Lili Fernández Pérez</p>	<p>Viabilidad</p> <p>Para la muestra de expertos se ha tenido en cuenta a los jueces laborales en juzgados especializados y paz letrado de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, específicamente, en la ciudad de</p>

<p>Dr. José Miguel Saldarriaga Medina</p> <p>Dra. Karla Paola Castillo Castro</p> <p>Dra. Olenka Carpio Navarro</p> <p>Dr. Littman Hipólito Facundo Salas</p> <p>Dra. Edith del Pilar Fernández Rosas</p>	<p>Trujillo, y que han ejercido dicho cargo en el periodo investigado.</p> <p>Representatividad</p> <p>Los expertos a los que se recurrió se destacan de manera indistinta por ejercer la función judicial, y en algunos casos, la docencia universitaria en derecho procesal laboral, y además se encuentran en contacto directo con las variables al ser los directores del proceso, según la NLPT.</p>
<p>Actas de Audiencia Única y contestaciones de demanda de expedientes tramitados en los juzgados especializados y de paz letrado laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad- Trujillo:</p> <p>Juzgados especializados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exp. 695-2017 - Exp 5470-2016 	<p>30 expedientes correspondientes a procesos abreviados laborales, cuya Audiencia Única se haya realizado entre los años 2016 y 2019, y en donde se haya dejado constancia de la concurrencia de ambas partes, que la demandada no se encuentre en condición de rebelde, que se haya hecho entrega a la parte demandante de la contestación de demanda, y que</p>

<ul style="list-style-type: none"> - Exp. 1509-2017 - Exp. 6105-2017 - Exp. 1447-2017 - Exp. 3935-2017 - Exp. 4315-2017 - Exp. 8046-2017 - Exp 4577-2018 - Exp 918-2018 - Exp. 9105-2018 - Exp. 8145-2018 - Exp. 1011-2019 	<p>no se haya arribado a un acuerdo conciliatorio</p>
<p>Juzgados de paz letrado</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Exp. 2481-2015 - Exp. 5934-2015 - Exp. 3324-2016 - Exp. 1454-2013 - Exp. 3771-2016 - Exp. 2141-2016 - Exp. 2159-2016 - Exp. 3410-2015 - Exp. 2924-2016 - Exp. 136-2015 	

<ul style="list-style-type: none"> - Exp. 1255-2016 - Exp. 694-2016 - Exp. 2640-2016 - Exp. 3158-2015 - Exp. 4295-2016 - Exp. 5966-2017 - Exp. 5906-2018 	
<p>Legislación comparada: derecho procesal laboral en Venezuela, España y Chile</p>	<p>En Venezuela: Ley Orgánica del Trabajo</p> <p>En Chile: Código de Trabajo</p> <p>En España: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social</p>

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Análisis documental

Método Lógico: Análisis.

Método Jurídico: Exegético y sistemático.

Se utilizó el método exegético pues fue necesario acudir a las normas de derecho laboral.

Se utilizó el método sistemático, en la medida que permitió analizar de manera integral la jurisprudencia y doctrina respecto al tema.

Instrumento: Fichas de resumen y fichas textuales

Análisis de casos

Método Lógico: Análisis

Instrumento: Formato de Análisis de Actas de Audiencias Únicas y Contestación de Demanda

Técnica: Estudio de Casos

Se utilizó el criterio de selección indicado por el investigador, analizándose las actas de Audiencia Única, con el fin de determinar las circunstancias en las que se entrega la contestación de demanda a la parte demandante en un proceso abreviado laboral, la información relevante de la contestación de demanda, así como los hechos que pueden surgir en el desarrollo de la misma y que estén relacionados con el derecho de defensa de la parte demandante.

Para ello se aplicó el Cuadro de análisis de actas de Audiencias Únicas y Contestaciones de Demanda que obra en el Anexo N° 1.

Entrevista

Método Lógico: Deductivo

Instrumento: Guía de Entrevista

Técnica: Entrevista

Se aplicó el Cuestionario de preguntas que obra en el Anexo N° 2 a los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad de acuerdo al criterio del investigador.

3.5. Métodos y procedimientos de análisis de datos

Se realizó un análisis documental, de entrevistas y de actas de Audiencia Única, como se explica en los procedimientos:

Técnica: Análisis documental

Instrumento: Guía de Análisis documental

Procedimiento: Se consultaron libros, artículos y revistas -físicas y virtuales-, en un promedio de 85 autores especialistas. Así mismo, mediante el Cuadro Modelo UPN de Análisis de Legislación Comparada en lo referente al desarrollo del proceso laboral.

El investigador extrajo la información recopilada los elementos esenciales de las variables de investigación, así como sus características y dimensiones, que permitieron obtener un conocimiento claro y preciso de la incidencia que tiene una sobre la otra.

Para instrumentalizar la legislación comparada se utilizó un cuadro comparativo elaborada por el investigador, en el cual se detallan semejanzas y diferencias entre la legislación nacional y comparada.

Técnica: Análisis de casos

Instrumento: Cuadro de análisis de audiencias y contestación de demanda

Procedimiento: Se analizaron actas de Audiencias Únicas y las contestaciones de demanda presentadas en 30 procesos abreviados laborales seleccionados de los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad –Trujillo, por el periodo 2016 al 2019. Las Actas de Audiencia son un registro oficial de los acontecimientos que pueden suceder durante dicha diligencia y, en este caso, se incidirá en lo referido al momento de la entrega de la contestación de demanda a la parte accionante, al contenido de ésta, así como las estrategias de defensa que utiliza la parte demandante en audiencia para acreditar su teoría del caso.

El procedimiento utilizado para analizar las actas de Audiencia Única y Contestación de Demanda y poder incluirlo dentro de los resultados, fue mediante un cuadro de análisis, que constituye un modelo elaborado por el investigador; donde se detalla la en número de expediente, tipo de juzgado, cantidad de parte intervinientes, tipo de pretensión, voluminosidad de la contestación de la demanda, medios de defensa utilizados por la demandada, duración de la audiencia, tiempo que el demandante tuvo para revisar la contestación de la demanda, resultado del proceso, entre otras incidencias relacionadas con el tema de investigación. Asimismo, en caso de que alguno de esos datos no sea perceptible en las actas de audiencia, se complementó la información con la sentencia emitida en primera instancia.

Técnica: Entrevista

Instrumento: Guía de entrevista

Procedimiento: Se aplicará a los jueces laborales de Trujillo de manera personal, a fin de recolectar toda la información posible respecto a la influencia de la oportunidad de la presentación de la contestación de demanda en un Proceso Abreviado Laboral en el derecho de defensa de la parte demandante. Para ello, se aplicó el cuestionario de preguntas indicado en el Anexo N° 1.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Que, a efectos de poder determinar la hipótesis precedentemente, se aplicó diversas técnicas de recolección de datos, con los cuales se pudo obtener los siguientes resultados:

OBJETIVO 1: Sobre la identificación de los principios y derechos del proceso laboral peruano vinculados al derecho de acción, contradicción y a la prueba, en el marco del derecho constitucional.

En la Doctrina

Definición de los principios del Derecho Laboral

El autor Plá Rodríguez, define los principios del derecho laboral como: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”

El Tribunal Constitucional define a los principios del derecho laboral como: “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas. La relación laboral se caracteriza en sí misma por la desigualdad, lo que hace que el empleador devenga en la parte ‘fuerte’ e ‘imponente’ y el trabajador en la parte ‘débil’ e ‘impotente’”.

Los autores Haro y Rendón los definen como: “los preceptos que sirven de guía para la interpretación y aplicación de las normas, para así facilitar la relación entre trabajadores y empleadores.”

Características de los Principios Laborales

Los autores Plá, Castro, Wagner, establecen que: “las características de los principios laborales son:

- Son enunciados que contienen una serie indistinta de situaciones, que sirven para inspirar, entender y suplir a las normas.
- Admiten identificar la autonomía del Derecho Laboral, por ejemplo, el principio de irrenunciabilidad de derecho se diferencia del principio de pacta sunt servanda
- Se corresponden entre sí, es decir existe avenencia entre ellos. Esta característica tiene relación con la de la identificación de la autonomía del Derecho Laboral, dado que en caso exista negación entre los principios resulta difícil la cohesión y unidad del Derecho Laboral.
- Cumplen una función informadora, normativa e interpretadora, por cuanto sirven como referencia del ordenamiento jurídico.”

Enfoque Constitucional de los Principios del Derecho Procesal

Wagner y Villasante, consideran que: “el derecho laboral es un instrumento, cuya aplicación sirve para la solución de conflictos laborales, teniendo como base a los principios del derecho laboral, los mismos que han sido definidos por el Tribunal Constitucional, además de encontrarse amparados en la Constitución, con lo que se evidencia que el derecho laboral tiene raíces Constitucionales, siendo así un derecho fundamental.”

El derecho de Acción, contradicción y derecho a la prueba, aplicados al proceso laboral

El derecho de defensa es una expresión al derecho/principio del debido proceso ya que forma parte de su contenido y que, según Martín Hurtado, está compuesta por dos vertientes: “De orden procesal, que incluyen las garantías mínimas que tiene un sujeto como parte de un proceso, y aquella relacionada al derecho a exigir una decisión justa y justificada. Asimismo, el debido proceso está compuesto por el derecho a un juez natural, a ser oído, al plazo razonable, a la asistencia de un abogado, derecho a la prueba, a impugnar, a la instancia plural, a la publicidad del proceso, y a una decisión motivada, razonable y congruente.”

En cuanto el derecho a la prueba, los autores han señalado que es un derecho subjetivo con rango de fundamental que posee todo sujeto de derecho, consistente en aceptar los medios probatorios brindados a fin de acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión en el marco de un proceso, y en que el Juzgador los valore adecuadamente.

Finalmente, respecto al derecho de acceso a la justicia, es el derecho que tiene toda persona a invocar la tutela judicial efectiva. Por su parte, Abugattas manifiesta que: “es la posibilidad de solucionar conflictos de manera justa y eficiente”. Asimismo, agrega Ortiz de Zevallos que: “este derecho está relacionado a conseguir una decisión en un plazo razonable y una sentencia justa que se pueda ejecutar.”

En primer lugar, en cuanto a los principios del derecho laboral, los autores citados en las bases teóricas que son aquellos preceptos que inspiran las normas en materia laboral, tanto en su aprobación como en su interpretación. Por su parte, para Rendón también permiten resolver determinadas situaciones no previstas en la norma.

Entre los principales principios del derecho laboral se encuentra el principio protector el cual está compuesto por tres reglas: “in dubio pro operario, la norma más beneficiosa o favorable para el trabajador y la condición más beneficiosa para el trabajador. Por otro lado, se encuentra el principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.”

Ahora bien, los autores también señalan principios del derecho procesal laboral, los cuales son aquellas directrices que rigen el curso de un proceso laboral, los cuales son tomados en cuenta para la solución del conflicto, aplicados por las partes y por quienes administran justicia. Entre ellos, se encuentra el principio tutelar del trabajador, el principio de la primacía de la realidad, celeridad procesal y de irrenunciabilidad.

Por otro lado, en cuanto al derecho de acción, Montilla señala que: “es aquel poder jurídico de ejercer positivas acciones, considerado como un derecho humano, de carácter público por ejercerse ante el Estado, compuesto también por el derecho que tiene la contraparte de defenderse ante la pretensión incoada”. Asimismo, para su ejercicio se requieren ciertas condiciones: posibilidad jurídica, interés procesal y legitimidad en la causa y proceso,

En contraparte al derecho de acción, se encuentra el derecho de contradicción que, según Alsina, es: “el derecho que tiene cada parte para tomar conocimiento de los actos procesales que se ejecutan en el proceso con el fin de intervenir para defenderse y acreditar su posición, aquello con la finalidad de que el Juez resuelva confrontando las perspectivas de las partes y aplicando la normatividad correspondiente.”

Finalmente, respecto al derecho de prueba, este forma parte del derecho de defensa que consiste en acreditar con medios probatorios la tesis que se postula. Agrega Hinostroza que: “prueba son las razones que conducen al Juez a adquirir certeza de los hechos

mientras que los medios probatorios son instrumentos que emplean las partes u ordena el magistrado, de los que se derivan dichas razones, pudiendo darse la situación de que un medio probatorio no constituya prueba.”

Asimismo, existen principios generales de la prueba, entre los cuales, según Hinostroza, son los siguientes: principio de necesidad de la prueba, lealtad y probidad de la prueba, contradicción de la prueba, igualdad de oportunidades para la prueba, preclusión, concentración y libertad de la prueba, carga de la prueba, oralidad y escrituralidad, y principio inquisitivo en la ordenación y practica de las pruebas.

En las entrevistas

Pregunta 02: ¿Considera usted que el demandante tiene tiempo suficiente en la audiencia única para revisar el contenido y documentos anexados a la contestación de demanda y poder ejercer su derecho de defensa en la relación a los mismos? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Tabla 2	
<i>Vaciado de entrevista, pregunta 02, resultado 01</i>	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p>Luis Sánchez Ferrer Chávez Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>La ley dice que se le da un plazo razonable para que pueda revisar, pero si en verdad se habla de que en el momento se encuentra capacitado para optimizar su derecho de defensa, depende del caso, ya que en algunos se me pide la suspensión de la audiencia para que puedan revisar, y además cuando ven la contestación de demanda, van a encontrar excepciones o una pericia grafotécnica y el demandante quiera presentar una contrapericia, entonces lo más adecuado sería poner de conocimiento antes de la audiencia única al demandante de la contestación de la demanda, Y en cuanto al tiempo, la ley no habla de cuánto sería el tiempo, pero si pudiera poner de conocimiento</p>

	<p>previamente ya tendría tiempo de sobra para revisar la documentación y pueda venir listo a la audiencia..</p>
<p>Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez Juez Titular del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque en dicha audiencia no se otorga el tiempo suficiente para realizar el estudio del texto de la contestación de demanda y sus anexos máxime si hay casos complejos en donde se anexa abundante documentación.</p>
<p>Miriam Lili Fernández Pérez Juez Titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque el tiempo es corto (20 minutos) para que pueda leerla. No pueden rebatir los medios probatorios de la demandada, no tiene la posibilidad de actuar algún medio probatorio que no se dispare en ese momento.</p>
<p>José Miguel Saldarriaga Medina Juez Provisional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No en todos los casos, pues hay contestaciones de demandas extensas que necesitan de un mayor plazo para su revisión.</p>
<p>Karla Paola Castillo Castro Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque cuando recibe abundante documentación, no tiene tiempo suficiente para su análisis, vulnerándose de esta manera su derecho de defensa.</p>
<p>Olenka Carpio Navarro Juez Supernumerario del Décimo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral de Trujillo</p>	<p>Sí, salvo raras excepciones, pues, generalmente al ser procesos de menor cuantía, no resultan ser muy complejos, el tiempo demandado por beneficios sociales suele ser menor, y además el demandante tiene la facultad de que, en caso lo requiera, solicitar una suspensión para revisar más.</p>
<p>Littman Hipólito Facundo Salas Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque analizar de manera suficiente los hechos expuestos y medios probatorios presentados (en ciertos casos) podría demandar un tiempo mayor a una hora, tiempo que el juez no estaría dispuesto a esperar.</p>
<p>Edith del Pilar Fernández Rosas Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	<p>En la mayoría de los casos sí, porque en el proceso abreviado laboral, los procesos no superan los 50 URP. Se tratan de procesos laborales con récord de trabajo cortos, en los que sí es posible resguardar el ejercicio del derecho de defensa del demandante en la propia</p>

	audiencia en la que se entrega la contestación. Son excepcionales los casos en los que el demandante solicita suspensión de la audiencia para revisar la documentación anexa a la contestación.
--	---

Pregunta 04: ¿Considera que el Juez del proceso podría disponer se pongan de manifiesto la contestación de la demanda en archivo modular del Módulo Laboral cuando haya ingresado en el plazo para contestar la demanda (diez días) para que la parte demandante pueda concurrir al Juzgado a tomar conocimiento del contenido de la misma? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Tabla 3	
<i>Vaciado de entrevista, pregunta 04, resultado 01</i>	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p>Luis Sánchez Ferrer Chávez Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>Sí, porque se optimizaría el proceso judicial en varios sentidos, uno es el tema del principio de unidad de audiencia. Un argumento que he tenido en algunos casos es que no ha tenido tiempo suficiente para revisar la contestación, entonces se puede quebrar la unidad por la suspensión de la audiencia. Pero si le pones al demandante de conocimiento previamente, ya no tiene por qué pedir una suspensión. Otro ejemplo es para optimizar los fines de la audiencia, porque todo escrito de contestación o todo documento ingresado por mesa de partes ahora es digitalizado o escaneado, entonces no habría ningún problema en que se le pueda notificar por casilla electrónica la contestación de la demanda; no sería ni siquiera necesario ponerle a disposición en el archivo modular para que lo verga a revisar, se podría ya como un proveído, o agréguese a los autos dicho escrito.</p>

<p>Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez Juez Titular del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque con la regulación actual, la contestación de demanda debe ser entregada al actor en el acto procesal de la audiencia única.</p>
<p>Miriam Lili Fernández Pérez Juez Titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>Sí, porque permitiría a la defensa del demandante tomar conocimiento oportuno de los términos de la contestación de la demanda y poder ejercer su derecho de defensa, así como está la norma actualmente.</p>
<p>José Miguel Saldarriaga Medina Juez Provisional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque generaría desorden y estaría contra lo fijado por la propia ley.</p>
<p>Karla Paola Castillo Castro Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque la NLPT establece que la entrega y consiguiente conocimiento del contenido de la contestación de demanda debe realizarse en audiencia única, dada la vía procedimental correspondiente (proceso abreviado).</p>
<p>Olenka Carpio Navarro Juez Supernumerario del Décimo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral de Trujillo</p>	<p>No, porque estaríamos “contaminando” el proceso; pues estaríamos un tanto obstaculizando la etapa de conciliación, o por qué no, incitando a que la parte demandante intente cambiar su teoría del caso. Pienso que el demandante debe conocer la contestación luego de frustrarse la conciliación, no antes.</p>
<p>Littman Hipótilo Facundo Salas Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque ello encuentra una limitación legal (art. 49.1 de la NLPT). La entrega de la contestación de demanda es en el acto de audiencia única.</p>
<p>Edith del Pilar Fernández Rosas Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque dicho procedimiento no está establecido así en la ley. Considero que la finalidad de estructurar el proceso como ha sido planteado (entrega de la contestación luego de agotada la fase de conciliación) ha sido precisamente para facilitar que las partes puedan arribar a un acuerdo conciliatorio previo a que se entable el conflicto como tal, esto es, antes de que la parte demandante conozca el contenido de la contestación.</p>

Pregunta 05: Según haya sido su respuesta en la pregunta anterior: ¿Existiría otra manera para que se notifique de manera más oportuna la contestación de demanda a la parte demandante en un Proceso Abreviado Laboral?

Tabla 4	
<i>Vaciado de entrevista, pregunta 05, resultado 01</i>	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
Luis Sánchez Ferrer Chávez Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo	Que se le notifique previamente a la audiencia a través de un decreto haciendo presente que ya se presentó la contestación y ahí notificarle dicho escrito escaneado en la casilla electrónica.
Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez Juez Titular del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo	Sí, previa modificación legislativa. Ello sería notificando la contestación de la demanda al actor en fecha anterior a la audiencia única.
Miriam Lili Fernández Pérez Juez Titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo	Podría ser la notificación virtual, mediante casilla electrónica, cuando se habilite dicha posibilidad para todo acto procesal.
José Miguel Saldarriaga Medina Juez Provisional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo	Actualmente, no la hay. Pero podría encontrarse alguna salida viable. Se requiere una modificación a este punto
Karla Paola Castillo Castro Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo	Debería modificarse la NLPT en ese sentido a fin de que el abogado del demandante se encuentre en igualdad de condiciones que la parte demandada para efectuar adecuadamente su derecho de defensa.
Olenka Carpio Navarro Juez Supernumerario del Décimo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral de Trujillo	No, porque como repito, la contestación de demanda solo debe ser conocida por el demandante luego de frustrarse la conciliación, no antes.
Littman Hipólito Facundo Salas Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Transitorio de Trujillo	Se remite a la pregunta anterior
Edith del Pilar Fernández Rosas	Tal como ha sido estructurado el proceso, considero que no, pues la

<p>Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	<p>finalidad es precisamente facilitar la conciliación. Respecto a la necesidad de que el demandante conozca y tenga el tiempo suficiente para revisar la documentación anexada al escrito de contestación, considero que el tiempo brindado en audiencia es suficiente dada la complejidad de los casos planteados en el proceso abreviado laboral. Así, durante los 7 meses que llevo a cargo el juzgado, en ningún caso, el demandante me solicitó suspender la audiencia para revisar la documentación presentada a la contestación de demanda.</p>
---	---

OBJETIVO 2: Sobre la descripción del proceso ordinario laboral y del proceso abreviado laboral en sus actuaciones de actos postulatorios y desarrollo de la audiencia según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En la Doctrina y en la Ley N° 29497

Requisitos de los actos postulatorios en el proceso laboral

La estructura del proceso ordinario y abreviado laboral está regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y en cuanto a los actos postulatorios de la presentación de la demanda y contestación de demanda, según el artículo 16° y 19°, de dicha norma, respectivamente, se presentan por escrito, y deben contener los anexos y requisitos establecidos en el Código Procesal Civil.

La contestación de la demanda en el proceso laboral

Ahora bien, la contestación de la demanda en el proceso ordinario laboral se presenta en la audiencia de conciliación, una vez agotada la etapa conciliatoria y no se llegue a acuerdo entre las partes, en virtud al artículo 43.3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; no obstante, en el proceso abreviado laboral, la contestación de la demanda se presenta

dentro de los 10 después de que la parte demandada haya sido notificada con la demanda, en mérito a lo regulado por el artículo 48.b de la citada norma.

El desarrollo de las audiencias en el proceso ordinario y abreviado laboral

Respecto al desarrollo de las audiencias, el proceso ordinario laboral tiene dos: la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento. La audiencia de conciliación, según el artículo 43° de ley comentada, se desarrolla con la acreditación de las partes, la invitación a las partes a conciliar, y en caso de que no haya conciliación total, se mencionan las pretensiones materia de juicio y, posteriormente, la parte demandada entrega al demandante una copia de la contestación de la demanda. Finalmente, se señala fecha para la audiencia de Juzgamiento.

La audiencia de juzgamiento, en virtud al artículo 44° de la misma norma, comienza con la acreditación de las partes, la etapa de confrontación de posiciones, la etapa probatoria, señalando los hechos no necesitados de actuación probatoria, se admiten los medios probatorios y se actúan los mismos, y finalmente, los alegatos finales y el Juez emite el fallo de su sentencia.

En cuanto al proceso abreviado laboral, éste se desarrolla en una sola audiencia única, según el artículo 49° de la ley en cuestión, y en ella se concentra las etapas de conciliación y juzgamiento, a diferencia que la contestación de la demanda se hace entrega al demandante en este acto, otorgándole al Juez un tiempo prudencial para que pueda revisar los medios probatorios ofrecidos.

En las normas administrativas temporales, expedidas por el Poder Judicial en razón de la pandemia generada por el COVID-19

Sin perjuicio de lo regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el contexto del estado de emergencia debido a la pandemia generada por el COVID-19, el Poder Judicial ha habilitado la posibilidad de realizar audiencias virtuales a través de videoconferencias para todo tipo de proceso. Asimismo, se ha implementado el uso de Mesa de Partes Electrónicas a fin de que las partes puedan ingresar sus escritos por dicha vía sin necesidad de acudir a las distintas Cortes a nivel nacional. Aunado a ello, se ha dispuesto que toda notificación de toda resolución y de escritos sea preferentemente a través de la casilla electrónica, que las partes procesales deberán indicar para tal fin.

En este sentido, a través del *“Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19”* se ha determinado que la contestación de la demanda en el Proceso Abreviado Laboral sea presentada por Mesa de Partes Electrónica en el plazo de ley (dentro de los 10 días hábiles de notificada la demandada) y que dicho escrito sea notificado a la parte demandante en la misma Audiencia Única; sin embargo, los órganos jurisdiccionales han optado por notificar la contestación de demanda, vía casilla electrónica, a la parte accionante, en el mismo día en que ha sido ingresado al proceso, a fin de que el demandante pueda revisarlo con anticipación y se pueda evitar contratiempos en la realización de la Audiencia Única virtual.

En los casos

Tabla 5
Análisis de audiencias y contestación de demanda, resultado 02

N° de Expediente	Tipo de juzgado	N° de demandados	Pretensión	N° de folios incluidos medios probatorios	Tipo de MP ofrecidos	Formulación de excepciones, nulidades o improcedencia	Cuestiones probatorias	Duración de la audiencia ¹	Tiempo transcurrido desde inicio a la confront. posiciones	Solicitud de suspensión de audiencia	Monto demandado del petitorio	Monto reconocido o fallo
695-2016	Juzgado Especializado	1	Reposición	90	Documentales y 2 testigos	-	-	1 hora	05:10 minutos	No	-	Sentencia infundada
5470-2016	Juzgado Especializado	1	Reposición	47	Documentales	-	-	02 horas y 15 minutos	13:54 minutos	No	-	Sentencia fundada
1509-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	56	Documentales	-	Oposición	1 hora y 40 minutos	13:59 minutos	No	-	Sentencia infundada
6105-2016	Juzgado Especializado	1	Reposición	81	Documentales Declar. de parte	-	Tacha	1 hora y 30 minutos	07:20 minutos	No	-	Sentencia infundada
1447-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	16	Declaración de parte	2 excepciones	Oposición	45 minutos	02:32 minutos	No	-	Nulo lo actuado
3935-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	42	Documentales	-	-	1 hora y 17 minutos	01:45 minutos	No	-	Sentencia infundada
4315-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	73	Documentales, Testigos y Declar. de parte	-	-	1 hora y 51 minutos	03:49 minutos	No	-	Sentencia fundada
8046-2017	Juzgado especializado	3	Reposición	91	Documentales	2 excepciones	-	1 hora y 05 minutos	03 minutos	No	-	Sentencia fundada
4577-2018	Juzgado Especializado	2	Reposición	44	Documentales	2 excepciones y nulidad	-	El dmte solicitó la suspensión de la audiencia	La audiencia se suspendió	Sí, por el abogado del demandante	-	Sentencia infundada
918-2018	Juzgado Especializado	1	Reposición	63	Documentos	1 excepción	-	02 horas y 59 minutos	10:15 minutos ²	No	-	Sentencia fundada

¹ Se tomó como referencia la hora real de inicio y de finalización, y en caso sea haya suspendido por culminarse el tiempo en agenda, se considerará la primera diligencia de audiencia.

² **918:2018:** es la duración hasta los hechos no necesitados de actuación probatoria, lo que significa que incluye la revisión de la contestación de demanda.

9105-2018	Juzgado Especializado	1	Reposición	17	Documentales y decl. de parte	-	-	01 hora y 10 minutos	No figura en audiencia	No	-	Sentencia fundada
8145-2018	Juzgado Especializado	1	Reposición	33	Documentales y decl. de parte	-	-	01 hora y 59 minutos	06:00 minutos	No	-	Sentencia fundada
1011-2019	Juzgado Especializado	2	Reposición	350	Documentales, exhib. y decl. de parte y testigo	1 excepción, nulidad e improcedencia	Tacha	01 hora y 53 minutos	04:40 minutos	No	-	Sentencia infundada
2481-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	26	Documentales	-	-	El dmte solicitó la suspensión de la audiencia	La audiencia de suspendió	Sí, por el abogado del demandante	-	S/4,664.90
5934-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	94	Testigos Documentales Declar. de parte	-	-	1 hora	No figura en acta	No	S/13,959.16	S/ 6,645.62
3324-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	298	Documentales	-	-	1 hora y 59 minutos	02:04 minutos	No	S/15,766.56	S/2,376.01
1454-2013	Juzgado de Paz Letrado	3	Pago de beneficios	105	Documentales	1 por cada codemandada	-	1 hora y 40 minutos	02:56 minutos	Sí, por integración ³	S/17,428.88	S/17,124.47
3771-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	77	Documentales	-	Oposición	1 hora	02:58 minutos	No	S/19,648.29	S/8,395.06
2141-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	80	Documentales	-	-	1 hora y 30 minutos	02:39 minutos	No	S/17,367.83	S/408.08
2159-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	368	Documentales	-	-	1 hora y 15 minutos	No figura en acta	No	S/15,552.54	S/5,374.95
3410-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	33	Documentales	-	-	1 hora y 20 minutos	No figura en acta	No	S/16,740.87	S/2,082.38
2924-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	163	Documentales	-	Oposición	55 minutos	05:19 minutos	No	S/13,743.84	S/6,710.67
136-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	237	Documentales	1 excepción	-	1 hora	No figura acta	No	S/13,525.98	S/11,490.80
1255-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	70	Documentales	-	-	1 hora	No figura en acta	No	S/12,219.71	S/1,901.59
694-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	83	Documentales	-	-	49 minutos	No figura en acta	No	S/19,485.50	S/4,126.66
2640-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	48	Documentales	1 excepción	Oposición	35 minutos	03:12 minutos	No	S/15,148.21	S/3,323.21

³ 1454-2013: se suspendió audiencia porque se advirtió la necesidad de emplazar a otro demandando después de la etapa de admisión de medios probatorios. Solo se consideró la primera audiencia

3158-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	125	Testigos Documentales Decl, de parte	1 excepción	-	1 hora y 10 minutos	Se suspendió antes de la confrontación	Sí, por prueba de oficio ⁴	S/16,221.20	S/9,903.83
4295-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	162	Testigos Documentales Decl. de parte	1 excepción	-	El dnte. solicitó la suspensión de la audiencia	La audiencia se suspendió	Sí, por el abogado del demandante	S/17,839.18	Sentencia infundada
5966-2017	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	1634	Documentales, decl, parte y testigo	-	Tacha	01 hora y 25 minutos	03:17 minutos	No	S/16,540.00	Sentencia infundada
5906-2018	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	15	Documentales	-	-	01 hora y 30 minutos	04:00 minutos	No	S/3,660.00	Sentencia infundada

⁴ **3158-2015:** se solicitó una prueba de oficio antes de la confrontación de posiciones, por lo que el demandante tuvo tiempo de estudiar la contestación de demanda hasta la continuación de la audiencia.

En las entrevistas:

Pregunta 01: ¿Está usted de acuerdo con que en el proceso abreviado laboral se ingrese la contestación de la demanda por mesa de partes y que recién sea entregada al demandante en la Audiencia Única? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Tabla 6	
<i>Vaciado de entrevista, pregunta 01, resultado 02</i>	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p>Luis Sánchez Ferrer Chávez Juez Titular del Sexto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>Hay que tener en cuenta el tema de la formalidad. La ley dice que, efectivamente, se presenta la contestación de la demanda en el plazo de los 10 días hábiles, y recién, en teoría, el demandante va a tener conocimiento de la misma en la audiencia única cuando el Juez le corra traslado. Ahora bien, en términos operativos, esto no viene a ser muy práctico; lo más conveniente sería que una vez que se tenga la contestación de la demanda ingresada por mesa de partes y la tenga el secretario de trámite, hubiera la posibilidad de que se ponga en conocimiento del demandante.</p>
<p>Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez Juez Titular del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque se vulnera el derecho de defensa del demandante y al debido proceso en razón de que el demandante debe tener un tiempo razonable para estudiar el escrito de contestación de demanda y elaborar su estrategia de defensa.</p>
<p>Miriam Lili Fernández Pérez Juez Titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque tienen muy poco tiempo para ejercer su derecho de defensa respecto a la teoría del caso del demandado</p>
<p>José Miguel Saldarriaga Medina Juez Provisional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, aun cuando así lo dispone la norma. Esta situación coloca al demandante en desventaja respecto de la demandada.</p>

<p>Karla Paola Castillo Castro Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No estoy de acuerdo porque la defensa de la parte demandante recién toma conocimiento de la contestación en audiencia única, lo que limita ejercer a cabalidad el derecho de contradicción o realizar un análisis adecuado de los medios probatorios recibidos.</p>
<p>Olenka Carpio Navarro Juez Supernumerario del Décimo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	<p>Sí, porque al ser un proceso de menor cuantía, no resulta ser complejo y así cumplimos con entregar al demandado la contestación de demanda después que se dé por frustrada la conciliación.</p>
<p>Littman Hipólito Facundo Salas Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Transitorio de Trujillo</p>	<p>No. El demandante no cuenta con el tiempo suficiente para analizar los hechos expuestos y los medios probatorios presentados por la otra parte.</p>
<p>Edith del Pilar Fernández Rosas Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	<p>Sí, porque en muchos casos el que el demandante no tenga la contestación de demanda facilita la conciliación.</p>

Pregunta 02: ¿Considera usted que el demandante tiene tiempo suficiente en la audiencia única para revisar el contenido y documentos anexados a la contestación de demanda y poder ejercer su derecho de defensa en la relación a los mismos? ¿Sí o no? ¿Por qué?

<p>Tabla 7</p>	
<p><i>Vaciado de entrevista, pregunta 02, resultado 02</i></p>	
<p>ENTREVISTADO</p>	<p>RESPUESTA</p>
<p>Luis Sánchez Ferrer Chávez Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>La ley dice que se le da un plazo razonable para que pueda revisar, pero si en verdad se habla de que en el momento se encuentra capacitado para optimizar su derecho de defensa, depende del caso, ya que en algunos se me pide la suspensión de la audiencia para que puedan revisar, y además cuando ven la contestación de demanda, van a encontrar excepciones o una pericia grafotécnica y el demandante quiera presentar una contrapericia, entonces lo más adecuado sería poner de</p>

	<p>conocimiento antes de la audiencia única al demandante de la contestación de la demanda, Y en cuanto al tiempo, la ley no habla de cuánto sería el tiempo, pero si pudiera poner de conocimiento previamente ya tendría tiempo de sobra para revisar la documentación y pueda venir listo a la audiencia..</p>
<p>Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez Juez Titular del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque en dicha audiencia no se otorga el tiempo suficiente para realizar el estudio del texto de la contestación de demanda y sus anexos máxime si hay casos complejos en donde se anexa abundante documentación.</p>
<p>Miriam Lili Fernández Pérez Juez Titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque el tiempo es corto (20 minutos) para que pueda leerla. No pueden rebatir los medios probatorios de la demandada, no tiene la posibilidad de actuar algún medio probatorio que no se dispare en ese momento.</p>
<p>José Miguel Saldarriaga Medina Juez Provisional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No en todos los casos, pues hay contestaciones de demandas extensas que necesitan de un mayor plazo para su revisión.</p>
<p>Karla Paola Castillo Castro Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque cuando recibe abundante documentación, no tiene tiempo suficiente para su análisis, vulnerándose de esta manera su derecho de defensa.</p>
<p>Olenka Carpio Navarro Juez Supernumerario del Décimo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral de Trujillo</p>	<p>Sí, salvo raras excepciones, pues, generalmente al ser procesos de menor cuantía, no resultan ser muy complejos, el tiempo demandado por beneficios sociales suele ser menor, y además el demandante tiene la facultad, en caso lo requiera, de solicitar una suspensión para revisar más.</p>
<p>Littman Hipólito Facundo Salas Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque analizar de manera suficiente los hechos expuestos y medios probatorios presentados (en ciertos casos) podría demandar un tiempo mayor a una hora, tiempo que el juez no estaría dispuesto a esperar.</p>
<p>Edith del Pilar Fernández Rosas</p>	<p>En la mayoría de los casos sí, porque en el proceso abreviado laboral, los</p>

<p>Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	<p>procesos no superan los 50 URP. Se tratan de procesos laborales con récord de trabajo cortos, en los que sí es posible resguardar el ejercicio del derecho de defensa del demandante en la propia audiencia en la que se entrega la contestación. Son excepcionales los casos en los que el demandante solicita suspensión de la audiencia para revisar la documentación anexa a la contestación.</p>
---	--

OBJETIVO 3: Sobre el establecimiento de los alcances de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y el derecho de pronunciamiento y cuestionamiento de la prueba introducida por la parte demandada.

En los casos

Tabla 8

Análisis de audiencias y contestación de demanda, resultado 03

N° de Expediente	Tipo de juzgado	N° de demandados	Pretensión	N° de folios Incluidos medios probatorios	Tipo de MP ofrecidos	Formulación de excepciones, nulidades o improcedencia	Cuestiones probatorias	Duración de la audiencia ⁵	Tiempo transcurrido desde inicio a la confront. posiciones	Solicitud de suspensión de audiencia	Monto demandado del petitorio	Monto reconocido o fallo
695-2016	Juzgado Especializado	1	Reposición	90	Documentales y 2 testigos	-	-	1 hora	05:10 minutos	No	-	Sentencia infundada
5470-2016	Juzgado Especializado	1	Reposición	47	Documentales	-	-	02 horas y 15 minutos	13:54 minutos	No	-	Sentencia fundada
1509-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	56	Documentales	-	Oposición	1 hora y 40 minutos	13:59 minutos	No	-	Sentencia infundada
6105-2016	Juzgado Especializado	1	Reposición	81	Documentales Declar. de parte	-	Tacha	1 hora y 30 minutos	07:20 minutos	No	-	Sentencia infundada
1447-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	16	Declaración de parte	2 excepciones	Oposición	45 minutos	02:32 minutos	No	-	Nulo lo actuado
3935-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	42	Documentales	-	-	1 hora y 17 minutos	01:45 minutos	No	-	Sentencia infundada
4315-2017	Juzgado Especializado	1	Reposición	73	Documentales, Testigos y Declar. de parte	-	-	1 hora y 51 minutos	03:49 minutos	No	-	Sentencia fundada
8046-2017	Juzgado especializado	3	Reposición	91	Documentales	2 excepciones	-	1 hora y 05 minutos	03 minutos	No	-	Sentencia fundada
4577-2018	Juzgado Especializado	2	Reposición	44	Documentales	2 excepciones y nulidad	-	El dmte solicitó la suspensión de la audiencia	La audiencia se suspendió	Sí, por el abogado del demandante	-	Sentencia infundada
918-2018	Juzgado Especializado	1	Reposición	63	Documentos	1 excepción	-	02 horas y 59 minutos	10:15 minutos ⁶	No	-	Sentencia fundada

⁵ Se tomó como referencia la hora real de inicio y de finalización, y en caso sea haya suspendido por culminarse el tiempo en agenda, se considerará la primera diligencia de audiencia.

⁶ **918:2018:** es la duración hasta los hechos no necesitados de actuación probatoria, lo que significa que incluye la revisión de la contestación de demanda.

9105-2018	Juzgado Especializado	1	Reposición	17	Documentales y decl. de parte	-	-	01 hora y 10 minutos	No figura en audiencia	No	-	Sentencia fundada
8145-2018	Juzgado Especializado	1	Reposición	33	Documentales y decl. de parte	-	-	01 hora y 59 minutos	06:00 minutos	No	-	Sentencia fundada
1011-2019	Juzgado Especializado	2	Reposición	350	Documentales, exhib. y decl. de parte y testigo	1 excepción, nulidad e improcedencia	Tacha	01 hora y 53 minutos	04:40 minutos	No	-	Sentencia infundada
2481-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	26	Documentales	-	-	El dmte solicitó la suspensión de la audiencia	La audiencia de suspendió	Sí, por el abogado del demandante	-	S/4,664.90
5934-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	94	Testigos Documentales Declar. de parte	-	-	1 hora	No figura en acta	No	S/13,959.16	S/ 6,645.62
3324-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	298	Documentales	-	-	1 hora y 59 minutos	02:04 minutos	No	S/15,766.56	S/2,376.01
1454-2013	Juzgado de Paz Letrado	3	Pago de beneficios	105	Documentales	1 por cada codemandada	-	1 hora y 40 minutos	02:56 minutos	Sí, por integración?	S/17,428.88	S/17,124.47
3771-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	77	Documentales	-	Oposición	1 hora	02:58 minutos	No	S/19,648.29	S/8,395.06
2141-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	80	Documentales	-	-	1 hora y 30 minutos	02:39 minutos	No	S/17,367.83	S/408.08
2159-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	368	Documentales	-	-	1 hora y 15 minutos	No figura en acta	No	S/15,552.54	S/5,374.95
3410-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	33	Documentales	-	-	1 hora y 20 minutos	No figura en acta	No	S/16,740.87	S/2,082.38
2924-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	163	Documentales	-	Oposición	55 minutos	05:19 minutos	No	S/13,743.84	S/6,710.67
136-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	237	Documentales	1 excepción	-	1 hora	No figura acta	No	S/13,525.98	S/11,490.80
1255-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	70	Documentales	-	-	1 hora	No figura en acta	No	S/12,219.71	S/1,901.59
694-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	83	Documentales	-	-	49 minutos	No figura en acta	No	S/19,485.50	S/4,126.66
2640-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	48	Documentales	1 excepción	Oposición	35 minutos	03:12 minutos	No	S/15,148.21	S/3,323.21

⁷ 1454-2013: se suspendió audiencia porque se advirtió la necesidad de emplazar a otro demandando después de la etapa de admisión de medios probatorios. Solo se consideró la primera audiencia

3158-2015	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	125	Testigos Documentales Decl, de parte	1 excepción	-	1 hora y 10 minutos	Se suspendió antes de la confrontación	Sí, por prueba de oficio ⁸	S/16,221.20	S/9,903.83
4295-2016	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	162	Testigos Documentales Decl. de parte	1 excepción	-	El dmt. solicitó la suspensión de la audiencia	La audiencia se suspendió	Sí, por el abogado del demandante	S/17,839.18	Sentencia infundada
5966-2017	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	1634	Documentales, decl, parte y testigo	-	Tacha	01 hora y 25 minutos	03:17 minutos	No	S/16,540.00	Sentencia infundada
5906-2018	Juzgado de Paz Letrado	1	Pago de beneficios	15	Documentales	-	-	01 hora y 30 minutos	04:00 minutos	No	S/3,660.00	Sentencia infundada

⁸ **3158-2015:** se solicitó una prueba de oficio antes de la confrontación de posiciones, por lo que el demandante tuvo tiempo de estudiar la contestación de demanda hasta la continuación de la audiencia.

En las entrevistas

Pregunta 02: ¿Considera usted que el demandante tiene tiempo suficiente en la audiencia única para revisar el contenido y documentos anexados a la contestación de demanda y poder ejercer su derecho de defensa en la relación a los mismos? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Tabla 9	
<i>Vaciado de entrevista, pregunta 02, resultado 03</i>	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p>Luis Sánchez Ferrer Chávez Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>La ley dice que se le da un plazo razonable para que pueda revisar, pero si en verdad se habla de que en el momento se encuentra capacitado para optimizar su derecho de defensa, depende del caso, ya que en algunos se me pide la suspensión de la audiencia para que puedan revisar, y además cuando ven la contestación de demanda, van a encontrar excepciones o una pericia grafotécnica y el demandante quiera presentar una contrapericia, entonces lo más adecuado sería poner de conocimiento antes de la audiencia única al demandante de la contestación de la demanda, Y en cuanto al tiempo, la ley no habla de cuánto sería el tiempo, pero si pudiera poner de conocimiento previamente ya tendría tiempo de sobra para revisar la documentación y pueda venir listo a la audiencia..</p>
<p>Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez Juez Titular del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque en dicha audiencia no se otorga el tiempo suficiente para realizar el estudio del texto de la contestación de demanda y sus anexos máxime si hay casos complejos en donde se anexa abundante documentación.</p>
<p>Miriam Lili Fernández Pérez Juez Titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque el tiempo es corto (20 minutos) para que pueda leerla. No pueden rebatir los medios probatorios de la demandada, no tiene la posibilidad de actuar algún medio probatorio que no se dispare en ese momento.</p>

<p>José Miguel Saldarriaga Medina Juez Provisional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No en todos los casos, pues hay contestaciones de demandas extensas que necesitan de un mayor plazo para su revisión.</p>
<p>Karla Paola Castillo Castro Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque cuando recibe abundante documentación, no tiene tiempo suficiente para su análisis, vulnerándose de esta manera su derecho de defensa.</p>
<p>Olenka Carpio Navarro Juez Supernumerario del Décimo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral de Trujillo</p>	<p>Sí, salvo raras excepciones, pues, generalmente al ser procesos de menor cuantía, no resultan ser muy complejos, el tiempo demandado por beneficios sociales suele ser menor, y además el demandante tiene la facultad de que, en caso lo requiera, solicitar una suspensión para revisar más.</p>
<p>Litman Hipólito Facundo Salas Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque analizar de manera suficiente los hechos expuestos y medios probatorios presentados (en ciertos casos) podría demandar un tiempo mayor a una hora, tiempo que el juez no estaría dispuesto a esperar.</p>
<p>Edith del Pilar Fernández Rosas Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	<p>En la mayoría de los casos sí, porque en el proceso abreviado laboral, los procesos no superan los 50 URP. Se tratan de procesos laborales con récord de trabajo cortos, en los que sí es posible resguardar el ejercicio del derecho de defensa del demandante en la propia audiencia en la que se entrega la contestación. Son excepcionales los casos en los que el demandante solicita suspensión de la audiencia para revisar la documentación anexa a la contestación.</p>

Pregunta 03: ¿Considera usted que la complejidad del caso es el único elemento válido a considerar por el Juez para que otorgue un tiempo prudencial en la misma audiencia para que el demandante pueda conocer el contenido de la contestación de demanda antes de la prosecución de la audiencia? ¿Sí o no? ¿Por qué?

Tabla 10

Vaciado de entrevista, pregunta 03, resultado 03

ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p>Luis Sánchez Ferrer Chávez Juez Titular del Sexto Juzgado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>El concepto complejidad puede ser interesante pero no necesariamente es el único porque puede ser que el caso no sea complejo, pero haya documentación frondosa que haya que revisar y ahí se puede escapar alguna planilla o alguna boleta donde el demandante pueda ver que de repente no es su firma, por eso el tiempo razonable pero no se sabe cuánto. Sin embargo, hay algunos abogados que comprenden el contenido de la contestación de demanda rápidamente y me dicen que ya están listos para la confrontación de posiciones.</p>
<p>Carlos Olmedo Veneros Gutiérrez Juez Titular del Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>No, porque aun en los casos que no son complejos el demandante requiere de un tiempo razonable para estudiarlo y preparar su estrategia de defensa, lo que no ocurre con la regulación actual del proceso abreviado laboral.</p>
<p>Miriam Lili Fernández Pérez Juez Titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de Trujillo</p>	<p>La complejidad queda a criterio del juzgador, pero no es el único criterio porque pueda que no sea un caso complejo pero que haya abundante material probatorio.</p>
<p>José Miguel Saldarriaga Medina Juez Provisional del Primer Juzgado Especializado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>La complejidad y el volumen de la información.</p>
<p>Karla Paola Castillo Castro Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo</p>	<p>No, porque también se debe tener en cuenta cuando las documentales demandadas por el demandado son abundantes; además se le debería permitir al demandante conocer lo documentos presentados con anterioridad a la audiencia para que pueda formular las cuestiones probatorias correspondientes.</p>
<p>Olenka Carpio Navarro Juez Supernumerario del Décimo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral de Trujillo</p>	<p>Se sobreentiende que el demandante conoce muy bien el contenido de su demanda, pero si se trata de la contestación de demanda pienso que no solo es la complejidad del caso, sino el</p>

	contenido de los medios probatorios presentados por la demandada.
<p>Littman Hipólito Facundo Salas Juez Supernumerario del Segundo Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Transitorio de Trujillo</p>	No. Además de la complejidad del caso existen otras circunstancias como por ejemplo la cantidad de información presentada, pese a no revestir el caso de mayor complejidad.
<p>Edith del Pilar Fernández Rosas Juez Supernumerario del Primer Juzgado de Paz Letrado Especializado Laboral Permanente de Trujillo</p>	En todos los casos, simples y complejos, se le otorga al demandante un tiempo para que revise la contestación y la documentación anexa. Dependiendo de la complejidad del caso, se evalúa el tiempo a otorgársele a la defensa del demandante. Pero considero que más que la complejidad del caso, el criterio a tener en cuenta para evaluar el tiempo a otorgar es si la documentación probatoria es voluminosa y solo en casos excepcionales, se llega a suspender la audiencia por tal motivo. Considero que la demandada en el proceso, en virtud a su deber de colaborar, debe presentar la información sistematizada, y si no lo hace se debe valorar su conducta procesal, ello también facilitará al demandante poder conocer la información presentada en menor tiempo.

OBJETIVO 4: Sobre la determinación de la forma de postulación de la contestación de la demanda en el derecho comparado.

En el derecho comparado

En el proceso laboral en Venezuela

En Venezuela, el proceso laboral se regula por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cual se desarrolla, en primera instancia, en dos audiencias: la audiencia preliminar y la audiencia de juicio. La presentación de los medios probatorios se realiza únicamente en la audiencia preliminar, salvo excepciones establecidas por ley, audiencia en la cual el Juez de Sustantación, Mediación y Ejecución promueve la conciliación entre las partes,

y en caso no se llegue a algún acuerdo, incorpora al expediente las pruebas promovidas por las partes a los fines de su admisión y evacuación ante el juez de juicio, en mérito a los artículos 73°, 74° y 135° de dicha ley.

En caso no haya acuerdo conciliatorio entre las partes, el demandado deberá, dentro de los cinco días hábiles siguientes consignar por escrito la contestación de la demanda, determinando admitiendo o negando los hechos invocados en la demanda, así como los fundamentos de su defensa. Finalmente, al día siguiente de transcurrido el lapso para contestar la demanda, el juez remitirá el expediente al Tribunal de Juicio. Dentro de los cinco días hábiles siguientes, el Juez de Juicio admitirá las pruebas que sean legales y procedentes y fijará fecha para la celebración de la audiencia de juicio.

Tabla 11

Cuadro comparativo con el proceso laboral peruano

PAÍS	NORMA REGULADORA	TIPOS DE PROCESOS Y AUDIENCIAS	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS
VENEZUELA	Ley Orgánica Procesal del Trabajo (Agosto 2002)	Existe un único proceso por audiencias en primera instancia, tramitado en una audiencia preliminar y en una audiencia de juicio	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso laboral venezolano se asemeja al proceso ordinario laboral peruano porque también prevé dos audiencias. • La audiencia preliminar se asemeja a la audiencia de conciliación y la audiencia de juicio se asemeja a la audiencia de juzgamiento. • La contestación de la demanda es presentada al 	<ul style="list-style-type: none"> • En la legislación venezolana está previsto que la audiencia preliminar y la audiencia de juicio sean llevadas por jueces distintos, mientras que, en la legislación peruana, no se encuentra previsto que el juez que lleve a cabo la audiencia de conciliación (semejante a la preliminar) o audiencia de juzgamiento (semejante a la audiencia de juicio) sea o no el mismo.

			<p>proceso una vez frustrada la etapa de conciliación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En la audiencia preliminar (semejante a la audiencia de conciliación) el juez trata de resolver los vicios procesales de tal manera que el proceso llegue saneado al juicio (o juzgamiento). • En la audiencia preliminar, la demandada tiene la oportunidad de presentar o promover sus pruebas, por lo que la parte demandante ya tiene conocimiento de las mismas para cuando se llegue al juicio 	<ul style="list-style-type: none"> • La contestación de la demanda no se presenta al proceso en la misma audiencia preliminar (conciliación) sino cinco días hábiles después de frustrada la conciliación. • En la contestación de la demanda solo se invoca los hechos que admite como ciertos, los que rechaza, y los fundamentos de su defensa. • La admisión de los medios probatorios de ambas partes no se hace en la audiencia de juicio sino antes de ésta y después de que se le remite el expediente por el juez anterior.
--	--	--	--	---

En el proceso laboral en Chile

En Chile, el proceso laboral de manera general está regulado por el Código de Trabajo, el cual se desarrolla en dos audiencias: la audiencia preparatoria y la audiencia de juicio. Así pues, admitida la demanda, se cita a las partes a una audiencia preparatoria en donde las partes deberán ofrecer sus medios probatorios. Asimismo, el demandado deberá contestar la demanda con todos sus medios de defensa a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria.

En la audiencia preparatoria, se comenzará con un resumen que hará el juez de los contenidos de la demanda y contestación y, en su caso, de la demanda reconvenzional y de las excepciones, si éstas hubieren sido deducidas; se confiere traslado a la parte

demandante, y si fuera procedente, se suspende la audiencia por el plazo más breve posible. Posteriormente, el juez invita a conciliar a las partes, y se fijarán los hechos a ser probados, y el juez resolverá sobre la pertinencia de la prueba ofrecida por las partes; asimismo, se ordenarán todas las diligencias relacionadas con las pruebas admitidas y necesarias para la audiencia de juicio.

Ahora bien, existe también un Procedimiento Monitorio, pero en el cual previo a la acción judicial, se necesita interponer un reclamo ante la Inspección de Trabajo, y en caso no haya acuerdo conciliatorio en dicha instancia, se interpone la demanda y el juez citará a las partes a una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, la que deberá celebrarse dentro de los quince días siguientes a su presentación y las partes deberán asistir a la audiencia con todos sus medios de prueba.

Tabla 12

Cuadro comparativo con el proceso laboral peruano

PAÍS	NORMA REGULADORA	TIPOS DE PROCESOS Y AUDIENCIAS	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS
CHILE	Código de Trabajo (Julio 2002)	<ul style="list-style-type: none"> • En primera instancia, existe un procedimiento laboral general, desarrollado en una audiencia preparatoria y una audiencia de juicio. • Asimismo, existe el procedimiento de tutela laboral, 	<ul style="list-style-type: none"> • El procedimiento laboral general y el procedimiento de tutela laboral chileno se asemeja al proceso ordinario laboral peruano porque también prevé dos audiencias. • En la audiencia preliminar (semejante a la audiencia de conciliación) el juez puede requerir las diligencias de prueba de las partes a fin de que todo se actúe en el juicio, lo cual es similar cuando se solicitan cursar oficios a entidades a fin de recabar 	<ul style="list-style-type: none"> • En el proceso laboral peruano no está previsto la demanda reconvenional. • La contestación de la demanda no se presenta al proceso en la misma audiencia preliminar (conciliación) sino cinco días hábiles antes de dicha audiencia, a diferencia del proceso ordinario laboral. • Las pruebas no son admitidas en la audiencia

		<p>cuyo desarrollo obedece a las normas del procedimiento laboral general, y tramita cuestiones relacionadas que afecten los derechos fundamentales como libertad de trabajo, actos discriminatorios, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finalmente, existe un procedimiento monitorio, que tramita las contiendas de menor cuantía y referidas al periodo de embarazo y postnatal 	<p>información que se actuará en el juzgamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el procedimiento general, la contestación de la demanda es presentada al proceso antes de la audiencia preparatoria, poniéndose de conocimiento después en dicha audiencia a la parte demandante, siendo esto último lo ocurrido en el proceso ordinario laboral peruano. • En la audiencia preparatoria (semejante a la audiencia de conciliación) el juez puede pronunciarse sobre algunas excepciones como incompetencia, representación, defectuosa, o en el caso del proceso ordinario laboral peruano, la ambigüedad en el modo de proponer la demanda, para que pueda ser subsanado antes del juzgamiento. • En la audiencia preliminar (conciliación), la demandada tiene la oportunidad de presentar o promover sus pruebas, por lo que la parte demandante ya tiene conocimiento de las mismas para cuando se llegue al juicio. • El proceso monitorio es similar al proceso abreviado laboral, que es determinado básicamente por la cuantía de la pretensión, ya que existen en ambos una audiencia única en donde se dan las etapas 	<p>de juicio como sucede en el proceso laboral peruano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • No se fijan las pretensiones materias de juicio sino los hechos a ser probados en juicio
--	--	--	---	--

			de conciliación, contestación de demanda y prueba, lo que equivale al juzgamiento	
--	--	--	---	--

El proceso laboral en España

En España, el proceso laboral general se encuentra regulado por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, el cual es aplicado supletoriamente cuando por la naturaleza de la pretensión no tenga una modalidad especial. En los actos de citación de conciliación y juicio, se indica que los litigantes han de concurrir al juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse. Asimismo, puede requerirse el previo traslado entre las partes o la aportación anticipada con cinco días de antelación al acto de juicio, de la prueba documental o pericial que revista de complejidad o voluminosidad.

En caso no haya acuerdo conciliatorio entre las partes, el demandado contestará afirmando o negando concretamente los hechos de la demanda, y alegando cuantas excepciones estime procedentes; posteriormente, se admitirán las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto, y en caso se requieran la traslación del juez o tribunal fuera del local de la audiencia, se suspenderá el juicio por el momento necesario.

Finalmente, el juez o tribunal resolverá sobre la pertinencia de las pruebas propuestas, y si las pruebas resultasen de extraordinario volumen o complejidad, el juez o tribunal podrá conceder a las partes la posibilidad de efectuar sucintas conclusiones complementarias, por escrito.

Por otro lado, existe también un procedimiento monitorio, en el cual se ventilan pretensiones que no superan los seis mil euros, y referidas a cantidades vencidas y exigibles. En dicho proceso, se comenzará por petición inicial detallándose los

conceptos solicitados y se acompaña con todos los medios probatorios pertinentes. Si el demandado se opone dentro de los diez días hábiles de admitida la petición, se dará traslado a la parte actora, que podrá, en los cuatro días siguientes, presentar, ante el Juzgado de lo Social una demanda la cual se desarrollará de la misma manera que el proceso ordinario laboral.

Tabla 13

Cuadro comparativo con el proceso laboral peruano

PAÍS	NORMA REGULADORA	TIPOS DE PROCESOS Y AUDIENCIAS	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS
ESPAÑA	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (Diciembre 2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Existe, en primera instancia un procedimiento ordinario laboral aplicado cuando la materia no tenga una modalidad especial. • También existe un proceso monitorio cuando se reclamen cantidades de menor cuantía 	<ul style="list-style-type: none"> • El proceso ordinario español se asemeja al proceso abreviado laboral peruano porque las etapas de conciliación y juicio se tienen lugar en una sola convocatoria o audiencia. • En el procedimiento ordinario español, la parte demandada contesta la demanda una vez frustrado el acto de conciliación, tal como sucede en el proceso laboral peruano. • El procedimiento laboral español puede suspender por la práctica de alguna prueba que acaba de ser admitida, lo cual también puede suceder en un proceso abreviado laboral peruano. • En el procedimiento ordinario laboral español se puede solicitar antes de la fecha del 	<ul style="list-style-type: none"> • En el proceso laboral peruano, tanto la etapa de conciliación como juzgamiento son dirigidas por el juez, mientras que en el procedimiento ordinario laboral peruano, la etapa de conciliación se realiza ante un secretario, y solo la etapa de juicio, ante un juez. • En el procedimiento ordinario español, las partes deben concurrir al juicio con todos los medios de prueba que intenten hacer valer, mientras que en el proceso laboral peruano solo se realiza en los actos postulatorios. • En el proceso ordinario español, las partes pueden requerir la prueba de su contraparte con anticipación a la audiencia debido a la

			<p>juicio las pruebas que para su actuación requieran de la realización de diligencias, tal como sucede en el proceso ordinario laboral peruano, en la audiencia de conciliación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El proceso monitorio se asemeja también al proceso abreviado laboral porque se tramitan en éste cuantías menores, y se realiza una audiencia única que concentra la etapa de conciliación y prueba (juicio, en el proceso peruano). 	<p>complejidad o voluminosidad de la misma para un análisis previo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el procedimiento ordinario español el juez puede suspender la audiencia cuando se admita una prueba cuya práctica requiera trasladarse fuera del local de la audiencia, lo que no sucede en el proceso ordinario laboral peruano. • Si las pruebas documentales o periciales practicadas son voluminosas o complejas, el juez puede conceder a las partes presentar sus conclusiones de las mismas por escrito posteriormente a la audiencia.
--	--	--	---	---

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

OBJETIVO 1: IDENTIFICAR LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS DEL PROCESO LABORAL PERUANO VINCULADOS AL DERECHO DE ACCIÓN, CONTRADICCIÓN Y A LA PRUEBA, EN EL MARCO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL

1.1. La relación entre los principios del derecho procesal con el derecho a la acción, contradicción y prueba

Como ha quedado claro, el capítulo referido a las bases teóricas, los principios del derecho laboral guían y encaminan la totalidad del proceso laboral desde su inicio hasta su final, por lo que en el presente capítulo referido únicamente a la discusión, corresponde determinar si los principios del derecho laboral son respetados en el ordenamiento laboral que regula específicamente el proceso laboral abreviado de la nueva Ley Procesal del Trabajo, en el estadio previsto para el ejercicio del derecho de acción, contradicción y prueba.

En relación al derecho de acción, debemos mencionar conforme a todo lo estudiado, que es un principio regente en todos los ordenamientos jurídicos a través del cual el demandante inicia con el escrito postulatorio de demanda su solicitud para la tutela jurisdiccional de algún derecho en particular, al Poder Judicial. No obstante, pese a la definición antes señalada y aceptada por la mayor parte de la doctrina, si bien el derecho de acción es un derecho íntimamente ligado a la parte demandante, esto no significa una desprotección a la parte demandada, pues el derecho de acción encuentra su contraparte en el derecho de contradicción a través del cual la parte demandada se encuentra facultada

para defenderse las pretensiones incoadas en su contra por parte del demandante en ejercicio de su respectivo derecho de acción.

Resulta claro entonces, que el derecho de acción y el derecho de contradicción conforman conjuntamente un binomio inseparable de derechos básicos y tuitivos de carácter procesal a partir de los cuales se desprenden y tienen nacimiento otros derechos procesales incorporados al actual proceso laboral que conocemos.

No obstante, pese a la singular importancia del derecho de acción y contradicción, no debemos perder de vista que ambos derechos desprenden de un derecho marco en cuyo núcleo se encuentran los dos derechos antes mencionados; dicho derecho marco y de singular importancia corresponde al DERECHO DE DEBIDO PROCESO, siendo que, para el caso de todos los derechos antes mencionados, se les ha otorgado el máximo grado de protección en la Constitución.

Ahora bien, resulta pertinente mencionar que tanto el derecho de Debido Proceso, como los derechos de Acción y Contradicción, inspiran el ordenamiento jurídico procesal, no siendo ajeno esto para la materia en particular que nos ocupa. Así pues, en el proceso laboral, podemos decir que el derecho de acción se materializa por parte del demandante al interponer la demanda respectiva, la cual al superar la etapa de calificación y ser notificada a la parte demandada, esta tiene oportunidad para ejercer el derecho de contradicción que conforme se ha mencionado a lo largo de esta investigación dicho derecho no es otra cosa que el derecho de acción de la parte emplazada, a través de la contestación de la demanda, la cual se pone de conocimiento a la parte demandante a fin de que también pueda ejercer su derecho de defensa (derecho de contradicción de la parte accionante).

Nótese entonces que ambos derechos tienen su base en el derecho al debido proceso, por lo que su ejercicio debe garantizar el respeto al mismo, siendo este último la base para otros derechos procesales igual de importantes, pues ambos implican que lo puesto de conocimiento por alguna de las partes al órgano jurisdiccional debe correrse traslado a la parte adversaria con el objetivo que pueda defenderse y acreditar su versión de los hechos, implicando esto que la puesta en conocimiento de los actos realizados por la otra parte, sean realizados de manera oportuna, es decir, en un plazo razonable, a fin de que las partes procesales estén equiparados en la oportunidad de condiciones para ejercer plenamente su derecho de defensa.

En relación a lo antes señalado, debemos mencionar que, respecto al ejercicio del derecho de contradicción, derecho defensa y derecho de debido proceso, en el nuevo modelo procesal instaurado por la NLPT en el cual prima la oralidad a través de audiencias, existe un trato diferenciado para el ejercicio de los derechos antes mencionados con respecto al Proceso Laboral Ordinario y al proceso laboral Abreviado. Si bien en el proceso ordinario laboral, el derecho de acción y contradicción se ejercerían de tal forma que las partes conocen anticipadamente de lo que será actuado en la etapa de juzgamiento, como veremos más adelante; empero, en el proceso abreviado laboral, ocurre de distinta manera, pues, a pesar de que el derecho de acción y contradicción se ejerce debidamente, en lo que respecta a los escrito postulatorios; no obstante, la contestación de demanda no es puesta de conocimiento a la parte demandante sino hasta la misma audiencia.

En efecto, centrandó nuestro comentario en el proceso abreviado laboral y la forma prescrita por el ordenamiento legal para ejercer el derecho de contradicción en este tipo de proceso en particular, debemos traer a colación el inciso b) del artículo 48° de la NLPT

que prescribe como plazo para la materialización del derecho de contradicción a través de la contestación de demanda, un plazo igual a 10 días hábiles posteriores a la notificación del admisorio de la demanda, siendo que a su vez el artículo 49.1 del mismo cuerpo normativo, establece que la oportunidad de entrega de la contestación de demanda por la parte procesal demandada al demandante sea en la Audiencia Única y que solo se le otorgue al demandante un breve periodo a discrecionalidad del juez para la revisión de dicha contestación de demanda, incluyendo los medios probatorios; es decir, el escrito es reservado para darse cuenta en la misma diligencia. En tal sentido, refiriéndonos exclusivamente al periodo de tiempo otorgado a cada parte procesal para la revisión de la demanda o contestación de demanda (cualquiera fuese el caso) nos encontramos ante una circunstancia en que no existe iguales condiciones, pues para el caso en que el demandante debe tomar conocimiento de la contestación de demanda entregada por la parte demandada, solo se otorga un breve lapso de tiempo durante la realización de la Audiencia Única, mientras que la parte demandada tuvo conocimiento del escrito postulatorio de demanda en un periodo mucho mayor de tiempo, mucho antes de la audiencia.

Esta situación se corrobora con lo manifestado por el magistrado Sánchez Ferrer, cuando se le preguntó sobre el tiempo que tiene el demandante para revisar el contenido de la contestación de demanda durante la Audiencia Única, a lo que respondió que si bien existe un plazo de ley para la revisión de la contestación, depende de cada caso el tiempo que le tome al demandante realizar la revisión correspondiente; sin embargo, dicho entrevistado señaló de igual manera que considera que sería adecuado poner a conocimiento del demandante, el contenido de la contestación de la demanda con anticipación. En similar

sentido opinan los magistrados entrevistados Saldarriaga, Castillo y Fernández, cuando señalan que durante la audiencia resulta insuficiente el periodo de tiempo para la revisión y análisis adecuado de todos los extremos de la contestación de demanda.

Las opiniones de los magistrados, esbozadas anteriormente y obtenidas a través del método de la entrevista, nos permiten advertir que la fórmula legal regulada para el proceso laboral abreviado, limita el ejercicio de los derechos procesales de contradicción y defensa de la parte demandante.

Por otro lado, hay jueces que consideran que los derechos de la parte demandante no se ven vulnerados ya que los procesos abreviados ventilan procesos de periodos cortos y de menor cuantía, de hasta 50 Unidades de Referencia Procesal (en adelante URP), siendo esta opinión esbozada por las doctoras Edith Fernández y Olenka Carpio, por lo que a consideración de dichas magistradas entrevistadas, la parte demandante sí tendría tiempo de ejercer su derecho de defensa. No obstante, debemos mencionar que no se concuerda con dicha opinión, tomando en cuenta que en el proceso abreviado laboral se dilucidan procesos de reposición en juzgados especializados y no solo de pago de beneficios económicos.

En este mismo contexto, resulta imprescindible invocar al derecho a la prueba, el cual va a servir de sustento al derecho de acción y contradicción y que, evidentemente, en el proceso abreviado laboral se vería también restringido. Así pues, el derecho a la prueba no solo comprendería la potestad de ofrecer los medios probatorios convenientes para acreditar una postura determinada, sino también el hecho de poder cuestionar las pruebas de la contraparte mediante los mecanismos que la ley ampara, lo cual a su vez conforma también el derecho a la contradicción de las partes en un proceso.

Aunado a ello, vemos que la norma no establece tampoco cuánto es el tiempo que el juez debe otorgar a la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y medios probatorios ofrecidos de la parte demandante, lo cual evidentemente limita el derecho de contradicción de la parte demandante así como el derecho de prueba, ya que en un tiempo limitado, y que queda a discrecionalidad del juzgador, el demandante deberá estudiar el escrito contestatorio y ejercer en esas condiciones su derecho a cuestionar la prueba de la contraparte. Desde luego que existen también procesos abreviados cuya controversia a dilucidar no representaría mayor dificultad o la cantidad de medios probatorios no sea abundante; sin embargo, la norma procesal debe garantizar la igualdad de condiciones respecto al derecho de las partes, máxime en un proceso laboral, donde en la mayoría de casos, el trabajador es la parte demandante y más débil de la relación laboral.

Así pues lo señalado anteriormente, cobra mayor relevancia con lo manifestado por la magistrada Miriam Fernández al afirmar que en su experiencia como juez laboral, el tiempo promedio otorgado al demandante para revisión de la contestación de demanda en la Audiencia Única del proceso abreviado es de 20 minutos, en el cual, la defensa tiene que revisar los medios probatorios ofrecidos en el escrito contestatorio, pudiendo ser material abundante y resultar el tiempo concedido insuficiente, afectándose así el derecho a la prueba, y con ello el derecho de defensa de la parte demandante. No se debe perder de vista, que una situación completamente diferente se plasma en el proceso ordinario laboral, en donde se entrega la contestación de demanda a la parte accionante en Audiencia de Conciliación, de fecha anterior a la Audiencia de Juzgamiento, por lo que aquí sí tendría mayor tiempo para la revisión y contradicción de la misma.

Frente a este contexto, con el objetivo de darle mayor protección al derecho de defensa, es que se debe aplicar necesariamente mecanismos para que la parte demandante pueda ejercer plenamente su derecho de acción-contradicción y prueba en el proceso abreviado laboral. Al respecto, el doctor Luis Sánchez Ferrer y Miriam Fernández, ambos jueces laborales que aplican el proceso laboral abreviado, consideran que una medida alternativa para poner de manifiesto la contestación al demandante con un mayor periodo de tiempo para su estudio, podría ser a través del Archivo Modular, a fin de resguardar el principio procesal laboral de unidad de la audiencia, mediante el cual se resguarda que la audiencia sea realizada en un solo acto y sin interrupción, por lo que la medida propuesta por los entrevistados mencionados, evitaría que el abogado de la parte demandante solicite la suspensión de la Audiencia Única para la revisión de dicho escrito, audiencia que supone la concentración de actos procesales en una sola diligencia, según lo dispuesto por el artículo 49° de la NLPT.

Por otro lado, teniendo en consideración que todo escrito ingresado por Mesa de Partes es escaneado antes de formar parte del expediente físico, dicho magistrado también expone como alternativa la posibilidad de que la contestación de demanda sea escaneada y notificada por casilla electrónica a la parte demandante para que tenga conocimiento de la misma antes de la fecha de realización de la Audiencia Única; no obstante, es claro que la regulación del proceso abreviado en la NLPT guarda silencio sobre a situación antes expuesta, por lo que, en aplicación de lo estipulado por el inciso a) del numeral 24 del artículo 2° de la Constitución “Nadie está obligado a hacer lo que la Ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe”, dicha proposición expuesta por el doctor

Sánchez Ferrer sería una vía de solución, lo cual dependerá de cada órgano jurisdiccional, no siendo garantía de que esto se haga efectivo.

Siendo ello así, emerge una alternativa legal para proteger, de manera más efectiva, el derecho de defensa de la parte demandante, mediante una modificación a la NLPT respecto al desarrollo del proceso abreviado laboral.

En efecto, los magistrados Sánchez Ferrer, Veneros Gutiérrez, Saldarriaga Medina y Castillo Castro, afirman la necesidad de una modificación a la NLPT en la parte pertinente al Proceso Abreviado, con el objetivo que el escrito contestatorio de demanda sea puesto en conocimiento de manera formal a la parte demandante con mayor antelación temporal a la que actualmente se regula.

Así pues, respecto a la necesidad de la modificatoria de la norma procesal respecto al proceso Abreviado, podríamos decir que se equipararía la protección otorgada al demandante para ejercer su derecho de defensa, en comparación a la fórmula legal establecida y vigente para el proceso ordinario laboral.

Las opiniones de los entrevistados antes expuestas, nos permiten colegir que son los mismos jueces quienes, en desempeño de su cargo y en base a su experiencia son conscientes de la necesidad que el demandante cuente con tiempo suficiente para realizar una correcta revisión de la contestación de demanda, opinión que comparte el autor del presente trabajo de investigación, al considerar que con un mayor tiempo para la revisión de la contestación, el demandante podría ejercer correctamente sus derechos de acción, contradicción y de la prueba.

Ello además también salvaguarda el principio de celeridad procesal, el cual se materializa a través de la unidad de la audiencia puesto que, en caso la parte demandante no tenga

suficiente tiempo para revisar la contestación de demanda y medios probatorios de la demandada, ésta podría solicitar la suspensión de la Audiencia Única, por lo que, el proceso abreviado regulado en la NLPT no cumpliría su objetivo, debiéndose realizar dicha audiencia en varias sesiones o diligencias, dilatando el proceso innecesariamente. Aunado a ello, esta modificación a la NLPT facilita a la parte demandante la posibilidad de foliar el contenido de la contestación de demanda a fin de precisar al juzgador la ubicación de los medios probatorios para que la audiencia sea desarrollada sin contratiempos.

Nótese que existe otra postura mantenida por las magistradas Olenka Carpio y Edith Fernández quienes indican que la estructura vigente del proceso tiene la finalidad de facilitar o propiciar la conciliación entre las partes; sin embargo, ello se contrapone al derecho de defensa del demandante quien no se encontraría en la misma ventaja que su contraparte en Audiencia Única, a diferencia de un proceso ordinario laboral, en el cual, prácticamente, la única disimilitud sería el monto de la cuantía –como veremos más adelante- y en donde la contestación de demanda es entregada al demandante antes de la Audiencia de Juzgamiento. Ahora bien, no debe dejarse de lado en este extremo que esta situación implicaría también determinar las probabilidades de conciliación en un proceso laboral; no obstante, ello no es materia de la presente investigación.

En consecuencia, consideramos que es completamente necesario que la parte demandante tenga conocimiento previo del contenido de la contestación en un proceso abreviado laboral, lo que ayudaría además a realizar una mejor conciliación porque si el demandante tiene mayor conocimiento de la totalidad de extremos de la contestación de demanda, se podría arribar a un acuerdo que sea beneficioso para el demandante y para el demandado,

sin ninguna afectación del derecho de defensa, el cual conforme se ha mencionado en líneas anteriores se encuentra íntimamente ligado a los derechos de acción-contradicción y prueba. Asimismo, consideramos que la propuesta establecida por los magistrados respecto a la modificación normativa es una buena opción para que exista un mecanismo legal por el cual el demandante tenga conocimiento del contenido de la contestación antes de la Audiencia Única.

OBJETIVO 2: DESCRIBIR AL PROCESO ORDINARIO LABORAL Y AL PROCESO ABREVIADO LABORAL EN SUS ACTUACIONES DE ACTOS POSTULATORIOS Y DESARROLLO DE LA AUDIENCIA SEGÚN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

Una vez analizados los principios y derechos básicos que se deben respetar en el proceso laboral, así como el contenido de cada uno, enmarcándonos más profundamente dentro del problema de investigación, resulta primordial establecer claramente cómo es el desarrollo de las audiencias tanto en el proceso ordinario como abreviado según la Nueva Ley Procesal del Trabajo –Ley N° 29497-, en adelante NLPT, realizando un enfoque especial en sus actos postulatorios, considerando que la contestación de la demanda es el acto postulatorio de la parte demandada, y del cual se analizará la oportunidad de su entrega al demandante, y su incidencia en el derecho de defensa del accionante. Así pues, primero se desarrollará algunos aspectos importantes en el proceso ordinario laboral y, posteriormente, en el proceso abreviado laboral, a fin de establecer diferencias y semejanzas entre éstos.

2.1. El desarrollo de la audiencia en el proceso ordinario laboral

A partir del análisis doctrinario realizado y los resultados obtenidos, se ha podido observar que tanto los procesos abreviados como ordinarios laborales poseen similares estadios procesales, empezando por la etapa de conciliación y posteriormente la etapa de juzgamiento, la cual se conforma por la confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; no obstante, la diferencia principal radica en que, en el proceso ordinario laboral, la etapa de conciliación se realiza en una audiencia distinta y anterior a la etapa de juzgamiento, lo cual se encuentra regulado por los artículos del 43° al 47° de la NLPT, en virtud de lo cual, particularmente existe entre ambos tipos de procesos diferencias sustanciales.

Así pues, en primer término, es necesario mencionar que corresponde competencia exclusiva de los juzgados especializados en materia laboral los procesos laborales ordinarios, mientras que los procesos abreviados pueden llevarse tanto en los juzgados especializados como en juzgados de paz letrado de trabajo, siendo la característica distintiva de la competencia entre los juzgados antes mencionados, el monto de la cuantía, pudiéndose llevar procesos abreviados en juzgados de paz letrado solamente sobre obligaciones de dar suma de dinero que no superen las 50 Unidades de Referencia Procesal (en adelante URP), en virtud al numeral 1) del artículo 1° de la NLPT, mientras que en los juzgados especializados, pueden llevarse a cabo procesos abreviados cuando se ventile la reposición como única pretensión principal y las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, en mérito a los numerales 2) y 3) del artículo 2° de la misma norma.

Cabe percatarse que, en cuanto a los requisitos de admisibilidad de la demanda y contestación de demanda, estos están supeditados a lo establecido por el Código Procesal Civil, mientras que de acuerdo a lo estudiado para el caso laboral la NLPT prevé el momento en que será entregada la contestación de demanda que para el caso del proceso ordinario laboral se presenta en la Audiencia de Conciliación, a diferencia del proceso abreviado, conforme venimos sosteniendo en reiteradas oportunidades. Asimismo, encontramos otra diferencia entre ambos procesos, en la forma de desarrollar la audiencia, pues, como se refirió precedentemente, tanto en el proceso ordinario como abreviado laboral, se realizan las etapas de conciliación y juzgamiento, pero de manera diferente, realizándose en el primer caso, una Audiencia de Conciliación y posteriormente una Audiencia de Juzgamiento, mientras que, en el segundo caso, se realiza una Audiencia Única, la cual comprende estas dos etapas.

2.1.1. Etapa de conciliación

Ahora bien, si bien la finalidad de la presente investigación se centra en el proceso abreviado laboral, para fines didácticos, en este acápite se comparará el desarrollo de ambos tipos de procesos laborales regulados en la NLPT, para lo cual debemos empezar señalando que en el proceso ordinario laboral, con posterioridad a la etapa calificatoria de la demanda y una vez admitida esta, se procederá a notificar a las partes para la realización en la Audiencia de Conciliación, siendo el desarrollo de dicha audiencia regulado por el artículo 43.1 de la NLPT, que dispone una vez acreditada las partes, con participación activa del juez, se promueve la conciliación, y en el supuesto de no prosperar, se procede con la enumeración de las pretensiones materia de juicio, para posteriormente la demandada hacer entrega del escrito de contestación de demanda a fin

que el demandante pueda revisarlo y mostrar su conformidad, culminando dicho acto con la notificación de la fecha de realización de la Audiencia de Juzgamiento. Evidentemente, es de interés de la presente investigación cuando en las audiencias haya concurrencia de ambas partes procesales, a fin de llevar a cabo todas las etapas del proceso, situación a la que va enfocado este trabajo.

Ahora bien, nótese que es en esta etapa de conciliación donde el juzgador, debe dejar el proceso expedito para la realización de la Audiencia de Juzgamiento, debiendo en este momento cursar los oficios correspondientes a empresas o entidades que estime conveniente y que alguna de las partes haya solicitado como medio probatorio, así como pronunciarse sobre alguna denuncia civil o solicitud de integración que pueda formularse, y en todo caso, convocar a una audiencia complementaria de conciliación a fin de que la Audiencia de Juzgamiento pueda llevarse con normalidad cumpliendo con el principio de concentración de los actos procesales.

Lo mismo sucede, ante la formulación de excepciones dilatorias como la excepción de oscuridad en el modo de proponer la demanda o falta de legitimidad para obrar, las cuales el juez podrá resolver en esta audiencia, a fin de no vulnerar el derecho de las partes, y alargar más el proceso, pudiendo, si es el caso, otorgar el tiempo necesario para que se subsanen los defectos de forma advertidos, y en todo caso, convocar también a una audiencia complementaria de conciliación. Cosa distinta ocurre con la excepción de incompetencia, por la materia, territorio o la cuantía, por las que el juzgador deberá remitir el expediente al juzgado cuya competencia es correspondiente.

Por otro lado, el artículo 43.1 determina las situaciones en donde la parte demandada se encuentra en rebeldía, deviniendo esta calidad en automática, a diferencia del proceso

civil en la NLPT, el demandado tendrá calidad de rebelde tan solo con su inasistencia a la audiencia de conciliación o aun acudiendo a la misma sin presentar su escrito de contestación de demanda, teniéndose por notificado, pudiendo éste incorporarse en el proceso en el estado en que se encuentre para hacer valer su derecho de defensa. Evidentemente, para ello se requiere una notificación válida con la demanda ya que, en caso contrario, significaría la nulidad del proceso.

Aquello nos revela la trascendencia que tiene esta etapa de Audiencia de Conciliación en el proceso, pues en esta audiencia se hará entrega del escrito de contestación de demanda, y en caso de no hacerlo, se aplicarán las presunciones legales previstas, específicamente aquellas establecidas en los artículos 461° del Código Procesal Civil, en adelante CPC, aplicable supletoriamente al proceso laboral, relativo a la presunción relativa de la verdad de los hechos expuestos en la demanda; y el artículo 29° de la NLPT, relativo a obtener conclusiones contrarias a los intereses del demandado.

NO se debe perder de vista que el proceso laboral, también ha previsto la figura de juzgamiento anticipado en el artículo 43.3 de la NLPT, a través de la cual, cuando la cuestión debatida es solo de derecho o de hecho, y si el juzgador considera que no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, las partes solo expondrán sus alegatos y el juez dictaminará su sentencia, sin tener que pasar por la etapa de juzgamiento. Ahora bien, nótese que pueden existir casos en donde alguna de las partes haya ofrecido alguna prueba la cual considera importante para acreditar su posición, por lo que el juez deberá preguntar si se desisten de tales medios de prueba, para lo cual si el demandante considera, podrá exponer sus conclusiones sin necesidad de tener que realizar un análisis exhaustivo del escrito de contestación de demanda que le acaba de ser entregado.

2.1.2. La etapa de juzgamiento

Siguiendo el curso del proceso, llegada la Audiencia de Juzgamiento, deberán realizarse las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia dentro del marco de lo establecido entre los artículos 42° al 47° de la NLPT. Siendo esto así, posterior a la acreditación de los abogados de las partes con su identificación, empieza la etapa de confrontación de posiciones, donde el juez otorgará la palabra a cada una de las partes para que sustenten su teoría del caso, básicamente, consistente en las pretensiones reclamadas y el fundamento factico en que se sustentan, siendo esta también oportunidad para correr traslado de las excepciones deducidas en contestación de demanda, haya concurrido o no la demandada, a fin de que pueda absolverlas, teniendo el juzgador la potestad de reservarse el pronunciamiento de las mismas para la sentencia, en virtud del segundo párrafo del artículo 31° de la NLPT.

Ahora, si bien respecto a este último tema de las excepciones, la normativa no menciona taxativamente que se oralicen en esta etapa, es la parte in fine del artículo 45° de la NLPT que estipula: *“Luego el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones **procesales** o de fondo, contradicen la demanda”*, de lo cual se puede concluir que el demandante hará valer sus defensas procesales que dedujo en su contestación de demanda, pudiendo entenderse éstas como las excepciones.

Acto seguido, se pasa a la etapa probatoria, comenzando el juzgador por la enumeración los hechos que no son materia de controversia entre las partes, en virtud al artículo 46.1 de la norma analizada. Siendo que inmediatamente después, el magistrado mencionará los medios de prueba que no son pertinentes o conducentes a la acreditación de las pretensiones o postura de las partes, para después admitir los medios de prueba respecto

de los hechos controversiales que fundamentan la teoría del caso de cada parte, orientados evidentemente, al esclarecimiento de las pretensiones materia de juicio.

Cabe mencionar que previo a la actuación probatoria, las partes procesales tendrán oportunidad de presentar medios probatorios extemporáneos conforme el artículo 21° de la NLPT, cuya admisión el juez puede dictaminar en la misma diligencia de audiencia o reservarse su pronunciamiento en virtud del artículo 31° del mismo cuerpo normativo, sin perjuicio de que puedan actuarse en la etapa correspondiente. No obstante, es de precisar que, en algunos casos, las partes podrían ofrecer, en este estadio, medios de prueba sin que cumplan con los requisitos de extemporaneidad, sea porque recién tuvieron acceso a éste o desconocían de su existencia, entre otros motivos; sin embargo, en virtud al principio de veracidad, estos podrían ser admitidos extraordinariamente, o en todo caso, como medios de prueba de oficio. Ejemplo de lo antes mencionado es el Expediente N° 1447-2017, tramitado en un juzgado especializado, en donde el juzgador declaró improcedente como medio de prueba extemporáneo una documental presentada por la demandada, pero la admitió como medio de prueba de oficio ya que lo consideró importante para la dilucidación del conflicto jurídico.

Asimismo, sobre el tipo de prueba antes mencionado, también se encuentra habilitada la posibilidad de plantear cuestiones probatorias, a partir de la facultad que otorga el principio de contradicción instaurado en este proceso. En este sentido, es necesario remarcar lo dispuesto por el artículo 46.3 de la NLPT en tanto establece que: “el juez solo admite las cuestiones probatorias si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa.” Nótese pues que en el proceso ordinario laboral, como se ha reiterado en oportunidades anteriores, la contestación de demanda se hace entrega en la audiencia de

conciliación, la misma que es anterior a la de juzgamiento, situación que conlleva que las partes conozcan con anticipación el arsenal probatorio ofrecido por su contraparte, y por ello, deberá ejecutar o solicitar al juez la realización de las diligencias necesarias para valerse de los medios de prueba que acrediten sus cuestiones probatorias en juzgamiento, sin tener que suspender la audiencia, para salvaguardar la unidad e integridad de la misma. Aquello, nos remite también a la parte in fine del artículo 21° de la NLPT al estar previsto en el apartado normativo, antes mencionado que las partes deben asistir a la audiencia con la totalidad de los medios probatorios que van a ofrecer, sean testigos, peritos o documentos, debiéndose entender que éstos comprenden incluso los referidos a cuestionar la prueba ofrecida por su contraparte, sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en ese momento. Situación diferente sucede con las pruebas de oficio, por las que el juzgador ordena alguna prueba que considera necesaria en caso los medios de prueba aportados por las partes no son suficientes para generarle su convencimiento, por lo que excepcionalmente se procederá con la suspensión de dicha diligencia, conforme el artículo 22° de la NLPT.

Posteriormente, es el artículo 46.5 que prescribe la actuación probatoria incluidas las vinculadas a las cuestiones probatorias, esto es, empezando por la parte demandante y respetando el orden establecido de las pruebas a oralizar: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos, y si en caso fuera necesario, el juez podrá realizar una inspección judicial, para lo cual se suspenderá la audiencia excepcionalmente, y se señalará el día y fecha en que se llevara a cabo. Ahora bien, el artículo 46.6 del mismo cuerpo normativo indica que si la actuación probatoria no fue agotada, también se suspenderá la audiencia y se reprogramará dentro de los 5 días hábiles

siguientes; no obstante, se debe tener en cuenta la carga procesal que afronta los juzgados sean de paz letrado o especializados, por lo que dicho plazo dependerá de la agenda judicial de cada uno.

Finalmente, una vez terminada la actuación probatoria, las partes deberán presentar oralmente sus alegatos finales, consistente en las conclusiones extraídas de la audiencia respecto de su teoría del caso. Acto seguido, la NLPT faculta al magistrado poner en conocimiento de las partes su pronunciamiento sobre el fondo de la controversia inmediatamente o en el plazo de 60 minutos siguientes, y debiendo notificar a las partes la sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes a la audiencia; y salvo que la complejidad del caso lo amerite, podrá diferir su fallo dentro de los 5 días hábiles posteriores a la audiencia de juzgamiento para su notificación conjunta con la sentencia, lo cual es relativo como en casi todos los plazos que establece la norma, al depender esta situación de la carga procesal que afronta cada juzgado.

Así pues, de todo lo esbozado hasta ahora, tenemos que en el proceso ordinario laboral la Audiencia de Juzgamiento se desarrolla en un solo acto procesal conforme lo establece el Art. 44 de la NLPT, sin embargo este no es un hecho absoluto ya que son admitidas ciertas excepciones en las que el juez tiene facultad de suspender el desarrollo de la misma con el objeto de no lesionar el derecho de las partes, y a fin de obtener medios de prueba que le generen mayor convicción respecto de la decisión que tomará. Aun así, el hecho de que el proceso ordinario laboral se desarrolle en dos audiencias, otorga a las partes un mayor beneficio para que puedan elaborar su estrategia de defensa con todos los medios que crean conveniente; asimismo, trata de asegurar la igualdad procesal de las partes al tener

la posibilidad de pronunciarse y cuestionar la prueba ofrecida por su adversario con las mismas oportunidades.

2.2. El desarrollo de la audiencia en el proceso abreviado laboral

2.2.1. La Audiencia Única

Hasta ahora se ha podido determinar que tanto el proceso abreviado como ordinario laboral tienen las mismas etapas; sin embargo, los actos procesales se desarrollan de una manera distinta, mientras en el proceso ordinario existen dos audiencias, en el proceso abreviado laboral hay una audiencia única que concentra en su interior los mismos actos procesales que se desarrollan en el proceso ordinario en dos audiencias distintas (conciliación y juzgamiento). Asimismo, otra diferencia sustancial entre los dos tipos de procesos distintos regulados por la NLPT se materializa en el momento de la presentación del escrito postulatorio de la parte demandada ya que, en mérito al inciso a) del artículo 48° de la misma norma procesal, una vez admitida la demanda, se solicita a la parte demandada para que en el plazo de 10 días hábiles presente su escrito de contestación de demanda en la Audiencia Única, para lo cual se fijó previamente la fecha y hora, lo cual fue notificado junto al auto admisorio de la demanda. .

Lo antes señalado es evidentemente distinto al tratamiento que se realiza para la entrega de la contestación en el proceso laboral ordinario, en el que la etapa conciliatoria se encuentra desconcentrada de la etapa de juzgamiento en dos audiencias distintas, siendo la primera de ellas (Audiencia Conciliatoria) en la que se tiene oportunidad para entregar al actor el escrito de contestación, siendo en esa misma audiencia en la que se les notifica a las partes la fecha y hora a celebrarse la audiencia de juzgamiento; como se reitera en el proceso abreviado, se tiene distinta formalidad, toda vez que el demandante conociera

el contenido de la contestación de demanda en el desarrollo de la Audiencia Única, aunque la parte demandada ya haya alcanzado su escrito contestatorio al órgano jurisdiccional a través de Mesa de Partes del Poder Judicial con anterioridad a la celebración de la Audiencia Única de manera posterior a la notificación del auto admisorio de la demanda en el plazo legalmente establecido para ello.

En este orden de ideas, llegada la fecha de la Audiencia Única, en virtud al artículo 49° de la NLPT, una vez acreditada las partes, el juez promueve la conciliación, y si ésta no prospera, se enumera las pretensiones sobre las cuales el juez deberá pronunciarse en el fondo de la controversia, y es en este momento donde se hace entrega a la parte demandante el escrito de contestación de demanda el cual ya ha sido ingresado por mesa de partes con anterioridad, y el juez le otorga a la defensa del accionante “un tiempo prudencial para la revisión del escrito y de sus anexos”; y en seguida se continúa con la etapa de juzgamiento, en la cual hacen ejercer las partes procesales su derecho de defensa. Sin embargo, del artículo 49 numeral 1 de la NLPT ha dejado a discrecionalidad del juez la determinación del tiempo prudencial en el que el demandante podrá revisar el escrito contestatorio de demanda tras su notificación en la Audiencia Única, esto dado que el artículo antes mencionado no señala de forma expresa el periodo de tiempo que se debe estimar como razonable. Así pues, de las entrevistas aplicadas, la doctora Miriam Fernández Pérez, jueza titular del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo de Trujillo, sostiene que generalmente el tiempo a otorgar por parte del juez es de 20 minutos; y de acuerdo a la complejidad del caso en donde se requiera un mayor análisis de los hechos expuestos y medios probatorios analizados podría requerir hasta de una hora, según lo manifestado por el doctor Littman Facundo Salas, Juez Supernumerario del Segundo

Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio de Trujillo, tiempo que el juzgador no estaría dispuesto a otorgar, ocasionando ello que se proceda a la suspensión de la audiencia y su reprogramación.

Por otro lado, de las entrevistas realizadas, se ha podido establecer dos posturas entre los magistrados entrevistados, la primera de estas posturas corresponde a la adoptada por la mayoría de los jueces de juzgados especializados entrevistados quienes consideraron que no se otorga un tiempo suficiente al demandante para que revise la contestación de demanda y anexos durante el desarrollo de audiencia única, mientras que la segunda posición adoptada se encuentra respaldada por dos juezas de juzgados de paz letrado, quienes alegaron que sí es suficiente ya que se tratan de pretensiones de menor cuantía y cortos periodos, además que a su consideración se promueve la conciliación entre las partes, tal como refirieron las doctoras Olenka Carpio y Edith Fernández.

De las posturas recogidas a través de las entrevistas a especialistas, cuyos resultados se mencionan anteriormente, se advierte que los jueces son quienes deciden el periodo del tiempo que a su consideración resulta adecuado para la revisión de todos los extremos de la contestación de demanda por parte del accionante, siendo que para determinar el periodo de tiempo razonable a otorgarse, el juzgador deberá tener a consideración ciertos criterios como las circunstancias del caso en concreto porque evidentemente, puede darse el caso que se trate de un proceso laboral cuya controversia radica en una interpretación normativa, lo cual no generará mayor dificultad ni necesidad actuación probatoria o por el contrario puede tratarse de un caso con cierto grado de dificultad o complejo con abundantes pruebas aportadas por las partes.

Ahora bien, debemos señalar que, durante el desarrollo de la audiencia del Proceso Abreviado, también resulta oportuna la ocasión para que la parte demandada interponga medios de defensa procesales y de fondo dentro de todo el abanico de posibilidades que tiene para ello y que resultan conveniente a sus intereses. No obstante, pese a la posibilidad antes mencionada, al haber solo una oportunidad de audiencia es que también existe posibilidad que la misma devenga en una suspensión de audiencia toda vez que será el juzgador bajo su criterio y discrecionalidad quien tomara dicha decisión teniendo en cuenta distintos factores como el tiempo insuficiente para la revisión del escrito postulatorio de la demandada, o la formulación de una denuncia civil contra otras empresas o entidades o se deduzca alguna excepción que requiera de una subsanación de su contraparte, o porque también alguna de las partes haya solicitado algún medio probatorio que, para su actuación, se necesite la realización de alguna determinada diligencia que requiera el traslado fuera del local de la sala de audiencias, como por ejemplo, solicitar información mediante oficios, etc.

Así pues, del análisis casuístico que se han tomado como muestra, se ha podido identificar ciertas circunstancias que impediría la celebración de la etapa de juzgamiento en el Proceso Abreviado, pues en el Expediente N° 1454-2013, se emplazó inicialmente a dos empresas: Radio Frecuencia 100 y Radio Olímpico EILR; no obstante, la defensa de una de las codemandadas solicitó integrar a una persona natural como responsable solidario del pago de los beneficios sociales reclamados, por lo cual se procedió a la suspensión de la Audiencia Única. De igual modo, en los Expedientes N° 4577-2018 y N° 4295-2016, el demandante solicitó la suspensión de la audiencia a fin de que pueda revisar con mayor detenimiento la documentación presentada por la demandada, siendo estos hechos

contrapuestos a la finalidad del proceso abreviado laboral, es decir, la mayor concentración de los actos procesales para que todo pueda ser actuado en una única audiencia.

Por otro lado, al igual que en el proceso ordinario laboral, es posible que el juez advierta que la materia a dilucidar es solo de derecho o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, y proceder a realizar un juzgamiento anticipado, sin tener que pasar por la etapa de juzgamiento. Ahora bien, mención aparte merece la presentación de medios probatorios extemporáneos sobre todo de la parte demandada, ya que estos se pondrán en conocimiento recién en audiencia única a la parte accionante, al igual que todos los medios probatorios de la demandada, ya que lo único que caracteriza a este tipo de prueba es que no fue presentada en la contestación presentada por mesa de partes en el plazo de ley, sino en la misma audiencia, razón por la cual hasta podríamos afirmar que en realidad, todos los medios de prueba de la parte demandada son nuevos para el conocimiento de su contraparte, situación que incidiría en el derecho de igualdad de las partes a ejercer su derecho de defensa, pues tendríamos que la parte demandante se encontraría en una situación menos privilegiada.

Así las cosas, una vez admitidos los medios probatorios, cada una de las partes podrán rebatir la prueba de su contraparte mediante la formulación de cuestiones probatorias, con la diferencia que para el proceso abreviado laboral, el numeral 2) del artículo 49° de la NLPT habilita al juez a suspender la Audiencia Única en caso se requiera de un informe pericial como prueba de la cuestión probatoria, mientras que en el proceso ordinario, se tendrá que respetar el artículo 46.3 de la NLPT en cuanto establece que el juez solo admite las cuestiones probatorias si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta

etapa. Nótese pues que la norma solo prevé una situación para la suspensión de la Audiencia Única, la cual está referida a la interposición de cuestiones probatorias por parte del demandante, y que no está prevista expresamente para el proceso ordinario, de lo cual se puede inferir que la parte actora ya tuvo tiempo suficiente para realizar las diligencias necesarias para cuestionar la prueba de su contraparte desde la audiencia de conciliación, en que le ha sido entrada la contestación de demanda.

Asimismo, esta causal de suspensión encontraría su fundamentación en que, como los medios de prueba de la demandada recién son puestos en conocimiento a la parte accionante, y al tener esta última la necesidad de cuestionarlos probatoriamente, por ejemplo, a través de una tacha, para restarles su eficacia probatoria, no tiene los medios ni el tiempo suficientes para hacerlo en dicha audiencia, requiriendo la realización de diligencias como en caso de un informe pericial. Adviértase que esto no sucede con la parte demandada, ya que con la notificación del auto admisorio, se le hizo entrega de la copia de la demanda y sus medios de prueba, teniendo más tiempo de analizarlos y elaborar su estrategia de defensa, pudiendo deducir o no cuestiones probatorias en la etapa correspondiente de la audiencia.

Asimismo, es de remarcar que al prever la NLPT la suspensión de la audiencia única de un proceso abreviado solo en caso de interposición de cuestiones probatorias, mas no en caso de que el demandante no tenga tiempo suficiente para revisar el escrito de contestación en el periodo que sea otorgado por el juez, el mismo que está sujeto a su discrecionalidad y que, evidentemente, dependerá de las circunstancias del caso, incidirá directamente en su derecho de defensa; sin embargo, esto es materia de discusión del

siguiente objetivo de la presente investigación, referida al derecho de pronunciamiento y cuestionamiento de los fundamentos y de la prueba ofrecida por la parte demandada.

En consecuencia, vemos que si bien la norma está orientada a que todos los actos procesales se realicen en un solo momento, en virtud al principio de concentración, unidad de la audiencia y economía procesal, la NLPT no ha previsto que en el proceso laboral pueden surgir algunas contingencias que impliquen la suspensión de la audiencia, canalizando ello mayores esfuerzos, pudiendo caber la posibilidad de incorporar una audiencia preliminar donde se verifique el cumplimiento de todos las formalidades, o en todo caso, la posibilidad de presentación de los escritos postulatorios de ambas partes antes de la realización de cualquier audiencia, teniendo como objeto evitar dilaciones innecesarias.

Igualmente, podemos señalar que, al tener recién conocimiento la parte accionante de la contestación de demanda y de la teoría del caso de la demandada en Audiencia Única, existiría lesión al derecho de defensa del actor, ya que al tomar recién conocimiento formalmente de la totalidad de los extremos de la contestación, se pone en tela de juicio el respeto del principio de igualdad de oportunidades para ejercer su derecho de defensa en la misma medida, debiéndose considerar la posibilidad de que se solicite la suspensión de la audiencia cuya reprogramación para su continuación dependería de la carga procesal que afronte cada juzgado, lo cual generaría como consecuencia la dilatación del proceso, trayendo ello consigo la vulneración del derecho de defensa de las partes, al no obtener una justicia rápida, sobre todo, de la parte demandante, quien busca sea amparada su pretensión.

2.3. Respecto a las medidas temporales adoptadas para el desarrollo de la audiencia virtual en un Proceso Abreviado Laboral

Teniendo en cuenta las particularidades que pueden surgir en el proceso laboral, especialmente en la vía del Proceso Abreviado Laboral en lo referido a la oportunidad en que el escrito de contestación de demanda es puesto de conocimiento a la parte demandante, es decir, recién en Audiencia Única, resulta importante indicar que, en virtud de las diversas normas administrativas que ha emitido el Gobierno Nacional a fin de poder reactivar al Poder Judicial y, precisamente, a los órganos jurisdiccionales, se ha tomado una medida innovativa que va de acuerdo con la coyuntura mundial causada por la pandemia, esto es, que las audiencias de todo tipo, incluidas las del proceso laboral, sean realizadas a través de videoconferencias, a fin de cumplir con el aislamiento social obligatorio. En este sentido, se ha debido adoptar nuevos mecanismos para que los escritos de las partes puedan ser incorporados al expediente sin necesidad de ser ingresados físicamente por mesa de partes de cada una de las sedes del Poder Judicial, pues, para tal fin, se ha habilitado la Mesa de Partes Electrónica.

En esta misma coyuntura, se ha dispuesto que todas las resoluciones sean notificadas a las partes vía casilla electrónica, hecho que no ha sido ajeno al proceso laboral. Sin embargo, dicha medida tiene una singular incidencia en la estructura del Proceso Abreviado Laboral, regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En efecto, si bien según el *“Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19”*, aprobado por la Resolución Administrativa N° 000190-2020-CE-PJ, de fecha 16 de julio del 2020, una vez ingresada la contestación de demanda vía Mesa de Partes Electrónica,

dentro del plazo legal establecido, esto es, dentro de los 10 días hábiles después de haber sido notificada la demandada, conforme al inciso b) del artículo 48° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, dicho escrito debe ser notificado a la casilla electrónica de la parte demandante el día mismo de la Audiencia Única, una vez frustrada la etapa de conciliación –lo cual denota que lo propuesto por el mencionado protocolo para la realización de las audiencias virtuales es prácticamente lo mismo que lo que se tiene previsto para una audiencia con presencia física de las partes, conforme el artículo antes señalado-; no obstante, en los autos admisorios de las nuevas demandas que quedaron pendientes antes de la entrada en vigencia del estado de emergencia, así como aquellas que vienen ingresando desde que los órganos jurisdiccionales empezaron a reanudar sus labores, se está disponiendo que la contestación de la demanda sea notificada a la parte demandante una vez ingresada al proceso.

Esto quiere decir que una vez que la parte demandada presente su contestación de demanda por Mesa de Partes Electrónica o, excepcionalmente, de manera presencial, este escrito deberá ser inmediatamente puesto de conocimiento a la parte demandante a través de la notificación por casilla electrónica. Nótese que ni el mencionado protocolo ni los autos admisorios han precisado si la contestación de demanda será notificada con un decreto o con una razón, como normalmente se realiza cuando se presenta físicamente; no obstante, lo cierto es que la parte demandante tendrá conocimiento de dicho escrito antes de la realización de la Audiencia Única, a fin de que pueda verificar el contenido del mismo, las excepciones, cuestiones probatorias –sin perjuicio de que éstas sean válidas únicamente cuando son oralizadas en audiencia- y sobre todo, los medios probatorios ofrecidos por la parte contraria. Así entonces, la defensa técnica de la parte

demandante, en el marco de un Proceso Abreviado Laboral, dispondrá de mayor tiempo para construir su estrategia de defensa y ejercer el contradictorio sin limitación de tiempo, pues ya no dependerá del tiempo “prudencial” que le otorgaría el Juez a su discreción, según lo contempla la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo, esta medida temporal adoptada para las audiencias virtuales abre la posibilidad de que, ante la necesidad de efectuar alguna diligencia previa antes de la Audiencia Única como, por ejemplo, la realización de una pericia grafotécnica, a efectos de acreditar una cuestión probatoria de tacha, o recabar información de alguna entidad a través de oficios, con la finalidad de no suspender la diligencia de audiencia y no se tenga que realizar otra sesión de audiencia, perdiendo, de este modo, la naturaleza de ser un proceso abreviado.

Siendo ello así, teniendo en cuenta lo manifestado por los magistrados entrevistados, referente a que la parte actora tendría escaso tiempo para revisar el escrito de contestación de demanda que le ha sido puesta de conocimiento recién en la misma Audiencia Única, en un Proceso Abreviado Laboral, regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corroborado con el análisis de los casos estudiados en los que se advierte que la defensa técnica de la parte actora solo cuenta con minutos para revisar el escrito contestatorio, incluido los medios probatorios; la posibilidad de aplicar las medidas temporales adoptadas por los órganos jurisdiccionales para la realización de audiencias virtuales, entre ellas, la de notificar la contestación de la demanda vía casilla electrónica a la parte demandante una vez el juzgado tenga conocimiento de dicho escrito y antes de la Audiencia Única, debería ser de manera permanente, a efectos de que el derecho de defensa de la parte accionante no se vea vulnerado y tenga tiempo suficiente para que pueda efectivizar su contradictorio oportuna y cabalmente.

OBJETIVO 3: ESTABLECER LOS ALCANCES DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL Y EL DERECHO DE PRONUNCIAMIENTO Y CUESTIONAMIENTO DE LA PRUEBA INTRODUCIDA POR LA PARTE DEMANDADA.

Habiendo realizado el análisis respectivo sobre el desarrollo de la audiencia tanto en el proceso ordinario como abreviado laboral, corresponde ahora ahondar sobre la etapa procesal en dicha diligencia que es materia de investigación en el presente trabajo, esto es, el momento de la presentación de la contestación de la demanda al proceso y la oportunidad en que es entregada a la parte actora, específicamente, en el proceso abreviado laboral, debido a que se trata de una audiencia única. Siendo esto así, es necesario determinar en primer lugar, en qué consiste la contestación de demanda, y qué puede contener ésta, para después analizar cómo se manifiesta el derecho del demandante de cuestionar su contenido y los medios probatorios ofrecidos por su contraparte.

3.1. Alcances sobre la contestación de demanda en el proceso abreviado laboral

En principio, debe recordarse que la contestación de la demanda, es la manifestación del derecho de defensa de la parte demandada en un proceso judicial, por lo que podríamos decir que es su derecho de contradicción. Así pues, podemos afirmar que la contestación de la demanda responde al binomio existente entre el derecho de acción y contradicción, lo que refleja una paridad entre las partes que no es otra cosa que la igualdad de oportunidades para poder intervenir en el curso de un proceso y, ante la existencia de aquel derecho, no habría manera de desvirtuar de las alegaciones vertidas por la parte adversaria; sin embargo, dicho derecho de contradicción no solo se refleja en el escrito

contestatorio ni se limita únicamente a la parte demandada, sino a toda oportunidad en donde se requiera de mecanismos de defensa que el ordenamiento jurídico habilita, sea para la parte accionante o emplazada.

3.1.1. Requisitos de la contestación de la demanda

En cuanto a los requisitos de la contestación de demanda, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no hace diferencia entre en un proceso ordinario o abreviado, pues en su artículo 19°, se señala solamente que debe presentarse por escrito y luego se remite a los requisitos exigidos por el Código Procesal Civil, específicamente, en su artículo 442°, pero también acota que se debe indicar la finalidad de cada medio probatorio ofrecido. Asimismo, el artículo 19° de la NLPT también dispone que la contestación de demanda debe contener todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime conveniente –lo cual incluye el ofrecimiento de los medios probatorios en virtud al artículo 21° de la NLPT-, agregando, en su parte in fine, que la reconvención es improcedente.

Por su parte, en el artículo 21° de la NLTP, se indica que los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación, es decir, en los actos postulatorios, salvo que se trate de un medio probatorio extemporáneo, el cual debe cumplir con los requisitos establecidos en la ley. Asimismo, en cuanto su la incorporación formal en el proceso abreviado laboral, el inciso b) del artículo 48° de la NLPT establece que el demandado debe contestar la demanda en el plazo de 10 días hábiles una vez esté emplazado, caso contrario, incurrirá en rebeldía automática, lo cual es diferente en el proceso ordinario laboral, en donde la parte demandada debe presentar su escrito de contestación en la audiencia de conciliación. De igual modo, es diferente el momento en que la parte demandante toma conocimiento de dicho escrito, puesto que en

el proceso abreviado se le hace entrega en el mismo acto de Audiencia Única, la cual concentra las etapas de conciliación y juzgamiento, mientras que, en el proceso ordinario, se hace entrega en la audiencia de conciliación, de fecha anterior a la de juzgamiento.

De este modo, la norma procesal del trabajo indica la forma de presentación al proceso, el momento de entrega al demandante y el contenido de la contestación de la demanda, de lo cual puede valerse la parte demandada para la acreditación de su teoría del caso, teniendo la potestad de utilizar el medio de prueba que crea conveniente, así como de las defensas procesales, en aras de ejercer su derecho de defensa. Todo ello la parte demandante deberá revisar y analizar cuando se le corra el traslado de dicho escrito en la etapa correspondiente de la audiencia

3.1.2. La complejidad de la contestación de la demanda

Uno de los factores para determinar si existe vulneración o no en el derecho de defensa de la parte demandante consiste en determinar si el tiempo otorgado por el juez para la revisión del escrito de contestación de demanda, así como de los medios ofrecidos en ésta ha sido suficiente o no, siendo que el juez deberá tomar en consideración algunas características de dicho escrito en cada proceso en particular. Es así que podemos advertir que el tiempo que necesite la parte demandante dependerá de la complejidad que revista el escrito contestatorio, lo que puede materializarse en diversos factores, como por ejemplo, la voluminosidad del escrito mismo, la cantidad de demandados o emplazados, las defensas procesales deducidas o la cantidad de medios probatorios ofrecidos; criterios que permiten concluir si la contestación de demanda deviene en compleja, y determinar si la parte demandante va a tener el tiempo suficiente de poder estudiar dicho escrito en el acto mismo de Audiencia Única.

Asimismo, la complejidad del caso o la materia a dilucidar sería otro factor que determinaría la complejidad de la contestación de la demanda, pero no respecto a la forma sino respecto al fondo mismo de la controversia; sin embargo, en los procesos abreviados por audiencias, solo puede incoarse pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar –básicamente, el pago de beneficios económicos, ya que también pueden incoarse por esta vía procesos referidos a títulos ejecutivos y procesos no contenciosos en mérito al artículo 5° de la NLPT-, en el caso de los juzgados de paz letrado; y demandas de reposición como única pretensión, en el caso de los juzgados especializados, de acuerdo al artículo 2.2 del mismo cuerpo normativo. Por tanto, la complejidad respecto al fondo de la litis no radicaría propiamente en la materia, sino en los argumentos que se aleguen y discutan, así como la complejidad que revista la comprobación de los mismos en el proceso

Esto concuerda con lo señalado por los magistrados entrevistados al manifestar que la complejidad de la contestación de demanda en los procesos abreviados está determinada principalmente por el volumen o la abundancia y naturaleza de los medios probatorios y no solamente por la complejidad de la controversia, puesto que puede haber un caso sencillo, pero debido a que el material probatorio ofertado por la demandada es abundante, se requiera de un mayor análisis el cual debe realizarse en el mismo acto de Audiencia Única. Al respecto, de la muestra tomada consistente en el análisis de audiencias, se ha podido advertir que, tanto en juzgados especializados como juzgados de paz letrado laborales, la voluminosidad de la contestación de demanda puede ser similar, y no necesariamente porque en los últimos se ventilen procesos cuyo monto reclamado sea de menor cuantía, la comprensión de dicho escrito será de menor complejidad.

Esto, por ejemplo, se ve reflejado comparando los Expedientes N° 3324-2016, N° 136-2015 o 2159-2016, tramitados en juzgados de paz letrado, en donde la contestación de demanda contaba con más de 200 folios en los dos primeros casos, y con más de 300 en el último, -lo cual incluye, evidentemente, los medios probatorios-, con el Expediente N° 1011-2019, tramitado en un juzgado especializado, en donde la contestación de demanda contaba con 350 folios. Asimismo, se advierte que, en ambas vías procesales, la contestación de demanda puede contener excepciones, tal como sucedió en el Expediente N° 1447-2017, tramitado en un juzgado especializado, en el que la demandada dedujo 02 excepciones (falta de agotamiento de la vía administrativa e incompetencia en razón de la materia), como en el Expediente N° 2640-2016, tramitado en un juzgado de paz letrado, en el que la demandada dedujo 01 excepción (excepción prescriptiva de la acción). En tal sentido, podemos concluir que el escrito contestatorio puede revestir de igual complejidad en ambas vías procesales.

No obstante, dicho análisis se contrapone a lo manifestado por la doctora Olenka Carpio Navarro al señalar que en los procesos abreviados de juzgados de paz letrado laborales, al dilucidarse pretensiones de menor cuantía y periodos cortos, las contestaciones de demanda son menos complejas; sin embargo, como se ha podido observar de la muestra analizada, ello no sería totalmente cierto porque tanto en las demandas de pago de beneficios sociales, ventiladas en juzgados de paz letrado, como demandas de reposición, tramitadas en juzgados especializados, la parte demandada puede valerse de los mismos recursos o medios de defensa para hacer prevalecer su postura o teoría del caso.

Por otro lado, no debe perderse de vista que no todos los medios probatorios ofrecidos requieren el mismo nivel de análisis para su actuación en la etapa correspondiente. En

efecto, de los expedientes seleccionados, se ha podido verificar que la parte demandada ofrece como medios de prueba, generalmente, documentales, declaración de parte y declaración testimonial; sin embargo, las pruebas documentales demandarían un mayor análisis, ya que, al momento de su actuación, la parte accionante deberá oralizar la parte pertinente que crea conveniente para acreditar su teoría del caso, como sucede con las planillas o boletas de pago, en donde tendrá que indicar los conceptos y montos reclamados de manera precisa, o por ejemplo, cuestionar que la firma consignada en un documento no le pertenece o señalar una cláusula específica dentro de un contrato de trabajo o de otra naturaleza, tal como sucedió en el Expediente N° 1011-2019, sobre reposición por despido incausado por desnaturalización de una franquicia. Todo ello conllevaría a que el estudio de la contestación de demanda revista de mayor complejidad, sobre todo en procesos abreviados, por cuanto recién se corre traslado de dicho escrito a la parte demandante en Audiencia Única.

Ahora bien, nótese que en el proceso laboral, las cuestiones probatorias no precisamente inciden en la complejidad de la contestación de la demanda ya que las mismas deben ser formuladas en la etapa de juicio, sea en una Audiencia Única o en una Audiencia de Juzgamiento, en virtud del artículo 46.3 de la NLPT, ya que es lógico que únicamente se puedan cuestionar probatoriamente aquellas pruebas que han sido admitidas; en tal sentido, si bien en una contestación de demanda se puede formular alguna tacha u oposición, éstas no surtirán efecto si en la audiencia no son oralizadas, puesto que aún el juez no ha decidido qué prueba será admitida o cuál será dejada de lado. Sin embargo, puede darse la situación de que la parte demandante haya solicitado la exhibición de algún documento, y que la demandada no haya presentado dicha información al proceso,

interponiendo para tal efecto una oposición, la cual deberá ser desvirtuada por la parte demandante, pudiendo así ver perjudicado su derecho en caso la documentación requerida no haya sido obtenida por sus propios medios para ofrecerla en la misma audiencia.

Asimismo, debe preverse la situación eventual de una pluralidad de demandados ya que, puede darse el caso en que la parte accionante emplace a varias codemandadas, alegando la responsabilidad solidaria de la deuda exigida, cuando evidentemente, la pretensión verse sobre pago de beneficios sociales, o cuando se demande el reconocimiento de vínculo laboral con alguna empresa o entidad, en el caso de una reposición. Así pues, de los expedientes analizados, encontramos el Expediente N° 8046-2017 tramitado en un juzgado especializado, en donde el demandante solicita la reposición en una entidad del Estado por desnaturalización de intermediación, pretensión por la que se tiene que emplazar tanto a la entidad usuaria como tercerizadora, las cuales presentarán cada una su escrito de contestación y podrán valerse de todos los medios de defensa y medios de prueba como anteriormente analizamos. Esta situación incidiría aún más en la complejidad de la contestación de demanda, pues ya no sería solamente un escrito, sino esto dependerá de la cantidad de codemandados.

En consecuencia, podemos concluir que la contestación de demanda, al ser la manifestación del derecho de defensa de la parte demandada, se compone por todos los argumentos y medios de defensa de forma y fondo para acreditar su posición, pudiendo valerse de los medios de prueba que crea conveniente para cuestionar la prueba ofrecida por el actor, considerando además que en algunos casos pueden concurrir más de un demandado y con ello más de una contestación de demanda, lo cual la parte demandante

deberá afrontar en el mismo acto de audiencia, al tratarse de un proceso abreviado laboral, sea en un juzgado de paz letrado o especializado laboral.

3.2. El derecho al pronunciamiento y cuestionamiento de la prueba ofrecida por la demandada en su contestación de demanda

Ahora bien, teniendo en cuenta las características y contenido que puede comprender la contestación de la demanda en el proceso laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, corresponde ahora analizar el derecho que tiene la parte accionante para ejercer su defensa a través del pronunciamiento y cuestionamiento de la prueba ofrecida por la parte demandada en dicho escrito, del cual toma conocimiento recién en la Audiencia Única, al tratarse de un proceso abreviado laboral.

3.2.1. El tiempo otorgado por el juez en la Audiencia Única para la revisión de la contestación de la demanda

La NLPT establece que una vez que la parte demandante recibe la contestación de demanda en la Audiencia Única, según el artículo 49.1 de dicho cuerpo normativo, el juez le otorga un tiempo prudencial para que pueda revisar los medios probatorios ofrecidos por la demandada. En este escenario, es que recién la parte demandante se entera de los argumentos y mecanismos de defensa, así como del arsenal probatorio presentado en dicho escrito, y sobre los cuales debe ejercer su derecho de defensa, manifestado a través del pronunciamiento y cuestionamiento de los mismos y para lo cual solo dispone del tiempo que el juzgador considere suficiente atendiendo a las circunstancias del caso.

De esta manera, podemos afirmar que, así como el demandado tiene derecho a rebatir la teoría del caso del accionante en su contestación de demanda, éste último tiene derecho a pronunciarse sobre los hechos y a cuestionar la prueba ofrecida por su contraparte, lo cual

realiza en virtud al ejercicio de su derecho de contradicción, el cual, como ya se ha dicho, no corresponde únicamente a la parte demandada sino a cualquiera de las partes procesales que, en mérito a la igualdad procesal, considera defenderse de lo alegado por su adversario mediante los argumentos y pruebas que crea conveniente.

Ahora, si bien la norma procesal laboral establece que la parte demandante dispone de un “tiempo prudencial” para la revisión de la contestación de demanda; sin embargo, no especifica cuánto tiempo, y solo señala que éste será otorgado por el juez. Ello incluso se ha podido verificar de las actas de audiencia analizadas, de las cuales se advierte que en ninguna se ha establecido cuánto es el tiempo concedido a la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda, pues solo se ha consignado “se le otorgó un tiempo prudencial”, más aún si, en algunos casos, el juez ordena la suspensión del audio y video en ese lapso, impidiendo determinar con exactitud dicha información; sin embargo, podemos tener una referencia de este dato si tomamos en cuenta la hora de inicio de la audiencia y el tiempo transcurrido hasta etapa de confrontaciones de posiciones, con la cual se inicia el juzgamiento –considerando que en este periodo está incluido el tiempo otorgado por el juez para la revisión de la contestación de demanda-, o en todo caso, la duración total de la Audiencia Única, teniendo en cuenta la hora real de inicio y término de la misma.

Así, se ha podido advertir que, en una Audiencia Única, la duración de la primera etapa correspondiente a la conciliación puede ser entre 01:45 minutos –como sucedió en el Expediente N° 3935-2017- hasta 13:59 minutos –como ocurrió en el Expediente N° 1509-2017-, debiéndose precisar evidentemente que en algunas actas no se ha registrado los minutos en que se realiza cada fase de la audiencia, por lo que dicha información es

relativa o aproximada. De esta manera, podemos observar que la parte demandante contaría con un reducido tiempo para la revisar la contestación de la demanda, pues, por lo general solo tendría hasta 14 minutos para la revisión de dicho escrito (en caso la audiencia no sea suspendida antes de la etapa de juzgamiento). A la misma conclusión podemos arribar si comparamos dicho tiempo con la duración total de la audiencia que puede ser entre 35 minutos –como en el caso del Expediente N° 2640-2016- hasta 02 horas y 59 minutos –como sucedió en el Expediente N° 918-2018-, ya que en ese lapso se ha tenido que realizar todas las etapas de la Audiencia Única –sobre todo la actuación de medios probatorios y alegatos de cierre-, por lo cual, si consideramos que en algunos casos el contenido de la contestación de demanda y medios de prueba es abundante o de complejo análisis, el tiempo otorgado por el juez a la defensa técnica de la parte demandante resultaría muy reducido.

Esto guarda coherencia con lo señalado por la mayoría de magistrados entrevistados, sobre todo, los jueces de juzgados especializados laborales, quienes sostienen que el demandante no tiene suficiente tiempo para poder revisar el escrito contestatorio y ejercer así su derecho de defensa a través del cuestionamiento y pronunciamiento respecto de las defensas de forma y fondo invocadas por la demandada, así como sus medios probatorios presentados. En este sentido, resulta necesario aplicar el concepto plazo razonable que debe operar en toda rama del derecho y en el proceso en general, porque constituye también uno de los componentes del derecho de defensa y, por ende, del debido proceso, protegido constitucionalmente, en tanto el tiempo otorgado por el juzgador queda a su discrecionalidad, sin que exista en el ordenamiento jurídico actual algún parámetro de referencia, pudiendo así ver afectado su derecho.

3.2.2. La suspensión de la Audiencia Única

En este extremo, debe recordarse además que el derecho a la prueba no solo constituye la facultad de poder ofrecer medios probatorios a fin de acreditar una postura determinada, sino también ello significa la posibilidad de poder refutar la prueba de la contraparte, por lo cual, la estructura del proceso abreviado laboral pone en riesgo el derecho a la prueba de la parte demandante porque limita el tiempo para que pueda ejercer su contradictorio, tal como sucedió en el Expediente N° 4295-2016, en el cual el abogado del accionante solicitó la suspensión y reprogramación de la Audiencia Única porque el tiempo otorgado por el juez no fue suficiente para analizar detalladamente los medios probatorios de la demandada, cuya contestación de demanda contaba con 162 folios. Dicho contexto se contrapone además con el propósito de la Audiencia Única, regida por el principio de concentración y unidad de la audiencia, ya que, finalmente, la diligencia se deberá realizar en más de una sesión, debiendo esperar el demandante un tiempo adicional para ver su derecho satisfecho. Sin embargo, no se puede negar que hay procesos que no revisten de mayor complejidad y que, seguramente, la parte demandante no encontrará mayor dificultad en estudiar la contestación de la demanda en la misma Audiencia Única, pero no por ello se debe dejarla en situación de vulneración en casos complejos, fundamentalmente, por la abundancia del material probatorio aportado, ya que van a seguir, igualmente, la misma vía procesal. Todo ello nos permite concluir que el hecho de que un proceso no sea complejo o que la demanda sea fundada –como se refleja en varios de los casos analizados en la muestra tanto en juzgados de paz letrado como especializados-, no es garantía de que no se esté limitando el ejercicio del derecho de defensa de la parte actora en el marco de un proceso abreviado laboral.

De otro lado, también existen situaciones en que la Audiencia Única se ha tenido que suspender porque la etapa de actuación de medios probatorios se extendió ampliamente, tal como sucedió en el Expediente N° 1011-2019 en donde se debía oralizar, entre otros medios de prueba, diversas cláusulas de un contrato de franquicia; no obstante, podríamos afirmar que solo en estos casos, el suspender la audiencia conllevaría a que la parte demandante tenga un tiempo adicional para revisar los medios probatorios ofrecidos por la emplazada, y proseguir con su oralización en la siguiente diligencia de audiencia.

Asimismo, es importante señalar que en algunos juzgados existe la práctica judicial de hacer entrega de la contestación de la demanda a la parte demandante antes del inicio de la Audiencia Única, para que pueda revisarla hasta el comienzo de la misma, a pesar de que dicho mecanismo no esté previsto en la ley; sin embargo, ello no es garantía de que el tiempo concedido sea suficiente, tal como sucedió en el Expediente N° 4577-2018, en donde en el acta de audiencia se dejó constancia de que ya se había puesto de conocimiento de la misma a la parte accionante antes del inicio de la diligencia, pero igualmente el abogado de la parte demandante solicitó al juez la suspensión y reprogramación de la audiencia debido al abundante material probatorio y defensas procesales deducidas, pues no tuvo tiempo suficiente para examinar íntegramente la contestación de la demanda en ese acto.

Finalmente, el derecho de cuestionamiento de la prueba de la parte demandante respecto de la prueba ofrecida por la parte demandada se ve materializada no solamente mediante los argumentos de defensa que implican el fondo de la controversia, sino también, y más concretamente en las cuestiones probatorias. Al conocer la parte demandante los medios probatorios ofrecidos por la parte adversaria, es posible que se dificulte la formulación de

cuestiones probatorias, sobre todo, en lo que concierne a la tacha de documentos, pues en algunos casos implicaría la suspensión de la audiencia para que se realice la prueba correspondiente como, por ejemplo, una pericia grafotécnica, pero en muchos casos la parte demandante desiste de realizar tales diligencias porque ello implicaría la suspensión de la audiencia conforme lo ampara el artículo 49.2 de la NLPT, lo cual se quiere evitar a fin de no dilatar el proceso. Por ejemplo, en el Expediente N° 5105-2016, la parte demandante formuló tacha contra un documento, pero sin presentar la prueba idónea, por lo cual la misma fue declarada infundada.

En consecuencia, podemos afirmar que el tiempo otorgado por el juez a la parte demandante para la revisión de la contestación de la demanda, así sea antes del comienzo de la Audiencia Única puede no ser suficiente para realizar un estudio íntegro del mismo, debiendo su abogado defensor ir leyendo o estudiando los medios probatorios de su contraparte durante la audiencia misma, para que pueda oralizarlos óptimamente en la etapa correspondiente y no evitar la suspensión de la audiencia, lo cual influye en el resultado del proceso, que en muchas ocasiones no se ve satisfecho, tal como se corrobora con la muestra tomada en donde las pretensiones reclamadas no son amparadas o son disminuidas notablemente, principalmente, cuando implica el pago de beneficios sociales.

OBJETIVO 4: DETERMINAR LA FORMA DE POSTULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA EN EL DERECHO COMPARADO.

Para el caso del presente objetivo, debemos mencionar que se revisara legislación comparada de tres países, los cuales son: Venezuela, Chile y España, respecto de los cuales se pasara a analizar la forma y oportunidad de la presentación de la demanda en

sus normas procesales laborales vigentes, así como la fórmula legal establecida para los procesos laborales.

4.1. En el proceso laboral venezolano

En el caso de Venezuela, tenemos que existen dos audiencias, una preliminar y otra de juicio, realizadas por dos jueces diferentes. Así la primera audiencia promueve la conciliación, y en la segunda, se realiza propiamente el juicio o juzgamiento, lo cual resulta similar al modelo procesal instaurado en nuestro país. Siendo de esta manera, conviene mencionar que la norma vigente que regula el proceso laboral en Venezuela es la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la cual establece la promoción de los medios probatorios de ambas partes del proceso en la etapa conciliatoria del proceso, la cual recibe el nombre de Audiencia Preliminar. En ese sentido los medios probatorios tanto del demandante como del demandado, deberán ser propuestos en la mencionada audiencia preliminar aun cuando la oportunidad para poner en conocimiento a la parte demandante del escrito de contestación de demanda sea con posterioridad a la primera audiencia. Sin embargo, también prevé excepciones, las cuales pueden ser, como en la legislación peruana, los medios probatorios extemporáneos o las pruebas de oficio, las cuales son admitidas una vez iniciada la etapa de juzgamiento.

Acorde a lo antes señalado, podemos observar a primera vista que en el proceso laboral venezolano, la parte demandante tiene conocimiento de los medios probatorios propuestos por la parte demandante antes de la etapa de juicio, aun cuando éstas no hayan sido admitidas formalmente por el juez de juicio que es distinto al juzgador encargado de llevar a cabo la audiencia preliminar, siendo dicho juez de juicio quien fijará la fecha y hora para la realización de la audiencia de juicio; es decir, la parte demandante tendrá

conocimiento anticipadamente sobre los medios probatorios utilizados por su contraparte, lo cual no sucede en un proceso ordinario laboral peruano.

Otro punto a resaltar de La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es que la misma establece como plazo máximo 30 días hábiles desde la fijación de la fecha de la audiencia a la realización de la misma; no obstante, tal como sucede con todo proceso judicial peruano, esto dependería de la carga procesal que afronten los juzgados a cargo.

Así pues, se puede concluir que la parte demandante tiene, al menos, un mes para la revisión y análisis de los medios probatorios de la demandada, teniendo en cuenta que dicha norma solo prevé una sola forma de desarrollo del proceso laboral, a diferencia del derecho peruano, donde según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, existe también el proceso abreviado laboral.

Asimismo, cabe precisar que existe una diferencia sustancial entre el proceso venezolano y el proceso laboral peruano que radica en el momento de la presentación de la contestación de demanda por la parte demandada, la cual en el proceso venezolano se da hasta cinco días posteriores a la frustración de la etapa conciliatoria en la Audiencia Preliminar; mientras en el caso peruano es bien conocido que según el tipo del proceso esta se dará en la Audiencia de Conciliación para el caso del Proceso Ordinario o durante la Audiencia Única para el caso del Proceso Abreviado, inmediatamente después de no haberse llegado a un acuerdo en la etapa conciliatoria.

Finalmente, es de resaltar que, en la contestación de la demanda en el proceso laboral venezolano, solo contiene los hechos que admite como ciertos, los que rechaza, y los fundamentos de su defensa, mas no el ofrecimiento de los medios probatorios, toda vez que conforme se ha mencionado anteriormente, la etapa procesal correspondiente para

que ambas partes procesales ofrezcan medios probatorios es la audiencia preliminar, debiéndose recordar que en comparación al caso peruano los artículos 19° y 21° de la NLPT prescriben que: “además de contener todas las defensas procesales y de fondo que la demandada estime conveniente, también deben ser ofrecidos los medios probatorios en la contestación de demanda”.

4.2. En el proceso laboral chileno

En el caso del país sureño, el proceso laboral se encuentra regulado por el Código del Trabajo, el cual prevé un proceso que en su estructura se asemeja mucho al del caso peruano y venezolano pues establece la dualidad de audiencias para la etapa de conciliación y otra de juicio, siendo que la contestación de demanda, la cual debe contener todos los argumentos de defensa y excepciones, a diferencia del país anterior, se presenta en no menos cinco días antes de la primera audiencia, y los medios probatorios a valorar en la audiencia de juicio son señalados al juez en dicha diligencia.

En ese sentido debemos señalar como rasgo distintivo del proceso laboral chileno que este prevé la reconvenición la cual se deberá dilucidar en audiencia preparatoria, mecanismo procesal, que en otras legislaciones como la nuestra son declaradas improcedentes en atención al Art. 19 de la NLPT.

Asimismo, en el sistema procesal chileno, respecto a las excepciones, de manera posterior a la notificación al demandante, el juez debe pronunciarse respecto de las referidas a la caducidad, competencia, entre otras, y en caso que alguna sea procedente, se suspenderá la audiencia para la subsanación respectiva.

Siendo esto así, se advierte la diferencia con el derecho procesal peruano en cuanto las excepciones, ya que la norma procesal peruana no establece expresamente en qué

momento se oralizan las excepciones, pero el segundo párrafo del artículo 45° de la NLPT habilita que esto se realice en la etapa de confrontación de posiciones de la audiencia de juzgamiento, no obstante, a fin de no dilatar el proceso y causar posibles suspensiones en dicha etapa, el juez puede resolver, por ejemplo, sobre la ambigüedad de la demanda o la competencia en audiencia de conciliación y remitirlo al juzgado competente si es el caso, dejando las otras excepciones para ser dilucidadas en el juzgamiento. De igual modo, sucede con la admisión de los medios de prueba, lo cual realiza en esta etapa, a diferencia del proceso laboral peruano.

Asimismo, en el proceso laboral chileno, se permite que en la audiencia preparatoria el juez ordene las citaciones, diligencias y oficios tendientes a recabar medios de prueba ofrecidos por las partes para que en la audiencia de juicio pueden ser actuadas. Esta situación es similar al caso peruano, en la audiencia de conciliación, a fin de promover la unidad de la audiencia y evitar posibles suspensiones. De esta manera, podemos advertir que, debido a la existencia de una audiencia anterior al juicio o juzgamiento, ambas partes procesales tendrán conocimiento de los argumentos de defensa y los medios de prueba que se harán valer en juicio a fin de ejercer su derecho de defensa.

A manera de comparación normativa, resulta preciso señalar que al igual que en la legislación peruana, el proceso ordinario laboral no es el único tipo de proceso regulado, de igual manera en la legislación chilena no solo se encuentra regulado el proceso antes mencionado correspondiente al proceso general, sino que también se regula el proceso especial denominado tutelar. Este proceso especial tutelar, si bien cuenta con reglas procesales parecidas a las del proceso general chileno, la diferencia sustantiva radica en las materias de las pretensiones que se ventilan en su competencia.

De igual manera, otro proceso especial chileno, es el proceso monitorio el cual como requisito de procedencia tiene una reclamación previa en la Autoridad Inspectiva del Trabajo para posteriormente poder acudir al Poder Judicial en busca de tutela jurisdiccional, en otras palabras este tipo de proceso encuentra su inicio en sede administrativa en donde el demandante debe acompañar su pretensión con todos los medios de prueba que la fundamenten para la realización de una conciliación en dicha sede administrativa. Siendo que, solo en caso de no llegarse a un acuerdo conciliatoria en dicha Autoridad de Inspección de Trabajo, es que se tendrá lugar a la interposición de la demanda judicial por parte del demandante, proceso judicial laboral que por sus características es breve ya que se basa en la audiencia de conciliación, la contestación de demanda y las pruebas ofrecidas en ella.

Véase que en el proceso laboral chileno, a diferencia del derecho venezolano, sí se prevé una audiencia única de conciliación, contestación y prueba, siendo dicho modelo muy parecido al del proceso abreviado peruano, ya que los mismos están enmarcados por la materia y cuantía de la pretensión, poseyendo también una audiencia única que concentra las etapas de conciliación y juzgamiento, siendo que en esta misma diligencia, la parte demandada contestará la demanda, no especificándose en el caso chileno el momento de su presentación, por lo que el juez debería en todo caso correr traslado a la parte accionante dicho escrito, a fin de que pueda revisarla y ejercer su contradictorio respectivo, pudiéndose originar la problemática planteada en esta investigación.

Resulta vital mencionar para los fines de la presente investigación que el proceso monitorio en la normativa que lo regula, no se ha señalado expresamente el periodo temporal que se va a otorgar para al demandante para revisión de la contestación,

limitándose su regulación a señalar únicamente la existencia de una audiencia de conciliación. Al respecto, debemos señalar que en el caso de este proceso especial chileno, se ha otorgado un mayor margen de discrecionalidad al juzgador toda vez que ni siquiera se ha colocado taxativamente en la norma un tiempo razonable al demandante para conocer la contestación de demanda, situación que como reiteramos no es suficientemente garantista de los derechos procesales de las partes pero al menos si se ha tenido a bien regular en el proceso abreviado laboral peruano dando posibilidad al demandante que puede ejercer en un porcentaje mayor de igual, el ejercicio de su derecho de defensa.

4.3. En el proceso laboral español

Para el caso del proceso laboral español, este se encuentra regulado en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y a diferencia de los otros dos países, establece una sola audiencia para el procedimiento ordinario laboral, aplicable cuando no se determina una modalidad especial por la naturaleza de la pretensión, en la cual se realizan sucesivamente las etapas de conciliación y juicio; sin embargo, en dicha norma no se prevé que el demandado presente su escrito de contestación de demanda antes de la realización de la diligencia de audiencia; pues el artículo 85° de la citada norma solo dispone que la contestación será después de agotada la etapa de conciliación y no se llegara a un acuerdo, lo cual se asemeja al proceso laboral peruano, tanto en el proceso ordinario como abreviado.

Es importante recalcar que en cuanto a los medios probatorios, esta normativa establece que serán incorporados con posterioridad a la audiencia de conciliación. Lo mencionado sobre este tipo de proceso en la legislación comparada, nos permite notar que existe una

similitud con el proceso abreviado laboral en la medida que dispone la realización de una audiencia que concentra las etapas de conciliación y juzgamiento. No obstante, para el proceso laboral español, está previsto que de oficio o a petición de parte, se pueda requerir el traslado entre las partes o la aportación anticipada, con cinco días antes del juicio, es decir, de la audiencia única, del medio de prueba documental o pericial que sea voluminoso o que su análisis revista de complejidad, a fin de poder actuarlo en la audiencia.

Dicha situación prevista en el proceso laboral español, nos permite evidenciar una postura más tuitiva de los derechos procesales de las partes, pues pese a que existe concentración de actos en una Audiencia Única, la parte demandante puede acceder a los medios probatorios ofrecidos por la demandada antes de la Audiencia Única, garantizándose con ello un mejor ejercicio de la demanda del demandante. Dicha situación como reiteramos tantas veces, no ha sido prevista en el proceso laboral abreviado del caso peruano, en el que la contestación de la demandada se ingresa por mesa de partes del Poder Judicial, teniendo como única oportunidad la parte demandada de tomar conocimiento de ella durante el desarrollo de la Audiencia Única, dicha situación sucede menos aún en el proceso ordinario laboral de la NLPT debido a la existencia de dos audiencias separadas para cada etapa: conciliación y juzgamiento, teniendo tiempo la parte demandante para la revisión de los medios de prueba ofrecidos por la parte demandada y realizar las diligencias necesarias para cuestionar la prueba ofrecida, considerando que la contestación se presenta en audiencia de conciliación.

Ahora bien, en el proceso ordinario laboral español, al admitirse recién los medios de prueba en la audiencia, puede ocurrir la situación de que algunas de las pruebas ofrecidas

requieran el desplazamiento del juzgador fuera del lugar donde se desarrolla la audiencia, o que requieran de alguna diligencia complementaria, para lo cual la norma de dicho país ampara la posibilidad de que la audiencia (única) se pueda suspender por el tiempo necesario. Dicha situación resulta similar para el caso del proceso laboral abreviado en la NLPT, ya que nuestra norma vigente faculta que ante la existencia de un medio probatorio que requiera una actuación especial, procedería la suspensión de la Audiencia Única, correspondiendo su reprogramación con posterioridad de la realización de las actuaciones especiales, lo que a su vez devendría en lesión a principios procesales tales como el de unidad de audiencia.

Situación diferente tenemos en el panorama del proceso ordinario laboral peruano ya que, ante la existencia de dos audiencias, y siendo que en la audiencia de conciliación se presenta el escrito de contestación de demanda, en donde se indica todos los medios de prueba que la demandada hará valer en el juzgamiento, frente a la eventualidad de que algún medio probatorio necesite de alguna diligencia como requerir mediante oficios a alguna empresa o entidad la información que se solicite, o que el juez tenga que realizar una inspección en un lugar determinado, habrá tiempo hasta la realización de la audiencia de juzgamiento, la misma que es desarrollada meses después, a pesar que el plazo máximo previsto por nuestra normativa para ello es 30 días hábiles posteriores a la audiencia de conciliación, teniendo en cuenta la carga procesal de los juzgados especializados, disminuyendo considerablemente la posibilidad de suspender las audiencias.

Por otro lado, en el derecho procesal laboral español, al igual que en el chileno, existe un proceso monitorio que, a diferencia del caso chileno, no se requiere una solicitud en sede administrativa como la Inspección de Trabajo u otra entidad sino directamente judicial –

salvo que se exija conciliación previa-; y está referido a deudas vencidas, exigibles y cantidades determinadas que no superan los 6 mil euros, debiéndose acompañar en este caso, el medio de prueba que acredite tal acreencia, como contratos de trabajo, boletas de pago, entre otras documentales.

Véase pues que, en este caso, el proceso monitorio español se asemeja también a un proceso de ejecución según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ya que las deudas vencidas y exigibles de cuantía determinada en dicho proceso podrían equipararse con los títulos ejecutivos previstos en la norma peruana antes señalada. Asimismo, en el caso español, el demandado tiene que oponerse a la deuda reclamada explicando sus razones, lo que vendría a ser en el derecho peruano la contradicción al mandato ejecutivo por las causales previstas en ley.

Así pues, en el caso de que haya oposición a la deuda exigida, la parte actora deberá incoar demanda ante el juzgado de lo social, debiendo seguir su trámite según el procedimiento ordinario antes analizado, es decir, teniendo que señalarse la fecha de realización de los actos de conciliación y juicio en una audiencia única, salvo que en este caso, la parte demandante sí estaría advertida de la estrategia de defensa de la demandada, la cual hizo valer en su escrito de oposición, por lo que al momento del juicio oral en la etapa correspondiente de la audiencia, estará mejor preparada para hacer valer su derecho de defensa.

En consecuencia, se puede deducir que el procedimiento ordinario laboral español revestiría de menos garantías para la parte accionante que su proceso monitorio ya que, al tratarse de una audiencia única, la contestación de demanda y sus medios probatorios se le ponen de conocimiento recién en dicha diligencia, y tampoco se establece el tiempo

a otorgar al demandante para la revisión de los mismos, tal como sucede en el proceso monitorio chileno, debiendo ejercer su derecho al contradictorio de manera limitada, y con ello, su derecho de defensa, dependiendo de la discrecionalidad del juez, quien deberá respetar sin duda alguna el concepto de un tiempo razonable o suficiente.

De todo lo antes expuesto, y de la revisión exhaustiva de legislación comparada, es que podemos determinar que no solo se materializa el derecho de defensa de las demandadas en la contestación de demanda, pues como se ha analizado esto se puede dar en algunas legislaciones con anterioridad a la etapa de juicio, tal es el caso de Venezuela y Chile (proceso laboral general), poniéndose de conocimiento a la parte demandante del contenido de éste y de los medios probatorios ofrecidos antes de la audiencia de juicio o juzgamiento; así como también puede darse en la misma audiencia, cuando ésta concentra las etapas de conciliación y juicio, como en el caso de España o Chile (proceso monitorio), debiendo la parte accionante revisar los medios probatorios ofrecidos por su contraparte en la misma diligencia, a fin de ejercer su derecho al contradictorio, corriendo el riesgo en este último caso, de alguna suspensión de la audiencia debido a la complejidad o voluminosidad del arsenal probatorio presentado por la demandada, o de ejercer su derecho de defensa de manera limitada.

Por otro lado, cabe resaltar que algunos países como en el caso de Chile y España, existen procesos monitorios, referidos generalmente a cuantías menores a diferencia de los procesos ordinarios previstos en la regulación procesal laboral de cada país, y que se asemejan al proceso abreviado laboral en el Perú; no obstante, en el caso de Chile, el proceso monitorio en vía judicial se desarrollará en una audiencia única, a diferencia de

su proceso general, mientras que en el caso de España, ante la oposición de la deuda exigida por parte del demandado, se seguirá según lo normado para el procedimiento ordinario, el cual también prevé una audiencia única.

De igual modo, de las normas que regulan el proceso laboral en cada país antes analizadas, podemos advertir que si bien el juez debe propiciar la conciliación entre las partes, vemos que en el caso de Venezuela y Chile (en su proceso general), al señalarse los medios probatorios de ambas partes antes de la etapa de conciliación, esto no se contrapone al derecho de defensa de la parte demandante al tomar conocimiento de los mismos en las audiencias: preliminar y preparatoria, respectivamente, siendo esto diferente en el caso de España al tratarse de una audiencia única que concentra las etapas de conciliación y juicio, así como en el caso del proceso monitorio chileno o el proceso abreviado laboral en Perú, en donde los medios probatorios van con la contestación de demanda, los cuales se ponen de conocimiento recién en dicha diligencia.

De esta manera, podemos observar que no todos los procesos laborales en todos los países están enmarcados a respetar el principio de concentración y unidad de la audiencia, así como el de economía procesal ya que, en algunos modelos, como en el caso del proceso monitorio chileno o procedimiento ordinario y monitorio español o proceso abreviado laboral peruano, no se asegura que el proceso se realice en menos actos procesales, o en una sola audiencia, ya que influye el hecho de que la contestación de demanda sea entregada al demandante en la misma audiencia, disponiendo dicha parte de un tiempo limitado para revisarla y ejercer debidamente su derecho de defensa, y que ninguna de las normas extranjeras analizadas ni la peruana ha previsto específicamente, corriendo el

riesgo de que la diligencia se suspenda, o porque se tenga la necesidad de realizar actividades complementarias para obtener medios de prueba que se han ofrecido.

CONCLUSIONES

- 6.1. El derecho a la prueba no solo implica la facultad de poder aportar los medios probatorios al proceso a fin de acreditar lo pretendido mediante el ejercicio del derecho de acción o contradicción, sino también significa poder cuestionar la prueba ofrecida por la parte contraria.
- 6.2. La parte demandante no se encuentra en la misma situación que la demandada en el ejercicio del derecho al contradictorio respecto de los actos postulatorios de la parte contraria, en un Proceso Abreviado Laboral y, aun cuando el proceso no revista de mayor complejidad, su estructura actual no es garantía de que no se esté limitando el derecho de defensa del demandante.
- 6.3. El derecho de contradicción de la parte demandante respecto a la contestación de la demanda y medios probatorios de la demandada se vería afectado en el Proceso Abreviado Laboral por cuanto la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que recién dicho escrito recién le sea entregado en la misma Audiencia Única.
- 6.4. En la Nueva Ley Procesal del Trabajo no se encuentra regulada la posibilidad de que, en el Proceso Abreviado Laboral, la parte demandante pueda tener conocimiento de la contestación de la demanda y de los medios probatorios ofrecidos por la demandada antes de la Audiencia Única.
- 6.5. En el proceso ordinario laboral, la parte demandante cuenta con mayor tiempo para revisar la contestación de la demanda y los medios probatorios ofrecidos por la demandada, a fin de elaborar su estrategia de defensa, en comparación con el proceso abreviado laboral.

- 6.6. La Nueva Ley Procesal del Trabajo no establece el tiempo que debe otorgarle el juez a la parte demandante para que pueda revisar la contestación de la demanda, los argumentos de defensa y medios probatorios de la demandada, lo que quedará a su discrecionalidad, pudiendo vulnerar el derecho de defensa del accionante.
- 6.7. La estructura del Proceso Abreviado Laboral, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, puede ocasionar que la Audiencia Única pueda suspenderse si el tiempo otorgado por el juez a la parte demandante para la revisión de la contestación de la demanda le sea insuficiente, así como por el requerimiento de alguna diligencia para recabar algún medio probatorio ofrecido por las partes en sus escritos postulatorios, o por la formulación de alguna defensa de forma que implique la suspensión de la audiencia, incumpliendo así los principios de celeridad, concentración y economía procesal que propugna dicha ley.
- 6.8. En virtud de las medidas coyunturales y temporales motivadas la pandemia generada por el COVID-19, así como en mérito a las diversas normas administrativas emitidas por el Poder Judicial que habilitan la realización de audiencias virtuales a través de videoconferencias, los órganos jurisdiccionales, en el marco de un Proceso Abreviado Laboral, están disponiendo notificar a la parte demandante, vía casilla electrónica, con la contestación de demanda al momento en que ésta es presentada por la demandada, de tal manera que la parte accionante tenga conocimiento de dicho escrito con anterioridad a la realización de la Audiencia Única, a pesar de que el Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior establece que debe ser al momento de la realización de la Audiencia Única.

- 6.9. En el derecho comparado existe una oportunidad para que las partes puedan tener conocimiento de los medios probatorios ofrecidos por su contraparte antes de la etapa de juicio, a excepción de los procesos monitorios en donde las fases de conciliación y juzgamiento se llevan a cabo en una sola audiencia, tal como sucede en el proceso abreviado laboral peruano.

RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda modificarse el numeral 1 del artículo 49° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo- en el sentido que, en el marco de un Proceso Abreviado Laboral, la contestación de la demanda debe ser notificada a la parte demandante con anterioridad a la Audiencia Única, para que tenga tiempo suficiente de revisarla en su totalidad, así como los medios probatorios ofrecidos en ésta, a fin de salvaguardar su derecho de defensa.
- 7.2. Se recomienda la posibilidad de que las partes puedan solicitar la realización de las diligencias necesarias para recabar información respecto a un medio probatorio, cuando éste haya sido ofrecido, por el que se requiera el traslado fuera del local de la sala de audiencias, antes de la realización de la Audiencia Única, a fin de que ésta no sea suspendida.
- 7.3. Se recomienda que las medidas temporales adoptadas en el contexto de pandemia generada por el COVID-19 referidas a que el escrito de contestación de la demanda, en el marco de un Proceso Abreviado Laboral, sea notificado a la parte demandante, cuando éste sea presentado por la demandada, debe aplicarse en forma permanente, debiendo modificarse el numeral 1) del artículo 49 de la Nueva

Ley Procesal del Trabajo que regula esta vía procesal, para que la parte demandante tenga conocimiento de dicho escrito y de su contenido desde el momento de su ingreso al proceso.

REFERENCIAS

- Abugattas, J. *“Gasto Público y Acceso a la justicia. En Acceso a la Justicia”*.
- Alexy, R. (2012). *“Teoría de los derechos fundamentales”*. (Segunda Edición). Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales
- Alsina, H. (1956) *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial”* Tomo I-Parte General, Ediar Soc. Anon Editores, Buenos Aires-Argentina.
- Amado, A. (2011). *“El derecho al Plazo Razonable como contenido implícito del derecho al debido proceso. Desarrollo jurisprudencia a nivel internacional y nacional”*. Revista Internauta de Práctica Jurídica N° 27. Lima
- Arévalo, J. (2015). *“Las Técnicas de Litigación Oral en el Nuevo Proceso Laboral”*. Lima: Jurista editores
- Arce, E. (2015). *“La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales”*. Tercera edición. Lima: UBI LEX
- Ávalos O. (2010). *“Precedentes de Observancia Obligatoria en Materia Laboral”*. Lima: Jurista editores
- Bernuy, O. (2010). *“Tratado de la Nueva Legislación Laboral”*. Lima: PACIFICO
- Blancas, C. (2007). *“Derechos Fundamentales de la Persona y Relación de Trabajo”*. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Boza, G. (2011). *“Lecciones de Derecho del Trabajo”*. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú
- Bustamante Alarcón, R. (2001) *“Derechos fundamentales y proceso justo / prólogo Eloy Espinosa”* - Saldaña Barrera. Lima: ARA, 2001.
- Campos, S. & Quispe, G. (2012). *“Inicio y término de la relación laboral”*. Lima: Gaceta Jurídica
- Cano, M. *“El derecho al plazo razonable en los instrumentos internacionales y en los fallos del Tribunal Constitucional”*. Disponible en: http://www.teleley.com/articulos/art_180708-2.pdf. Consultado el [22/11/2016](#)
- Cappelletti, M. y Garth, B. (1996) *“El Acceso a la Justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivo los derechos.”* Fondo de Cultura Económica. México. 1996. Primera edición en español.
- Carocca Pérez, A. (1966) *“Las garantías constitucionales del debido proceso y de la tutela judicial efectiva en España”*. En Revista Jurídica del Perú. Trujillo. Editora Normas Legales S.A. Año XVI, N°2.
- Carocca Pérez, A. (1998) *“Garantía Constitucional de la defensa procesal”*. Bosh. Barcelona.
- Carrión, J. (2007). *“Tratado de Derecho Procesal Civil”*, Volumen I. Segunda edición. Lima: GRIJLEY
- Castillo, M. & Sánchez, E. (2008). *“Manual de Derecho Procesal Civil”*. Lima: Jurista editores
- Castillo, J., Tovalino, F. & Pineda, L. (2012). *“Compendio de Derecho Laboral Peruano”*. (Cuarta edición). Lima: ECB ediciones

- Couture, E. (1958) *“Fundamentos del Derecho Procesal Civil”*. Buenos Aires. Editorial Roque de Palma.
- Couture, E. (2002) *“Fundamentos del Derecho Procesal Civil”* Montevideo, Buenos Aires: Faira, 2002. . Citado por PRIORI, Giovanni. “La Efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas
- Couture, E. (2005) *“Fundamentos del Derecho Procesal Civil”*. Editorial b de f Montevideo- Buenos Aires.
- De Bernardis, L. (1995) *“La Garantía del Debido Proceso”*. Lima: 1995. Cultural Cuzco Editores.
- Devis, H. (1961) *“Tratado De Derecho Procesal Civil”*. Editorial Temis. Bogotá.
- Monroy Palacios, J. (2002). *“Bases para la formación de una Teoría Cautelar”* Comunidad. Lima-Perú.
- Esparza, Iñaqui. (2005) *“El Principio del Proceso Debido”*. Barcelona. Editorial Bosh.
- Ferrero, R. (2004). *“Manual de derecho de obligaciones”*. Tercera edición. Lima: GRILEY
- Ferro, V. (2004). *“El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional* En Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez” Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- García, A., De Lama, M. & Quiroz, L. (2016). *“Manual de contratación Laboral”*. Análisis legal, doctrinario y jurisprudencial. Lima: Gaceta Jurídica

- García, M. (1996) *“Poder Judicial y Estado social: legalidad y resistencia constitucional”*. Madrid, Trotta.
- Garth, B. (1994). *“Access to Justice, paperpresented to Wold Bank Conferenceon judicial Reform un Latinoamerican and theCaribbean”*.
- Giglio, W. (1984). *“Los procesos laborales: su autonomía científica, dogmática y normativa”*, en *Bases para una ley general de Trabajo, IET-CIAT*”. Lima.
- Gómez, F (2010). *“Derecho del Trabajo, Nueva Ley Procesal Laboral del Trabajo”*. Lima: San Marcos
- González, J. (1980) *“El derecho a la tutela jurisdiccional”* Pie de Imprenta: Madrid: Civitas.
- Gonzales Pérez, J. (2001) *“El Derecho a la tutela jurisdiccional”*. Tercera edición, Civitas, Madrid, 2001.
- Haro, J. (2012). *“Derecho Laboral en la Administración Pública”*. (Segunda edición). Lima: Ediciones Legales
- Haro, J. (2013) *“Derecho Individual del Trabajo”*. Lima: Ediciones Legales
- Hernández Rengifo, F. (2012) *“El derecho de defensa”*. En Revista Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Tomo I. Recuperado en <http://freddyhernandezrengifo.blogspot.com/2012/09/el-derecho-de-defensa-y-la-defensa.html>
- Hinostroza, A. (2012). *“Derecho Procesal Civil”*. Tomo VI: Postulación del proceso. Lima: Jurista editores

- Hinostroza, A. (2013). *“Las excepciones en el nuevo proceso civil”*. Quinta edición. Lima: Jurista Editores
- Huerta, H. (2014). *“Jurisprudencia Laboral”*. Tomo I. Lima: MOTIVENSA
- Hurtado, M. (2014). *“Derecho Procesal Civil”*. Tomo I (segunda edición). Lima. IDEMSA
- Igartua, J. (2009). *“El Razonamiento en las Resoluciones Judiciales”*. Lima: PALESTRA
- Kronman, A. (2007). *“El problema de la discrecionalidad judicial”*. En Academia, Revista de Enseñanza del Derecho. Año 5. Número 10, p. 95-99. Recuperado en http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/10/el-problema-de-la-discrecionalidad-judicial.pdf
- La ONU y El Estado de Derecho (2018) Obtenido de: <https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/access-to-justice-and-rule-of-law-institutions/access-to-justice/>
- La Rosa Calle, J. (2009) *“El Acceso a la Justicia como condición para una reforma judicial en serio”*. En Revista Derecho PUCP N° 62. Editada por el Fondo Editorial PUCP. Lima.
- Linares (2013, Mayo) *“Anotaciones respecto al Principio de Contradicción en materia Cautelar”*. Obtenido de: <http://www.linaresabogados.com.pe/anotaciones-principio-de-contradiccion/>
- Malca, V. (2011). *“Preguntas y Respuestas sobre el Nuevo Proceso Laboral”*. Lima: BLG

- Martel, R. (s.f.) *“Acerca de la necesidad de legislar sobre las medidas autosatisfactivas en el Proceso Civil”* Tesis Universidad Mayor de San Marcos.
- Mendoza, L. (2016). *“Las medidas cautelares laborales”*. Segunda edición. Lima: Jurista editores.
- Monroy, J (1996) *“Introducción al Proceso Civil”*. Santa fe de Bogotá. Editorial Temis S.A.
- Monroy, J. (2009). *“Teoría General del Proceso”*. (Tercera edición). Lima: COMMUNITAS
- Montoya, A. (2013). *“Derecho del Trabajo”*. (Trigésima cuarta edición). Lima: TECNOS
- Monttilla (2008) *“La acción procesal y sus diferencias con la pretensión y demanda”* Cuestiones Jurídicas, vol. II, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp. 89-110 Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo, Venezuela. Obtenido de: <http://www.redalyc.org/pdf/1275/127519338005.pdf>.
- Morales J. (2009). *“Discrecionalidad e independencia del Juez como base para la reforma de justicia en el Perú”*. En Revista de Derecho PUCP N° 62, p. 129-142. Disponible en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3162>
> Consultado el 23/11/2016
- Morello, Augusto M. (s.f.) *“El proceso justo: del garantismo formal a la tutela efectiva de los derechos”* La Plata: Librería editora platense.
- Neves, J. (2007) *“Introducción al Derecho Laboral”*. Lima, Perú. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Obando Blanco, V. (2000) “*El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en la jurisprudencia*”. Lima: Palestra.
- Organización de Estados Americanos (2007) – OEA – Acceso a la Justicia: Llave para la gobernabilidad democrática. Informe Final del Proyecto “Lineamientos y Buenas Prácticas para un adecuado acceso a la justicia en las Américas”. Washington.
- Ortiz de Zevallos, G. (1997). “*En Acceso a la Justicia*”. REVILLA, Ana Teresa Editora. Oficina de Proyectos del Poder Judicial. Lima.
- Ortiz, J. (2014) “*El derecho fundamental del acceso a la justicia y las barreras de acceso en poblaciones urbanas pobres en el Perú*” (Tesis de Posgrado) Pontificie Universidad Católica del Perú.
- Palomino, T. (1999). “*El Derecho del Trabajo en las Constituciones de Iberoamérica*”. Lima: JURIS LABORAL.
- Paredes (s,f) “*Principios DEL Código Procesal Civil peruano*” Obtenido de: <http://www.geocities.ws/cindeunsch/doc/public/Artur01.pdf>
- Pasco, M. (2008). “*Los principios de la seguridad social y los diversos sistemas pensionarios*”. En: Jurisprudencia y doctrina constitucional en materia previsional del Perú. Tribunal Constitucional del Perú. Lima. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/viewFile/6718/68>
[33](#)
- Perspectiva Jurídica B&S (2010). “*La Estructura del Nuevo Proceso Laboral Peruano y el principio de concentración*”. Recuperado de: <http://perspectivajuridicabys.blogspot.com/2010/10/la-estructura-del-nuevo-proceso-laboral.html>

- Perú. Tribunal Constitucional (2011) Sentencia del Exp. N.º 008-2015-PI/TC-LIMA, de 12 Agosto de 2005. Recuperado de: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Pinto, A. (2011). “*El derecho de contradicción*”. Disponible en <http://apintoarce.blogspot.pe/2012/01/el-derecho-de-contradiccion.html>, consultado el día 16 de noviembre del 2016
- Plá Rodríguez Américo (1978): “*Los principios del Derecho del trabajo*” 2º ed. Depalma, Buenos Aires, 1978, pág. 9.
- Plá, A. (1998). “*Los Principios del Derecho del Trabajo*”. Tercera Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires.
- Priori, G. (2003) “*La Efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso*”. En Revista Ius et Veritas Año 13, N° 26. Lima.
- Poder Judicial-ETII de Trabajo responsables de la elaboración señores Omar Toledo y Roberto Acevedo. Recuperado de: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c9bf4b8043eacd588838db829214c4f0/E.+Nuevo+Flujograma+para+visto-GG-SGR.pdf?MOD=AJPERES>
- Quiroga León, A. (1991) en Anuario Jurídico, “*El Derecho al Recurso en el artículo 24 de la Constitución Española*”, Lima Octubre de 1991. Universidad San Martín de Porres. Año I. N° 1
- Rendón, J (2007) “*Derecho del Trabajo. Teoría General I*”. Lima: Grijley. Segunda Edición
- Rengel, A. (1994) “*Tratado De Derecho Procesal Civil*” Venezolano. Tomos I,II,III. Editorial Arte. Caracas.

- Rioja, A. (2009), *“El Derecho Fundamental a la Prueba en los Procesos Constitucionales”* obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2009/10/14/el-derecho-fundamental-a-la-prueba-en-los-procesos-constitucionales/>
- Rioja, A. (2017) *“¿Cuáles son los principios procesales que regula nuestro sistema procesal civil?”* Legis .Obtenido de: <https://legis.pe/cuales-son-los-principios-procesales-regula-sistema-procesal-civil/>
- Rubio Correa, M. (1999) *“Estudio de la Constitución Política de 1993”*. Fondo Editorial PUCP. Lima. 1999. Tomo V.
- Sánchez López, L. (2018) *“El Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva y /o Debido Proceso”*. Obtenido de: https://historico.pj.gob.pe/cortesuperior/Piura/documentos/ART_CSJ_PIURA_TUTELA_120907.pdf
- San Martín, C. (2014). *“Derecho procesal penal”*. Tercera edición. Lima: GRILEY
- Shiappa – Pietra, O. (1979) *“El Problema del Acceso a la Justicia en el Perú.”* En Acceso a la Justicia. REVILLA, Ana Teresa Editora. Oficina de Proyectos del Poder Judicial. Lima: 1997.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2009). *“Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano”*. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez. Lima: GRILEY
- Thompson, J. (2000) *“Acceso a la Justicia y Equidad. BID y Instituto Interamericano de Derechos Humanos”*. Primera Edición. San José.

- Toyama, J. (2015). *“El derecho individual del trabajo en el Perú”*. Un enfoque teórico práctico. Lima: Gaceta jurídica
- Toyama, J & Higa A. (2011). *“La prueba en el Derecho Laboral: El Proceso Inspectivo y la Justicia Oral”*. Disponible en Revista Derecho y Sociedad. Asociación Civil, N° 37. Pontificia Universidad Católica del Perú
- Ugarte, J y Cruz, M. (2010) *“La nueva Ley Procesal de Trabajo: Modificaciones al actual proceso laboral”* Actualidad Empresarial, N° 199
- Segunda Quincena de Enero.
- Ureta, J. (2010). *“Técnicas de argumentación jurídica para la litigación oral y escrita”*. Lima: Jurista editores
- Urtecho, S. (2014). *“Los medios de defensa técnicos y el nuevo proceso penal peruano”*. Segunda edición. Lima: IDEMSA
- Universidad Católica de Colombia (2010). *“Manual de Derecho Procesal Civil”*. Tomo I. Bogotá: UCC
- Valderrama, L., García, A., Hilario, A. & Barzola, M. & Sánchez, R. (2016). *“Régimen laboral explicado”*. Lima: Gaceta jurídica
- Valdiviezo, T. (2016) *“La causa objetiva y su incidencia en el objeto del contrato por inicio o incremento de actividad en el Perú”*. (Tesis) Universidad Privada del Norte.
- Vera, M. (2013). *“Las técnicas de litigación oral y el cine jurídico”*. Técnicas de argumentación y litigación aplicadas en defensas penales, civiles y laborales. Lima: Legales

- Villalba, A. (2015). *“Introducción al Derecho. Fuentes del Derecho”*. Recuperado de <http://ocw.unican.es/ciencias-sociales-y-juridicas/introduccion-al-derecho/materiales/Tema2.pdf>
- Villasante, J. (2009). *“Los recursos procesales laborales”*. Lima: Gaceta Jurídica
- Vinatea, L. & Toyama, J. (2012). *“Análisis y Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Lima: Soluciones Legales.
- Zavaleta, R. (2013). *“La motivación de las resoluciones judiciales como argumentación jurídica”*. Lima: Grijley

ANEXOS

ANEXO N° 01. Cuadro de Análisis de Audiencias y Contestación de Demanda

ANEXO N° 02. Cuestionario de Preguntas

ANEXO N° 03. Cuadro Resumen de los Expedientes Analizados

ANEXO N° 04. Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo

ANEXO N° 05. Resolución Administrativa N° 000190-2020-CE-PJ

ANEXO N° 06. Autos Admisorios de un Proceso Abreviado Laboral

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

La asesora Mg. Olenka Carpio Navarro, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de Derecho, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- *Sergio Andrés Urbina Sotero*

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: *“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”* para aspirar al título profesional de: abogado por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Mg. Olenka Carpio Navarro
Asesora

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis del estudiante: Sergio Andrés Urbina Sotero para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “*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*”.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombres y Apellidos

**JURADO
PRESIDENTE**

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombres y Apellidos

JURADO

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombres y Apellidos

JURADO