



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

**La Audiencia Única y su Contravención al Debido Proceso y al Derecho de
Defensa en el Proceso Abreviado Laboral**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

Autor:

Adriana Angelina Saldaña Gonzalez (ORCID: 0000-0002-2869-5655)

ASESOR:

Dra. Rosa María Mejía Chumán (ORCID: 0000-0003-0718-7827)

Mgtr. Raúl Teodoro Porturas Quijano (ORCID: 0000-0002-1176-9283)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

Chiclayo – Perú

2020

DEDICATORIA

La presente investigación es dedicada a mis padres Luis Saldaña Luque y María Norma González Vílchez debido a que me apoyaron incondicionalmente y sobre todo por la confianza depositada en mi persona para culminar con esta primera meta propuesta en mi vida.

A mi hermana Esteffani quien es la persona quien confía en mí y me enseñó que a pesar de los obstáculos siempre hay que mirar hacia delante para encontrar la salida.

A mis hermanos Junior, Andrea y Leonor porque después de haber logrado esta meta se motivarán a seguir con sus sueños.

A mi familia quienes están ahí conmigo en cada paso que doy y me motivan a seguir esforzándome cada día.

Adriana

AGRADECIMIENTO

Agradecerle a Dios por haberme dado vida día a día, paciencia, conocimientos y habilidad para lograr culminar con la presente investigación

A mi Miss Rosa María Mejía Chuman por apoyarme, guiarme en la elaboración de la presente investigación, y sobre todo por motivarme para cumplir mi meta.

Al Dr. Raúl Porturas Quijano por apoyarme en la elaboración de la presente investigación

A la Dra Karina Lorrén Sipión por apoyarme y motivarme a la elaboración de la presente investigación.

A los Dres. del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque por haberme apoyado respondiendo las encuestas para la realización de la presente investigación.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Adriana Angelina Saldaña Gonzalez, estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 74563025, con el trabajo de investigación titulada, LA AUDIENCIA UNICA Y SU CONTRAVENCION AL DEBIDO PROCESO Y AL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL.

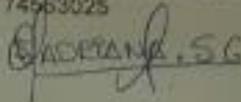
Declaro bajo juramento que:

- 1) El trabajo de investigación es mi autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes utilizadas. Por lo tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El trabajo de investigación no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normalidad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo 14 de Junio del 2020

Adriana Angelina Saldaña Gonzalez
74563025



Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
índice de contenidos.....	vi
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	2
1.2.1. A nivel Internacional.....	2
1.2.2. A nivel Nacional.....	5
1.2.3. A nivel Local.....	8
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	11
1.3.1 Vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.....	11
1.3.2. Proceso Laboral.....	12
1.3.2.1. Concepto.....	12
1.3.3. Proceso Abreviado Laboral.....	14
1.3.3.1. Concepto	14
1.3.3.2. Características.....	16
1.3.3.3. Naturaleza Jurídica	16
1.3.3.4. Estructura del Proceso Abreviado.....	17
1.3.3.3.1. Admisión de la demanda.....	17
1.3.3.3.2. Emplazamiento de la demanda.....	17
1.3.3.3.3. La citación a las parte a la audiencia única.....	18
1.3.3. Principio en la Ley N° 29497.....	23
1.3.3.1. Principio de Concentración.....	23
1.3.3.2. Principio de Inmediación.....	23
1.3.3.3. Principio de Celeridad	24

1.3.3.4 Principio de Economía Procesal.....	24
1.3.3.5. Principio de Veracidad	25
1.3.3.6. Principio de oralidad	25
1.3.3.7. Principio de Indubio Pro Operario.....	26
1.3.4. Derecho de defensa	26
1.3.4.1. Concepto.....	26
1.3.4.2. En la Vía Constitucional.....	27
1.3.4.3. Derecho Comparado – Colombia.....	27
1.3.5. Debido Proceso	28
1.3.5.1. Concepto.....	28
1.3.5.2. Contravención al debido proceso.....	30
1.3.6. Notificaciones.....	31
1.3.6.1. Concepto.....	31
1.3.6.2. Notificaciones en los procesos laborales.....	31
1.3.6.3. Derecho Comparado – Colombia.....	32
1.3.7. Excepciones.....	32
1.3.7.1. Concepto.....	32
1.3.7.2. Plazos.....	32
1.3.8. Conciliación.....	32
1.3.8.1. Concepto.....	33
1.3.8.2. Materias Conciliables.....	33
1.3.8.3. Legislación Comparada	34
1.3.9. Sujetos Procesales.....	34
1.3.9.1. Definición.....	35
1.3.9.2. El Juez.....	35
1.3.9.3. El Abogado.....	35
1.3.9.4. Las Partes	36
1.3.10. Glosario de Términos.....	36
1.4. Formulación del problema.....	37
1.5. Justificación de la investigación.....	37

1.6. Hipótesis.....	37
1.7. Objetivos.....	38
1.7.1. Objetivo general.....	38
1.7.2. Objetivos específicos.....	38
II. MÉTODO.....	39
2.1. Diseño de Investigación	39
2.1.1. Tipo de Investigación.....	39
2.1.2. Nivel de Investigación.....	40
2.2. Operacionalización de variables.....	40
2.3. Población y muestra.....	45
2.3.1. Población.....	45
2.3.2. Muestra.....	45
2.3.3. Muestreo.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, valides y confiabilidad.....	46
2.5. Procedimiento.....	46
2.6 Métodos de análisis de datos.....	46
2.7. Aspectos éticos.....	46
III. RESULTADOS.....	47
3.1. Tabla y Figura 1.....	47
3.2. Tabla y Figura 2.....	48
3.3. Tabla y Figura 3.....	49
3.4. Tabla y Figura 4.....	50
3.5. Tabla y Figura 5.....	51
3.6. Tabla y Figura 6.....	52
3.7. Tabla y Figura 7.....	53
3.8. Tabla y Figura 8.....	54
3.9. Tabla y Figura 9.....	55
3.10. Tabla y Figura 10.....	56
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES.....	62

VI. RECOMENDACIONES.....	63
VII. PROPUESTA.....	64
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS.....	74
Cuestionario.....	74
Guía De Observación	75
Constancia De Fiabilidad Del Instrumento De Recolección De Datos.....	85
Matriz de Consistencia.....	88
Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	89
Reporte de Turnitin	90
Autorización de Publicación de Tesis en el Repositorio Institucional UCV.....	91
Autorización de la Versión Final.....	92

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar los criterios legales que se deben tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral. Esta investigación generará aportes legales para que los jueces de forma uniforme adopten los criterios legales que se deben tomar en cuenta en la audiencia única con el fin de no vulnerar los derechos en mención

Dentro de la investigación se consideró como hipótesis: Los criterios legales que se deben tomar en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral son: la notificación del escrito de contestación antes de la celebración de la audiencia única, la posibilidad de absolver las excepciones planteadas por la parte demandada y la posibilidad de interponer cuestiones probatorias debidamente fundamentadas; la posibilidad de proponer una fórmula conciliatoria.

Se realizó una investigación cuantitativa con un diseño experimental, aplicada sobre una población no probabilística selectiva por conveniencia a 54 abogados, 3 jueces superiores y 3 especializados en materia laboral y 8 audiencias únicas. Los instrumentos para recolección de datos fueron el guion de observación y cuestionario, los cuales fueron validados a través del uso del juicio de expertos. Para la confiabilidad se utilizó el alfa de Crombach la cual fue procesada por un estadista arrojando 0,756 siendo una investigación aceptable.

La investigación concluyó que al adoptarse los criterios legales no se van a vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral; siendo estos criterios los siguientes: la notificación del escrito de contestación antes de la celebración de la audiencia única, la posibilidad de absolver las excepciones planteadas por la parte demandada y la posibilidad de interponer cuestiones probatorias debidamente fundamentadas; la posibilidad de proponer una fórmula conciliatoria

Palabras clave: Audiencia única, proceso abreviado laboral e igualdad de condiciones

ABSTRACT

The present investigation had as a general objective: To determine the legal criteria that must be taken into account so as not to violate due process and the right of defense in the abbreviated labor process. This investigation will generate legal contributions so that the judges uniformly adopt the legal criteria that must be taken into account in the single hearing in order not to violate the rights mentioned

Within the investigation it was considered as a hypothesis: The legal criteria that must be taken into account so as not to violate due process and the right of defense in the abbreviated labor process are: the notification of the written response before the holding of the single hearing, the possibility of acquitting the exceptions raised by the defendant and the possibility of filing duly substantiated evidentiary matters; the possibility of proposing a conciliatory formula.

A quantitative investigation was conducted with an experimental design, applied on a non-probabilistic population selected for convenience to 54 lawyers, 3 senior judges t 3 specialized in labor matters and 8 unique audiences. The instruments for data collection were the observation script and questionnaire, which were validated through the use of expert judgment. For reliability, the crombach's alpha was used, which was processed by a statesman throwing 0.756 being an acceptable investigation.

The investigation concluded that when the legal criteria are adopted, due process and the right of defense will not be violated in the abbreviated labor process; these criteria being the following: the notification of the answering brief before the sole hearing is held, the possibility of acquitting the exceptions raised by the defendant and the possibility of filing duly substantiated evidentiary issues; the possibility of proposing a conciliatory formula

Keywords: Single audience, abbreviated labor process and equal condition

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el trabajo es una parte primordial en la subsistencia del ser humano y en su entorno familiar, ya que con el estipendio que el trabajador recibe por el servicio prestado por parte de su empleador logra satisfacer sus necesidades; sin embargo, se observa la multitud de conflictos laborales entre trabajador y empleador; es así que para dar solución a esos conflictos asisten ante la vía judicial con el ánimo de lograr el cumplimiento de la norma laboral vigente. En el proceso judicial, se requiere muchas veces del compromiso y la responsabilidad de la persona que demanda ante la vía jurisdiccional; la Ley Procesal de Trabajo si bien es cierto ha servido de mucha ayuda para la impartición de justicia, ésta también tiene unos vacíos y complicaciones conforme se evidencia en el artículo 49 inciso uno, que indica sobre la audiencia única en la Ley 29497.

Si bien es cierto el trabajador que sienta que su derecho al trabajo se le ha afectado, puede recurrir a la vía judicial mediante una demanda laboral; calificándose como un proceso abreviado o un proceso ordinario laboral.

Siguiendo la secuencia, cuando ya se califica la demanda y ésta pasa a un proceso abreviado laboral; terminará en una sola audiencia; sin embargo, se ve que muchas veces, esto no se llega a concretizar, debido a que, en el mismo acto de la audiencia el empleador le corre traslado de la contestación de demanda al abogado del demandante; y es recién desde ahí donde toma conocimiento de la misma, generándose una vulneración de defensa y del debido proceso, llegando a observar la deficiencia en el artículo 49 al concentrarse todas las etapas en un solo acto.

Pudiendo evidenciarse que se estaría ante una gran indefensión de que el abogado del demandante pueda revisar todos los medios probatorios en un lapso no mayor de 10 minutos; no pudiendo revisar minuciosamente los mismos y los argumentos de defensa de la demandada ya que, en muchos casos las contestaciones de demanda superan más de 200 folios al contener excepciones u cuestiones probatorias; por lo que es muy ilógico poder lograr una buena defensa por parte del abogado del trabajador ya que se estaría restringiendo la facultad de poder

interponer tacha, oposición de algún medio probatorio u otro medio de defensa, por no habersele notificado antes de la audiencia única programada lo que se estaría también ante la vulneración del debido proceso.

Es por ello, que ante una excesiva cantidad de folios en la contestación de demanda, el abogado de la parte demandante en muchas oportunidades pide la suspensión de la audiencia con la finalidad de revisar los medios probatorios, a fin de lograr una buena defensa técnica de su patrocinado, generando con ello un tiempo de espera más largo por parte del trabajador para poder definir su situación laboral.

Por eso, para qué generar tantas complicaciones e interrupciones a la audiencia única, si la finalidad de esta audiencia es que sea terminada en un solo acto; a diferencia de un proceso ordinario laboral, donde las etapas del proceso se dan en distintos actos debido a la complejidad de las pretensiones de la demanda; ya que en el proceso abreviado lo que se busca es la solución de una controversia menos compleja.

De todo lo expuesto, se puede evidenciar un problema de investigación, es decir que se hace necesario modificar el artículo 48 y derogar una parte del inciso 1 del artículo 49 de la Ley Procesal de Trabajo, para así poder contemplar el vacío de la norma legal y tener un mejor desarrollo en el proceso abreviado laboral, sin causar indefensión a ninguna de las partes.

La presente tesis estará respaldada por los siguientes trabajos de investigación que son de carácter: internacional, nacional y local, consignándose en el siguiente orden: Jácome, E (2015), en su tesis titulada: “El principio de congruencia en el proceso laboral”, tesis para optar el título de maestría en Derecho Procesal de la Universidad Andina de Simón Bolívar- Ecuador, en su quinta conclusión expone lo siguiente:

“El juzgador realiza una mala interpretación de los principios dejando en desventaja a la parte demandada ya que se ceñí a favorecer al demandante confundiendo su rol de ejercer su función de manera imparcial,” (p.82)

Como refiere el autor, el juez es quien dirige el proceso y tiene el deber de cumplir los parámetros legales, con la finalidad de no vulnerar ningún derecho

de ambas partes, por eso en la audiencia única para no vulnerar el derecho de defensa y el debido proceso el juez debe optar por los presupuestos legales se están dando como alternativa en la presente tesis.

Carbajal et al (2016), en su tesis titulada: “La Aplicabilidad de la Oralidad en el Proceso Laboral Salvadoreño”, tesis para optar el título de licenciado en ciencias jurídicas, de la Universidad del Salvador; expone en su quinta conclusión lo siguiente:

“La aplicación de la oralidad en todas las etapas del proceso laboral, es una mejor aplicación para que exista conexión entre el juez y el proceso en sí, esto se estableció para que en las audiencias exista una mayor participación entre el juez y las partes, es decir los abogados debía venir mejor preparados ya que iban a sustentar sus teorías del caso y con esto existiría una intermediación entre el juez, las partes y las pruebas.” (p.188)

De lo que refiere el autor, se puede decir que el principio de oralidad es un factor primordial para que exista una mayor conexión entre el juzgador, las partes y las pruebas en sí, sin embargo sería mucho mejor si ambas partes conocieran sus teorías del caso.

Martínez, N (2017), en su tesis titulada: “Estudio de la conciliación del área personal, familiar y profesional en enfermeras/os hospitalarios con cargas familiares” Murcia- España, tesis para optar al título de Doctora en Investigación en Cuidados de Enfermería, de la Universidad de Murcia, en su octava conclusión; expone los siguiente:

“Existe una gran cantidad de personas que se encuentran satisfechas al haber llegado a una conciliación entre las personas de su entorno familiar y su centro de trabajo, al tener una flexibilidad de horarios conforme a la edad de sus hijos.” (p. 157)

De lo expresado por el autor, existe un mayor nivel de satisfacción al haber conciliado con su empleador, lo mismo pasaría si en la audiencia única las partes procesales llegaran a un acuerdo conciliatorio.

Sierra, E y Palacio, C (2017), en su tesis titulada: “Derecho procesal laboral colombiano: una mirada desde su historia y evolución.”, tesis para optar el título

profesional de abogado, de la Universidad EAFIT, en su cuarta conclusión; expone los siguiente:

“El proceso laboral Colombiano desde sus inicios ha acogido la regla de la inmediación procesal ya que hasta el día de hoy se le entrego como poder al juez la dirección del proceso, estableciendo que es él quien debe garantizar su rápido adelantamiento, permitiéndoles defensa a las partes. Esto se resume, en las facultades que ostenta para practicar las pruebas y presidir las audiencias”.

De acuerdo con el autor tanto el proceso laboral colombiano como proceso laboral peruano se asemejan, es decir que el juez es quien dirige las audiencias y es quien puede garantizar que el proceso se lleve conforme a los parámetros legales; llegando a tener la facultad de decidir a criterio personal cuánto es el tiempo prudencial para otorgarle al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y sus anexos.

Salas, M (2018), en su tesis titulada: “La Universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en su quinta conclusión; expone los siguiente:

“La existencia de un juicio justo y correcto se debe a que el juzgador siga los parámetros legales respetando el derecho del debido proceso conforme a las normas legales reguladas.”(p.153)

Se llega a la conclusión que para que exista una correcta justicia se debe seguir un debido proceso, sin embargo, pese a seguirse un debido proceso en la audiencia única existe una transgresión al derecho de defensa del trabajador corrésele traslado de la contestación de demandada en la misma audiencia única.

Vaca, V (2018), en su tesis titulada: “Tratamiento de las Excepciones Previas en Materia Civil ante la Ausencia del Demandado”, tesis para optar el título de Master en Derecho Procesal y Litigación Oral, de la Universidad Internacional SEK, en su sétima conclusión expone lo siguiente:

“La excepción previa de caducidad es la única que el juez puede declararla de oficio, sin necesidad, de que sea alegada, y dependiendo del momento procesal que se verifique terminara, con auto de inadmisión o sentencia (...)” (p.133)

Se dice que el juez de oficio puede declarar la caducidad si es que no es alegada por ninguna de las partes, en la actualidad esto si se realiza, pero muchas veces lo hacen en la misma emisión de la sentencia trasgrediendo el principio de celeridad procesal.

Conforme a la secuencia de la presente tesis, se hablarán de los trabajos previos a Nivel Nacional: Rivera, M (2016), en su tesis titulada: “Influencia de la Decisión de los Jueces Laborales Orales de Prueba de Oficio, de Medios de Prueba Extemporáneos Rechazados, en el Derecho al Debido Proceso”, tesis para optar el título de abogado, de la Universidad Privada del Norte; expone en su tercera conclusión lo siguiente:

“El reconocimiento y aceptación que el sistema jurídico, la Ley y también parte mayoritaria de la doctrina, le otorga al juez sobre los poderes materiales que posee no es absoluto, en la medida en que a partir de la configuración de dicha institución jurídica, debe extraerse una interpretación razonable de la misma, que no vacíe de contenido otros valores jurídicos como el derecho de defensa, derecho a la prueba, el debido proceso, entre otros; en la medida en que se comprenda que el proceso se construye a partir de la premisa de que en principio son las partes las que aportan los hechos y las pruebas, sistema al cual se encuentra encausado el ordenamiento procesal laboral peruano, siendo residuales los poderes probatorios del juez.” (p. 249)

De lo expresado por el autor, se puede afirmar que nuestra legislación peruana le da el poder al juez, ya que es el director del proceso y es quien decide el tiempo prudencial que le otorga al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda, dejando en una desigualdad de condiciones al igual que cuando realiza la audiencia sin estar el trabajador con abogado lo que llega a

causar vulneraciones al derecho de defensa, es ahí donde se evidencia los vacíos legales de la Ley Procesal de Trabajo.

Álvarez, M (2017), en su tesis titulada: “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016.”, tesis para optar el título de abogado, de la Universidad César Vallejo, en su primera conclusión; expone los siguiente:

“(…) la Nueva Ley Procesal de Trabajo debe cumplirse conforme a las acciones legales de citación a audiencia entre otras instancias las cuales se cumplen, sin embargo conforme a la proyección, es decir el objetivo para la cual se ha creado, no se cumple, toda vez que por carga procesal u otras acciones o voluntades de las partes procesales, dilatan los tiempo de citación utilizando diversos escenarios, dando paso a la vulneración de uno de los elementos ya mencionados en la investigación, el factor tiempo.” (p. 56)

De acuerdo con el autor se puede decir que la audiencia de conciliación es un mero acto formal y que vulnera el principio de celeridad procesal, lo mismo pasa en la audiencia única que el principio de concentración procesal vulnera el derecho de defensa y del debido proceso.

Casas, O (2017), en su tesis titulada: “Reforma de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario laboral.”, tesis para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad Católica del Perú, en su cuarta conclusión; expone los siguiente:

“La Ley Procesal de Trabajo regula de forma precisa que las excepciones sean resueltas conjuntamente con la sentencia llegando a visualizarse un vacío legal que vulnera el principio de celeridad procesal”. (p.39)

Según el autor, la Ley Procesal de Trabajo tiene vacíos legales como es el caso de las excepciones que son resueltas conjuntamente con la sentencia y lo mismo pasa en la audiencia única ya que vulnera el derecho de defensa y el debido

proceso, ya que el juez decide el tiempo que le otorga al abogado del demandante para que revise en ese instante la contestación de demanda.

Díaz, N y Diestra, T (2017), en su tesis titulada: “El nivel de eficacia en la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso abreviado laboral”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Nacional de Trujillo, en su primera conclusión; expone lo siguiente:

“El nivel de eficacia de la audiencia única es mayor que el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación; pues se ha demostrado que, existen mayores índices de conciliación en una audiencia única, respecto de una audiencia de conciliación; y, que las posibilidades de que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio es mayor en la audiencia única que en la audiencia de conciliación” (p.149).

Conforme a lo expresado por el autor, se puede decir que existe un gran nivel de eficacia al momento de conciliar en la audiencia única a diferencia de las audiencias de conciliaciones ya que las partes lo único que hacen es asistir a dicha audiencia como un mero acto formal; sin embargo vemos como la Ley Procesal de Trabajo no es tan eficaz en sí; ya que también vemos reflejado el vacío de la norma cuando las partes no llegan a conciliar en la audiencia única, y esta debe continuar con la entrega de la contestación de demanda al abogado de la parte demandante en el mismo acto; llegando a evidenciarse una vulneración de defensa al no poder revisar minuciosamente si los medios probatorios son verdaderos o falsos, ya que la contestación de demanda pueden superar más de 100 a 200 folios. Serrano, C (2017), en su tesis titulada: “La conciliación en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013-2015” Huánuco- Perú, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad de Huánuco, en su primera conclusión; expone lo siguiente:

“La conciliación ha servido de mucho aporte para a solución de conflictos ya que es un mecanismo alternativo de solución de conflictos.” (p. 85)

Conforme al autor, es verdad que en nuestra realidad existe un escaso porcentaje de personas que concilien en materia laboral ya que en varios casos la demandada es persona jurídica y trasgreden derechos de los trabajadores, por eso el juzgador

debe velar por que el trabajador pueda tener una mejor defensa y debería notificar la contestación de demanda antes de la audiencia única.

Valdivia, P (2018), en su tesis titulada: “La concentración del proceso laboral abreviado y la oralidad en el desarrollo de la actuación probatoria penal, aplicadas al proceso de desalojo por precario: se exceptúan los regulados por la ley 30201”, tesis para optar el bachiller en derecho, de la Universidad Católica de San Pablo, en su quinta conclusión; señala:

“La aplicación del principio de concentración y oralidad, permite optimizar el tiempo que dispone el juez en el despacho y por ende genera beneficios para el Poder Judicial, expresado en horas –hombre, puesto que a mayor concentración y oralización de actos procesales y menos periodos intermedios, se puede emitir prontamente una sentencia, reduciendo la carga procesal (casi siempre dilatoria) de los juzgados- economía procesal. Lo que les permitirá cumplir con las funciones del Despacho”. (p. 76)

De lo expuesto por el autor, se puede apreciar que la aplicación de los principios de concentración y oralización generan en si beneficios al despacho judicial, con la finalidad de una correcta justicia; sin embargo, en nuestra realidad se ve que el principio de concentración; en un proceso abreviado laboral ocasiona la vulneración del derecho de defensa y el debido proceso, al momento de correrse traslado de la contestación de demanda en la misma audiencia.

En lo que concierne a trabajos locales se citará a los siguientes investigadores:

Olivera, R (2017), en su tesis titulada: “Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Modulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el Año 2015”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Señor de Sipán; expone en su tercera conclusión lo siguiente:

“El objetivo fundamental del recorte sustantivo del tiempo procesal con la aplicación de la Ley Procesal del Trabajo en el Módulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el Año 2015, no se cumple, toda vez que tratándose no de simples modificaciones a la Ley Procesal anterior sino de un cambio radical en la misma, que incorporaba lo más moderno en materia procesal laboral que se tenía al alcance, debió tener como premisa

fundamental la capacitación, el presupuesto, la identificación y el compromiso de los órganos jurisdiccionales y en forma especial de los jueces de aplicar en forma eficiente los mecanismos y herramientas que permitan el logro del objetivo de la Ley como son la concentración de actos, la introducción de la oralidad y la tecnología en los mismos (...)” (p.97)

Conforme precisa el autor, se llega a la conclusión que la Nueva Ley Procesal de Trabajo no es aplicada correcta es por ello que no ha contribuido de mucho apoyo a la impartición de justicia ya que los órganos jurisdiccionales no fueron capacitados de forma correcta para la aplicación de dicha norma; es ahí el caso también que la misma norma tiene vacíos legales es por ello que muchas veces vemos como en las audiencias únicas existen trasgresiones a derechos fundamentales como es el caso del derecho de defensa de la parte demandante al momento que su abogado toma conocimiento de la contestación de demanda restringiéndole la minuciosa revisión de los medios probatorios.

Tapullima, D (2017), en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago del concepto de productividad, en el expediente N° 2015-015843-0-1706-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2017”, tesis para optar el título profesional de abogada de la Universidad Católica de los Ángeles Chimbote, refiere en su cuarto párrafo:

“Las magistrados tanto de la primera y segunda instancia han valorado los medios probatorios presentado por las partes y aplicando el principio de congruencia también valoraron los alegado por las partes, con la finalidad de que lleguen a una decisión justa e imparcial” (p. 211)

De lo expresado por el autor, se puede decir que los magistrados son los que deciden que medios probatoria evalúan y que no, asimismo son los que tienen la facultad y el poder de decidir cuánto es el tiempo prudencial que otorgan para la revisión de la contestación de demanda en la audiencia Única”.

Cruz, W (2018), en su tesis titulada “Vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los Trabajadores, Cuya Pretensión no Supere las 10 URP”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad César Vallejo, manifiesta en su cuarta conclusión lo siguiente:

“Al verificar los resultados obtenidos en aplicación de los instrumentos, se genera la vulneración del principio de oralidad y derecho de defensa técnica en los procesos laborales, cuya pretensión no supere la 10 URP, esta vulneración se da por que el Estado no establece abogados de oficio en procesos laborales menores a 10 URP; y, de hacerlo se garantizara la tutela de derechos e intereses en el proceso laboral; razón por la cual, resulta pertinente la modificación del artículo 16° de la Ley Procesal del Trabajo” (p 75).

De lo expresado por el autor, se puede decir que la Ley Procesal del Trabajo tiene varios vacíos legales que contravienen y trasgreden derechos fundamentales como el derecho de defensa y el principio de oralidad, al no acudir con abogado a proceso laboral cuando el monto del petitorio no supere las 10 URP, los mismo pasa en el artículo 49 cuando existe la concentración de actos procesales en una sola audiencia, y más aún cuando le corren traslado de la contestación de demanda a la parte demandante en plena audiencia y solo tiene un lapso de tiempo que no superan los 10 minutos para realizar la revisión de los medios probatorios ofrecidos por la parte demandada.

Padilla, D (2018), en su tesis titulada: “La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, análisis desde la perspectiva en la Ciudad de Chiclayo”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Pedro Ruiz Gallo; expone en su quinta conclusión lo siguiente:

“Habiéndose notado otra característica como posible factor negativo sobre la eficacia de la conciliación al hecho de que estas audiencias bajo la premisa de privacidad del contenido de la discusión desarrollada en este acto; se considera que resultaría de suyo importante el hecho de que se pudieran someter al registro del acto con el importantísimo fin de conseguir la evaluación de su desarrollo.” (p. 127)

Como expresa el autor, el factor negativo es la suspensión de audio que se realiza en cada audiencia cuando se propicia la conciliación, ya que no permite evaluar

el desarrollo y participación del juez, lo mismo pasa cuando se suspende el audio para que el abogado del demandante revise la contestación de demanda.

Rodríguez, M (2018), en su tesis titulada: “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos” Chiclayo- Perú, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo; expone en su primera conclusión lo siguiente:

“La conciliación judicial en materia laboral, es un mecanismo de solución de conflictos regulada como una forma de conclusión anticipada del proceso, que busca la celeridad, y fomenta una solución de conflictos pacífica basada en el diálogo. Siendo que en el proceso ordinario laboral, se le ha dado mayor importancia a la figura de la conciliación, regulándose una audiencia especial para ello.” (p. 66)

Refiere el autor que la conciliación tiene un mayor nivel de importancia en un proceso ordinario a diferencia de un proceso abreviado laboral ya que en dicho proceso se concentran todos los actos procesales en una sola audiencia.

Salazar, F (2018), en su tesis titulada “Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los Juzgados Laborales de Chiclayo /periodo 2015-2016”, tesis para optar el título profesional de abogado, de la Universidad Señor de Sipán, en el segundo párrafo expone lo siguiente:

“Que los operadores jurídicos, consideran y piensan que la conciliación es un mero acto formal nada más dentro del proceso, siendo así que si no se propicia un acuerdo conciliatorio entre las partes procesales, pues se sigue con el proceso judicial” (p. 161)

Conforme lo expresa el autor, la conciliación en si es un mero acto formal dentro del proceso, es así que en el proceso abreviado laboral el no conciliar ya es un tema común entre las partes al concentrarse todos los actos procesales en una sola audiencia.

En primer lugar, se hablará sobre la entrada en vigencia de la Ley Procesal de Trabajo:

Según Hernández (2016) el 15 de enero del 2010 entra en vigencia la Ley Procesal de trabajo, sin embargo hasta la actualidad no se someten a la aplicación de dicha norma, ya que esto se tenía que ir implementado en cada territorio según el mapeo conforme a la Resolución Administrativa N° 413-2010, sin embargo quien acato dicha norma fue la judicatura de Tacna, y conforme iban pasando los días y meses fueron adoptando dicha norma en los diferente ámbitos judiciales del País.

Lo que hace referencia el autor es a que la Ley Procesal de Trabajo fue aprobada con el propósito de dar solución a los conflictos laborales que se dan entre el empleador con el trabajador, debido al incumplimientos de las normas legales vigentes; sin embargo esto solo ha ido aplicándose en ciertos lugares más no en todas las judicaturas judiciales del país.

También se puede decir que la Ley Procesal del Trabajo, trasgrede el derecho de defensa y del debido proceso, debido a vacíos legales que tiene dicha norma al existir la concentración de actos procesales en una sola audiencia, y más aún cuando le corren traslado de la contestación de demanda a la parte demandante en plena audiencia, y solo tiene un lapso de tiempo no mayor de 10 minutos para realizar la revisión de los medios probatorios ofrecidos por la parte demandada.

Como una de los puntos de las teorías relacionadas al tema, se hablará sobre el proceso laboral

El proceso laboral es un conjunto de normas legales tratando de regular la actividad jurisdiccional del territorio peruano, con la finalidad de lograr el orden público y evitando conflictos laborales mediante un acuerdo conciliatorio y de no llegar a un acuerdo estos pueden ser resueltos mediante un proceso de arbitraje. (Hernández, 2016). En si se puede decir que el proceso laboral es un modelo nuevo y autónomo pues este tiene su propia Ley, indicando los parámetros legales que tiene que seguir el juzgador para poder impartir justicia.

El proceso laboral es un conjunto de normas legales tratando de regular la actividad jurisdiccional del territorio peruano, con la finalidad de lograr el orden

público y evitando conflictos laborales mediante un acuerdo conciliatorio y de no llegar a un acuerdo estos pueden ser resueltos mediante un proceso de arbitraje. (Avalos, 2014)

Gamarra, L (2011), sustenta que el proceso laboral se rige en base a los principios y norma de Ley Procesal de Trabajo, llegando a ejercitar una administración de justicia laboral teniendo como finalidad resolver los conflictos laborales, sobre todo brindar a protección al trabajador quien es la persona que se encuentra en un estado más vulnerable de la relación laboral entre empleador y trabajador.

Como uno de los puntos a tratar en las teorías relacionadas al tema se hablará sobre el proceso abreviado laboral: Plantea Zavala, O (2017), nos refiere que: el proceso abreviado laboral es una nueva figura jurídica en el ámbito laboral; pues conforme al principio de concentración procesal es llevado a cabo en una sola audiencia respetando el principio de la economía procesal.

Indica también, que este proceso está concentrado en una sola audiencia, la cual es la audiencia única que está conformada por los diferentes actos procesales que son: etapa de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; dicha audiencia deberá ser programada después de 30 días en la que se calificó la demanda.

El proceso abreviado laboral tiene la característica peculiar de suprimir la excesiva cantidad de actos procesales en una sola y única audiencia con el fin de lograr los fines de la ley, para así también hace cumplir a cabalidad los principios de celeridad, concentración, economía, oralidad teniendo como un punto principal la solución de conflictos laborales en un corto tiempo. Es así que en el presente proceso concentra las dos audiencias tanto la audiencia de conciliación como la de juzgamiento en una sola, a diferencia de un proceso ordinario que las audiencias de conciliación y juzgamiento se realizan de forma separada. (Zavaleta, 2014)

Es importante recalcar que al concentrar la mayor cantidad de actos procesales en un sola audiencia, genera una desigualdad entre las partes, a pesar que su

finalidad de la Ley Procesal de abajo es impartir una justicia más rápida y justa, es por eso que existe vacíos legales en la presente norma.

La audiencia de conciliación en el proceso abreviado laboral, pone a las personas en una desigualdad de condiciones ya que el trabajador no tiene conocimiento de la teoría del caso de la parte demandada, y es ahí donde se vulnera su derecho de defensa y el debido proceso ya que no se encuentra en igualdad de condiciones con la demandada, ya que la demandada ha tenido conocimiento de la teoría del caso de la demanda con días de anticipación conforme a ley, por lo que se genera una indefensión al trabajador imposibilitando a proponer una formula conciliatoria, ya que de no prosperar la conciliación entre las partes, es ahí el momento donde toma conocimiento de la contestación de demanda de la parte demandada. (Zavaleta, 2014)

Lo que refiere el autor es que el demandante después de no haber llegado a un acuerdo conciliatorio, tomara conocimiento de la contestación de demanda, lo que le genera una indefensión y sobre todo transgresión a sus derechos del debido proceso y el derecho de defensa de la parte demandante.

Asimismo indica, que este proceso está concentrado en una sola audiencia, la cual es la audiencia única que está conformada por los diferentes actos procesales que son: etapa de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia; dicha audiencia deberá ser programada después de 30 días en la que se calificó la demanda.

Asimismo Vinateaelt al (2015) nos dice, que este proceso se caracteriza por la reducción de los actos procesales; logrando la finalidad del principio de celeridad procesal, es así que mayormente se dan en los casos sobre libertad sindical o reposición y la cuantía sea menor a 50 URP.

Refiere Domínguez el al (2019) nos explica que para temas de reposición de cualquier índole la vía más satisfactoria para el trabajador es la del proceso abreviado laboral, ya que es una forma más efectiva y rápida.

Gonzales, C elt al (2015) indica que el proceso abreviado laboral se encuentra como uno de los procesos más breves que el proceso de conocimiento pero más amplio que el proceso sumarísimo; es decir, es un proceso de duración breve pero implica la concentración de los actos procesales en una sola audiencia, en si dentro de esta audiencia se encuentra la audiencia de conciliación y la de juzgamiento por lo cual se hace un poco más extenso que el proceso sumarísimo.

Anteriormente en el Código de Procedimiento Civiles, el proceso abreviado laboral era conocido como un proceso sumario por que su cuantía era mucho menor a los demás procesos; sin embargo hoy en la actualidad el proceso abreviado laboral muchas veces superan más de las 70 URP; ya que en dicho proceso se pueden conocer todas las clases de despidos siempre y cuando sea su pretensión principal.

Al hablar del procesos abreviado laboral, se habla de acuerdo a la Ley Procesal de Trabajo quien es la que regula dicho proceso al tener su autonomía legal, los procesos abreviados laborales también pueden ser de conocimiento a los Juzgado de paz letrado como también los juzgados especializados de trabajo. En conclusión se puede decir que los primeros conocen pretensiones de mero cumplimientos a las obligaciones de dar siempre y cuando no superen la cuantía de 50 Unidades de Referencia Procesal, siempre que su naturaleza tenga origen a una prestación laboral de servicios, en cambio las pretensiones de reposición se plantean ante los juzgados especializados cuando su cuantía supere a la mencionada líneas arriba y la reposición sea planteada como pretensión principal y única, asimismo las pretensiones que tengan como origen proteger su derecho a la libertad sindical

La gran diferencia entre el proceso abreviado y ordinario laboral, es que en el proceso abreviado se concentra todos los actos procesales en una sola audiencia razón de ello el tiempo de duración es muy más corto, que el otro ya que en el proceso ordinario laboral se dividen en dos audiencias la cual es la audiencia de conciliación que en si es como un mero acto formal de las partes que asisten solo para la entrega de contestación de demanda nada más; y la otra audiencia de

juzgamiento que es donde el juzgador permite la oralización de su teoría del caso, actúa las pruebas y es donde el juez tiene una mayor relación entre las pruebas y el proceso en sí.(Gonzales et al, 2015)

Reforzando las teorías relacionadas al tema, se hablará sobre las características del proceso abreviado laboral:

- A. Proceso rápido y eficiente
- B. Se reduce en una sola audiencia
- C. Carga probatoria
- D. El juzgado cuando concluye la audiencia, realiza la emisión de su decisión de forma inmediata.
- E. Debe cumplirse con incluir el monto peticionado y su formulación de su petitorio dentro de la demanda.
- F. El demandante puede acudir a la audiencia sin el patrocinio de un abogado, siempre y cuando su monto peticionado sea menor a 10 URP.
- G. Los medios probatorios se ofrecen en la demanda; sin embargo existen excepciones como es el caso si el medio probatorio ha sido obtenido después de la interposición de la demanda.
- H. En el proceso abreviado laboral se tratan temas sobre todas las clases de despido siempre y cuando esta sea tomada como pretensión principal

A continuación, se hablará sobre la naturaleza jurídica

El proceso abreviado laboral es una vía procedimental de naturaleza judicial muy específica, es decir es única distinta a los demás tipos de procesos laborales tiene sus propias características (Ávalos, 2014)

Se puede decir que la naturaleza jurídica del proceso abreviado laboral es autónoma y específica en sí, pues se rige de su propia norma.

Seguidamente se tratará sobre la importancia de las normas en una relación laboral

Matthew, F (2015), refiere que para la existencia de derecho y obligaciones entre trabajador y empleador, estodebe estar regulado por una Norma legal y a través de una celebración contractual ya sea verbal o física.

El trabajador tendrá derechos siempre y cuando preste sus servicios al empleador, es decir debe seguir los requisitos de una contratación ya sea verbal o mediante un contrato.

Sustenta que existe una excepción que otorga poder al empleador de ser una persona autoritaria, y que a pesar que existan normas legales que protegen al trabajador no importan mucho ya que el poder autoritarito lo tiene a su favor el empleador. (Cihon, 2017)

Asimismo, se continuará hablando sobre la estructura proceso abreviado

El proceso abreviado laboral vela por el respeto del principio de celeridad procesal, al agrupar los actos en una sola audiencia.

El proceso abreviado se estructura de la siguiente manera:

a) Admisión de la demanda

Una vez presentada la demanda el juzgador verifica dicha demanda que cumpla con los requisitos de forma y fondo, de ser el caso si la parte demandante cumple con dichos requisitos el juzgador emitirá una resolución admitiendo la demanda; la cual resolverá dando por ofrecidos los medios probatorios de la demanda. (Vinatea elt al, 2015)

El autor refiere que todo proceso comienza con la admisión de la demanda, ya que de no cumplir los requisitos de forma y fondo como sustenta la norma supletoria que es el Código Civil

b) Emplazamiento de la demanda

Según la Ley Procesal de Trabajo (2010) precisa que después de no haber un acuerdo conciliatorio entre las partes el juez le corre traslado de la demanda a la parte demandada sobre la demanda y está tiene plazo de 10 días para contestarla

de no hacerlo se le declara en estado de rebeldía, a diferencia del proceso ordinario laboral que la parte demandada puede concurrir a la audiencia de conciliación con la contestación de demanda.

c) Estructura del proceso abreviado laboral sigue la citación a las partes a audiencia única

La Ley Procesal de Trabajo (2010) menciona en su artículo 48 que una vez calificada la demanda el juzgador tiene plazo de 20 a 30 días para citar a las partes.

Se indica que una vez admitida la demanda, el juez quien es director del proceso es el encargado de señalar la fecha de la audiencia única en el plazo máximo de 30 días.

d) Finalizando la estructura del proceso abreviado laboral continúa la Audiencia única

El artículo 49 la audiencia única parte de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral, sin embargo la diferencia entre el proceso ordinario y el abreviado, consiste en que el demandado tiene el plazo de 10 días después de que se le ha notificado la demanda en cambio en el proceso ordinario la parte demandada acude con la contestación de demanda a la audiencia de conciliación, asimismo otra clara diferencia es que el mismo juzgador le corre traslado de la contestación de demanda en la audiencia única y esté le concede un lapso de tiempo para revisar dicha contestación procediendo a la continuación de la audiencia, solo de manera excepcional el juzgador puede suspender la continuación de audiencia la cual debe ser programada el lapso no mayor de 30 días.(Avalos,2014)

Se hace referencia que la peculiar diferencia entre el proceso ordinario y el proceso abreviado laboral, es que de notificada la admisión de la demanda a la parte demandada en el proceso abreviado, ésta tiene que contestar la demanda en el plazo máximo de 10 días; sin embargo pese a que la parte demandada contesta dicha demanda no se le notifica en la parte demandante sino más bien en la misma audiencia única se le corre traslado del escrito de contestación de demanda a la

parte demandantes; ya que la audiencia única concentra todos los actos procesales en una sola audiencia, lo mismo no sucede en un proceso ordinario laboral pues ese mismo día de la audiencia de conciliación lo notifican a la parte demandante de la contestación de demanda y el juzgador programa la audiencia de juzgamiento, razón de ello la parte demandante en un proceso ordinario si tiene conocimiento de la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia de juzgamiento.

También otra clara diferenciación es que en un proceso abreviado laboral a pesar que la parte demandante conteste la demanda y no llegan a la audiencia, se declara rebelde a la demandada ya que la contestación tiene como requisito fundamental la oralización de la misma; sin embargo en un proceso ordinario laboral la parte demandada solo va a la audiencia de conciliación como un mero acto formal de presentar la contestación en dicha audiencia.

La audiencia única se realiza con las siguientes etapas:

1) Audiencia de conciliación

Vinateaelt al (2015) es aquel acto que se lleva a cabo como el proceso ordinario laboral con la acreditación de las partes la diferencia es que en el proceso ordinario laboral se entrega la contestación de demanda a diferencia que el proceso abreviado se entrega 10 días después de que se le ha notificado a la parte demandada de la demanda.

De no llegar a un acuerdo conciliatorio el juez corre traslado de la contestación de la demanda a la parte demandante y le otorga un lapso de tiempo para la revisión de los documentos, pasado esos minutos el juez continua la audiencia y determina las pretensiones que serán materia de juicio, continúa con el proceso con los alegatos de las partes si es que no actuación de algún medio probatorio o este sea solo de derecho dando por terminada esta etapa.

2) Confrontación de posiciones

Esta etapa comprende menos de dos actos que son la breve exposición de los hechos y el petitorio de la parte demandante y la breve exposición de los argumentos de defensa de la parte demandada para contradecir la demanda; el juez tiene la facultad de otorga réplica y contrarréplica a las partes. (Vinatea et al, 2015),

Se hace referencia que la etapa de confrontación de posiciones es aquella posibilidad que tienes los abogados de convencer al juez su teoría del caso con los fundamentos de hecho y sobre todo dan lucidez a que el juzgador tenga más referencias sobre el caso.

3) Actuación probatoria

Citando a Vinatea et al (2015) indica que el juez realiza un filtro de los medios probatorios que no necesitan de actuación probatoria, siguiendo la audiencia también indica que medios probatorios que necesitan actuación probatoria y los que son admitidos, seguido de ello el juez otorga el uso de la palabra para que las partes expongan los medios probatorios que consideren pertinentes; al terminar las partes el juez de manera excepcional puede suspender la audiencia en un lapso de tiempo no mayor de 30 días siempre y cuando las cuestiones probatorias de la parte demandante necesiten de un informe pericial.

Esta etapa hace referencia a que el juzgador al ser director del proceso es quien tiene la facultad de decidir qué medios probatorios se necesitan actuar y cuáles no, con la finalidad de evaluar los medios probatorios de forma pertinente e imparcial.

4) Alegatos y sentencia

Continuando la audiencia de la actuación probatoria el juez, otorga a las partes el uso de la palabra para que expongan sus alegatos finales, el cual comienza el abogado de la parte demandante después de culminado sus alegatos continua el abogado de la parte demandada. Culminando con el proceso el juez cita a las partes para la emisión de sentencia en un lapso no mayor de 5 días, en la sentencia

también se resuelven si existen excepciones expuestas por las partes. (Vinatea et al, 2015)

Por otro lado García, G y Contreras, P (2013) nos indica que el proceso abreviado laboral es un tipo de proceso que tiene vigencia en la Ley Procesal de Trabajo, más no en la normativa vigente todavía en gran parte del territorio nacional. El objetivo de este proceso estriba en la disminución de una serie de actuaciones judiciales en aplicación del principio de economía procesal.

La presentación de la demanda, los requisitos de admisibilidad y procedencia son los mismos de los demás procesos. Una vez que se admite la demanda, se produce el emplazamiento del demandado para lo que tiene un plazo de diez días hábiles.

Se procede a la citación de las partes para efectuar la audiencia única, que deberá fijarse dentro de un plazo de veinte a treinta días posteriores a la calificación de la demanda.

Se ha diseñado para esto la Audiencia única, basada en las audiencias de conciliación y de juzgamiento, que debe tener las siguientes etapas:

- A. Conciliación: es la misma que se lleva en el proceso ordinario laboral, el matriz radica en que la demanda se debe contestar en forma previa. De allí que se inicia con la acreditación de las partes y luego se formula el acercamiento entre estas.

Puede suceder que la conciliación no sea posible por la disposición de las partes.

De ser así, el juez deberá señalar cuáles son las pretensiones involucradas en el proceso para que este continúe. El juez está en condiciones de solicitar a las partes que formulen sus alegatos en caso no exista la necesidad de actuar algún medio probatorio o porque la causa se ha convertido en una de puro derecho.

Producidos los alegatos, el juez emitirá sentencia en sesenta días.

- B. Confrontación de posiciones.- En esta etapa el demandante realizará una exposición oral que señale sus pretensiones y sus fundamentos.

Terminando este acto, el demandado podrá hacer lo mismo. En ambos casos se espera que las exposiciones sean breves. El juez se encuentra habilitado para conceder réplica y contrarréplica entre las partes, pero para ello será necesario que se cuide de generar condiciones de igualdad entre ellas.

- C. Actuación probatoria.- Primero, el juez determina los sucesos que no ameritan actuaciones probatorias tanto como también señala expresamente a los medios probatorios que resultan ser impertinentes. Inmediatamente después, señala los hechos que si necesitan de actuación probatoria tanto como los medios probatorios admitidos para ellos. Las partes quedan en libertad para proponer las cuestiones probatorias respectivas. Se actúan los medios probatorios y aquellos que formen parte de las cuestiones probatorias. Es posible que, en caso que las cuestiones probatorias necesiten de una pericia, el juez está habilitado para suspender la Audiencia Única hasta por treinta días.
- D. Alegatos.- En esta etapa las partes oralizan formalmente la sustentación de su teoría del caso.
- E. Sentencia.- Se produce inmediatamente o como máximo tras una hora después de la presentación de alegatos. La sentencia deberá contener un pronunciamiento de todos los medios de defensa así como de las cuestiones probatorias. El juez convocara a las partes para dar a conocer el todo de su sentencia en los cinco días hábiles siguientes.

El proceso abreviado laboral se caracteriza por concentrar todos los actos procesales en una sola audiencia con la finalidad de lograr los objetivos de la norma legal invocada. La audiencia única concentra las dos audiencias la de conciliación y la de juzgamiento con la finalidad de respetar los principios de concentración y economía procesal.

La audiencia de conciliación forma parte de la audiencia única y es donde el juzgador invita a las partes a conciliar, con la finalidad de que el proceso termine de forma armoniosa; sin embargo, muchas veces se ve que las partes no llegan a un acuerdo es así que el juzgador debe continuar con la audiencia; dando como

segundo paso la audiencia de juzgamiento corriéndole traslado de la contestación de demanda a la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda; prosiguiendo la confrontación de posiciones donde ambas partes realizan sus alegatos de apertura con su teoría del caso.

Continuando con la admisión de los medios probatorios, y la actuación probatoria de estos.

Finalizando los alegatos finales los abogados de las partes.

Asimismo, se presenta a continuación como teorías relacionadas al tema los principios en la Ley N° 29497

Los principios se hacen referencia aquella relación que existe entre las normas que cuando existe un vacío legal el Código procesal civil es supletorio a cualquier norma legal. (Ruiz, 2010)

Los principios generales del proceso laboral son los siguientes:

a. Principio de Concentración

Ávalos (2014) nos dice que: Es aquel que trata de concentrar todos los actos procesales en una sola audiencia, como es el caso de la audiencia única en un proceso abreviado laboral a diferencia de un proceso ordinario laboral. Es el caso que en la audiencia única se llevan todos los actos procesales, como es el traslado de contestación de demanda que se le entrega en el mismo acto para que la otra parte lo revise en ese mismo momento, para ello le dan un lapso de tiempo.

Lo que refiere el autor es aquel principio que trata de concentrar todos los actos procesales en una sola audiencia, como es el caso de la audiencia única en un proceso abreviado laboral a diferencia de un proceso ordinario laboral.

b. Principio de Inmediación

Tal como señala Avalos (2014) el principio de inmediación es aquel principio que permite el contacto directo entre el juez y las actuaciones del proceso.

Es aquel principio que tiene una clara relación entre el juzgador y los medios probatorios, ya que es aquel que ayuda al juzgador a involucrarse más en el proceso, es decir, a que exista una estrecha vinculación en los medios de prueba y el juez.

Santelices, F (2012) Lo importante en un proceso judicial es la etapa del juicio oral, ya que este permite la interacción entre las partes, el proceso y la prueba, llegando a lograr la convicción del juez; que eso es lo que quieren en sí las partes logran convencer al juez de su teoría del caso.

Ya que si el juez solo anotará y escuchara a las partes por que si; no emitiría un buen pronunciamiento judicial ya que este en muchas oportunidades hasta puede olvidar quienes son realmente ellos y solo tomar su decisión teniendo como base el simple hecho de documentos nada más, pero que no siempre reflejan la verdad vulnerándose el principio de la realidad.

Lo que refieren los autores en base al principio de inmediación como aquel principio que permite el contacto directo entre el juez y las actuaciones del proceso.

Amoni, G (2013) El principio de inmediación coloca en una conexión entre el proceso en sí y el juzgador, es decir permite la visualización activa y presencial de la actuación probatoria los alegatos de defensa de las partes con la finalidad de tomar una decisión.

c. Principios es el principio de Celeridad

Este principio tiene la finalidad de respetar los plazos conforme a ley, es así que el juzgador como dirigente del proceso tiene la facultad de sancionar a aquellas personas que traten de alargar el proceso haciendo maniobras; en el proceso laboral se trata de resolver los casos en plazos más breves. (Avalos, 2014)

El principio de celeridad procesal en el derecho penal sufre una ruptura cuando existe la prohibición de la conclusión anticipada de un proceso legal, ya sea laboral, penal o cualquier rama del derecho. (Villavicencio, 2010)

El principio de celeridad procesal es muy beneficioso para el proceso ya que permite la agilización de los plazos y la sencillez del proceso.

d. Principio de Economía procesal

Avalos (2014) postula que, es aquel principio que sirve al juez para emplear los mecanismos jurídicos y poder descartar los argumentos de las partes que no

atribuyen para lograr el objetivo que es el de llegar a la verdad para que el juzgador pueda emitir una decisión justa y razonable.

El principio de economía procesal trata de concentrar la actividad procesal en un reducido número de actos con la finalidad de generar ahorro y esfuerzo otorgando siempre las garantías necesarias al proceso.

e. Principio de oralidad

Peña, O (2015) explica que el principio de oralidad es aquel principio que gira como un eje fundamental en el proceso laboral ya que de ahí se despliegan los demás principios, con la finalidad de encontrar la verdad al momento de la oralización por las partes procesales.

Expone que la oralidad es una adecuada herramienta facilitadora para aplicar los principios constitucionales y sobre todo garantizar la estructura conforme al sistema del proceso laboral.

Restrepo, J y Botero, J (2018) refiere que, el principio de oralidad es el punto clave para garantizar el correcto funcionamiento de los demás principios regulados en la Constitución.

El principio de oralidad y el de inmediación son principios imprescindibles en un proceso pues con estos principios el juzgador puede llegar la verdad y a impartir una justicia más rápida y eficiente. (Del Prado, 2014)

Hernandez, M (2010) indica conforme va pasando el tiempo la oralidad ha ido mejorando en base a los medios probatorios, puesto que para existir una mejor decisión judicial se ha necesitado de las declaraciones de las partes como también de los testigos; es así que el juzgador pueda deliberar de una forma más rápida y eficiente.

Es así que el juzgador ha ido desarrollando su ámbito subjetivos, pues es de ahí que el valorar los medios probatorios ya que muchas veces estos no son suficiente y se tiene que ir a actuar las declaraciones de testigos o mejor aun de las partes;

y el juzgador en esos momentos se encuentra interactuado entre el proceso y las pruebas a valorarse.

Sin embargo dicho ámbito subjetivo debe ser de forma limitada por que si existen medios o documentos fehaciente que corroboren la teoría del caso de cualquiera de las dos partes yo no sería muy necesario tomas dichas declaraciones; puesto que algunas veces son verídicas y otras no.

Indican los autores que el principio de oralidad es aquel que facilita al juzgador y a la partes para que el proceso sea más rápido y eficiente; pudiendo lograr la grabación de las audiencias con la finalidad de poder otorgar copia a las partes y que el juzgador pueda consultar el contenido de la audiencia, logrando emitir una decisión justa y breve.

f. Principio Pro operario laboral

El principio pro operario laboral es aquel principio que ayuda al trabajador por ser la parte más débil en el proceso, ya que al existir una duda razonable, está favorece al trabajador, llegando a darse una interpretación en favor de este. (Angarita 2016)

Gamonal, S (2013) menciona que es aquel principio que favorece al trabajador cuando el juzgador se encuentre en situaciones dudosas.

Seguidamente se hablará sobre el derecho de defensa

La Constitución Política del Perú (1993) señala en su artículo 139 inciso 14 que toda persona tiene derecho a no ser privada del derecho de defensa, pues esta puede contar para su defensa con un abogado particular o con un abogado de oficio para que lo pueda defender ante un proceso judicial, ya que se dice que toda persona es inocente hasta que no se demuestre su culpabilidad.

Asimismo toda persona que tiene un proceso y es privada de su derecho a la libertad tiene el derecho de ser informada el de porqué de su detención de forma escrita la razones del porque es detenido.

También tiene derecho a la comunicación con su abogado de manera privada y a que este lo defienda ante cualquier etapa del proceso judicial.

Se puede decir, que el derecho de defensa es un derecho fundamental que tiene cada persona cuando es demandada, y esta debe ser notificada con las razones de su detención, por lo que conlleva a tener derecho a una defensa técnica; es decir a que sea asesorada por un abogado.

Al hablar de defensa se habla de un derecho inherente que tiene cada persona que se encuentra sometida en un proceso, este derecho también se encuentra regulado en nuestra Carta Magna, ya que permite defenderse ante un conflicto legal que tenga cada persona. Es así que al vulnerar este derecho, la persona que se encuentra sumergida en un proceso se encuentra en un estado de indefensión.

Tejada (2016) El derecho de defensa es aquella potestad que tiene cada persona de poder decidir a qué persona elige para su defensa ante un juicio legal, es decir también es aquella posibilidad que tienen las partes de ser escuchadas y encontrarse en igualdad de armas y condiciones.

Cuadron, S (2015) indica que el hablar del derecho de defensa, se habla de aquel derecho Constitucional que se encuentra regulado en nuestra Constitución, ya que toda persona tiene el derecho de ser informada del proceso que se le sigue en su contra, y mientras no se demuestre su culpabilidad ésta sigue siendo inocente También hablaremos del derecho de defensa en la vía Constitucional como aquella garantía Constitucional que tiene cada persona, con el fin de permitir la vigencia y viabilidad de las garantías reguladas en nuestra Constitución. Ya que sería algo ilógico que la misma parte acusada se pueda defender y sobre todo en un proceso penal en donde también se encuentra en juego un derecho fundamental que es el derecho a libertad; razón por la cual una persona natural que no tiene conocimiento legales pueda defenderse ante una acusación legal. (Carrasco, 2017)

Se hablará también en el marco teórico sobre Derecho Comparado en Colombia sobre el derecho de defensa

El derecho de defensa es aquella oportunidad que tiene el demandante para ejercer su defensa, argumentando hechos. La falta de oportunidad acarrea dejar sin efecto la sanción que se le haya impuesto (Tejada, 2016)

Asimismo hablaremos en las teorías relacionadas al tema sobre el debido Proceso

Sánchez, A (2015) el debido proceso es aquel derecho inherente que tiene todo ser humano a no ser juzgado por pruebas ilícitas, obtenidas fueran del margen legal constitucional, ya que se estaría vulnerando aquel derecho en mención.

El debido proceso puede ser exigido por cualquier persona con la finalidad de ser informado de cualquier trámite dentro del proceso que se le sigue. (Álvaro, 2009)

Ariel, N (2017) Refiere que existen parámetros legales que se deben respetar al ser estas transversales al derecho procesal.

Palomo, D (2014) expone que el debido proceso es aquel procedimiento procesal que tiene como finalidad la secuencia de los pasos que debe seguir el juzgador conforme a las normas legales.

El debido proceso es aquella garantía constitucional de las personas que tienen de gozar una seguridad jurídica cuando recurren ante la vía jurisdiccional. (Chaves, 2015)

Arese, C (2015) El debido proceso es una garantía Constitucional y por ende deber ser respetada en un proceso; es así que los plazos deben ser respetados dentro del proceso; ya que tiene como finalidad el respeto al debido proceso

Existen dos derechos fundamentales dentro de la Constitución Política del Perú, que son la tutela judicial y el debido proceso con la finalidad de garantizar un procedimiento conforme a los parámetros legales. (García y Contreras, 2013)

Avalos (2014). Expone, que el debido proceso es un derecho inherente de cada ser humano, por lo que cada persona tiene la facultad de exigir que su proceso sea llevado de forma imparcial y justa; con un juzgador que sea responsable, competente e independiente del proceso, ya que su única finalidad debe ser la de impartir justicia respetando siempre las garantías mínimas de un proceso judicial. Existe una conectada relación entre el debido proceso y la tutela judicial efectiva, ya que la tutela judicial efectiva tiene como finalidad garantizar el derecho a que toda persona pueda recurrir o acceder a la vía judicial; y el debido proceso garantiza a que toda persona que tenga un proceso judicial cuente con las garantías constitucionales que se encuentran normadas en la Constitución y la Ley.

El debido proceso es un derecho Constitucional que toda persona adquiere por el simple hecho de ser una persona, y es así que cuando es detenida tiene derecho a ser informado del proceso que se sigue en su contra. (Bordali, 2011)

Al hablar del debido proceso, se refiere aquella garantía constitucional que está por encima de otras normas con rango de Ley; ya que esta garantiza a que el juzgador se encuentre obligado a respetar los parámetros legales de un debido proceso.

Por otro lado Chaves (2015) nos dice que el debido proceso implica en si el respeto de sus derechos y sobre de las garantías mínimas que debe tener todo persona que es procesada para que se pueda impartir justicia. Es así que el debido proceso es el respeto de las garantías procesales para que exista un adecuado proceso

El debido proceso legal es aquella traducción de compromiso necesario para trámites, diligencias o etapas procesales con la finalidad de que se acredite una inversión justa, ya que es aquel mecanismo que se liga a una legitimidad procedimental. (Carrasco, 2017)

El debido proceso ha sido reconocido Constitucionalmente, por parte de nuestra legislación y prima sobre todas las normas con rango de Ley; indicando que el juzgador debe respetar el debido proceso, precisando también que las personas o partes tienen derecho a que su proceso sea llevado con las garantías constitucionales conforme indica la Norma Legal.

El debido proceso, tiene como finalidad resguardar el cumplimiento de los derechos fundamentales de toda persona, dándole la oportunidad de que pueda demandar ante la vía judicial con el fin de hacer valer sus derechos ante un proceso judicial, ya que toda persona tiene el derecho de ser escuchado, al igual que defenderse cuando es acusado.

Refiere Jiménez, M (2017) son derechos de garantías constitucionales el derecho al debido proceso y el derecho a doble instancia, al hablar sobre el debido proceso

es aquel procedimiento que se rige por parámetros legales con la finalidad de una correcta justicia.

Siguiendo la secuencia de nuestras teorías relacionadas se va hablar sobre la contravención al debido proceso.

La contravención al debido proceso es aquella anomalía procesal que genera la nulidad del proceso, debido a la vulneración que tienen las partes por haberseles restringido el acceso a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho de defensa, utilizar los mecanismos de defensa previstos en la ley y el no permitirle el acceso a la doble instancia genera dicha contravención. (Avalos, 20

El quebrantamiento del debido proceso, trae como consecuencia la nulidad de cualquier acto procesal o de todo el proceso, ya que nulidad se refiere al error del procedimiento vulnerando derechos constitucionales.

Se hablará en nuestro marco teórico sobre las notificaciones.

Código Procesal Civil (1993) nos indica según el artículo 155 es aquel acto procesal que pone en conocimiento a las partes sobre las resoluciones judiciales. Asimismo, el juez puede notificar a una tercera persona ajena el proceso pero siempre debe ser motivada.

Las notificaciones de la demanda, la admisión de un tercero con inter, la sentencia de todos los procesos laborales se notifica mediante cédula, cosa distinta pasa cuando se notifican resoluciones que son notificadas mediante la casilla electrónica de los abogados que son apersonados al proceso, asimismo las resoluciones que son dictadas en audiencia se entienden que las partes han sido notificadas en el mismo acto. (Peña, 2015)

Avalos (2014) menciona que, al hablar de notificaciones se habla de aquel acto que pone en conocimiento a las partes procesales de las resoluciones emitidas por un juzgado donde se sigue un proceso judicial; dichas notificaciones pueden ser físicas u electrónicas que se envían a las casillas judiciales de cada abogado; lo cual se confirma a través del Sistema Integrado Judicial que es el SIJ, sin embargo no se puede enviar notificación electrónica con la demanda al demandado ya que esta debe generarse mediante cédula esto es de forma física el Courier debe llevar

la notificación con la finalidad de que la parte demandada conozca del proceso que se le sigue en su contra para que pueda ejercer su derecho de defensa.

Asimismo tanto las resoluciones de las medidas cautelares y las emisiones de sentencia en cualquier proceso deben ser notificadas mediante la generación de cédula y no de forma electrónica.

Para la existencia de la eficacia de notificación electrónica, los abogados de las partes deben consignar y precisar bien sus casillas electrónicas así como las, ya que de no hacerlo sus escritos tanto de demanda como de contestación serán declarados inadmisibles; a fin de no vulnerar ningún derecho a ambas partes.

Asimismo, si las partes tienen casilla judicial deben consignarla a efectos de que la notificación se realice de forma más rápida y eficaz, con la finalidad de evitar que exista más demora en el proceso y el diligenciamiento sea más breve.

Al enviar la notificación electrónica a las partes procesales esta tendrá como eficacia al día siguiente de notificada en su dirección electrónica

Sin embargo, eso no debería ser así puesto que si se le notifica de forma inmediata esta debe surtir efectos desde el día en que fue notificada no después para así evitar la demora en el proceso.

Solo serán notificadas mediante cédula física a los lugares que son considerados como extrema pobreza o pobreza decretados por el Gobierno del Poder Judicial.

Asimismo también serán notificadas mediante cédulas cuando su pretensión de de su petitorio no tenga como exceso las 70 URP, es así que lo correcto es notificar las resoluciones mediante cédulas cuando su demanda sea menor a las 70 URP; existiendo como única excepción si los abogados de las partes procesales hayan solicitado casillas electrónicas solo en esos caso se hará de forma electrónica.

Aquellas notificaciones donde se genera las cédulas físicas deben ser realizadas en el poder judicial o sede judicial de destino no en otras.

Es así que solo se darán por notificadas las resoluciones emitidas en audiencia lo cual ya no será obligatorio notificarlas electrónicamente ni la generación de cédulas físicas para poner en conocimiento las decisiones adoptadas por el juez, o las programaciones de audiencia. (Avalos, 2014)

Asimismo, se abarcará sobre el derecho Comparado de las notificaciones en Colombia

Según el artículo 41 del Código Procesal de Trabajo y la Seguridad Social (1948) La notificación se realizan de forma personal, estrados y por estados.

También en el marco teórico se hablará sobre las excepciones

Monroy, J (2016) las excepciones son aquel medio de defensa que utiliza la parte demandada para salvaguarda su derecho.

Al hablar de las excepciones hablamos de aquel medio de defensa que utiliza la parte demandada con la finalidad de que el juzgador declare infundada o improcedente la demanda

Las excepciones son aquel medio de defensa utilizado por la parte demandada para excluir o dilatar la demanda, o en mejor de los casos hacer que el proceso sea archivado. (Avalos, 2014)

Asimismo, se hablará sobre los plazos para interponer excepciones

Según el Código Procesal Civil (1993) manifiesta que el plazo que tiene la parte demandada para interponer una o varias excepciones es conforme a cada procedimiento y estas deben ser interpuestas conjuntamente no pueden interponer una excepción y luego otra excepción, asimismo deben hacer en el cuaderno principal.

Las excepciones deben ser planteadas dentro de la demanda de lo contrario no son admitidas ya que ese es el plazo razonable que tiene la parte demandada y estas deben ser ingresadas dentro del expediente principal.

La excepción es aquella fórmula legal que permite a la parte demandada sustentar su teoría de defensa con la finalidad de ganar el proceso ante su adversario que es la parte demandante

También se abarcará el tema de la conciliación

Según la Ley de Conciliaciones N° 26872 (1997), expone que la conciliación es aquel mecanismo alternativo de conflictos; es decir es el acuerdo que llegan las partes para la solución de un conflicto.

La conciliación es aquel medio alternativo de solución de conflictos, ya que tiene como finalidad la terminación del conflicto de forma armoniosa.

Son materias conciliables aquellas que pueden ser determinadas y determinables por las partes interesadas en resolver el conflicto, en materia de familia cuando es de libre disposición de las partes procesales, en materia laboral versa sobre los derechos irrenunciables del trabajador. (Ley de Conciliaciones N° 26872, 1997), Alemán, E y Pachón, M (2008) refiere que la conciliación es un acto de mutuo acuerdo entre las partes, teniendo como finalidad la solución de un conflicto de puro derecho de una de las partes y que para que el derecho de la otra parte no se vea afectado tratan de pactar entre ambos.

Tartuce, F (2015) nos presenta que, existe una notaría diferencia entre la conciliación y el mediador, pues en la conciliación la persona imparcial que dirige el proceso trata de proponer una alternativa de solución en cambio en la mediación la persona imparcial lo único que hace es propiciar un intercambio de palabras entre las partes con el fin de que lleguen a un acuerdo.

Se refiere el autor que la conciliación es aquella vía más viable para solucionar una controversia y se evite el excesivo trámite judicial. (Zavala, 2017)

La distinción entre conciliación y mediación donde las diferencias primordiales se evidencian en la actuación del tercero que es la parte neutral del proceso. (Garbay, 2016)

Arboleda, A (2017) La conciliación es una forma de solucionar un conflicto, es así que no necesita autorización de nadie tan solo con la manifestación de las partes es más que suficiente.

Refiere Silva, M et al (2018) expone el autor que, para llegar a una solución más razonable es necesario escuchar a ambas partes con la finalidad de llegar al perdón.

Braga, A (2015) expone que la conciliación es aquel acuerdo entre las partes, lo cual se llega por intermedio de un tercero que es quien dirige dicha conciliación, ya que este debe ser ajeno a las partes

La conciliación es aquel procedimiento convencional que tienen las partes ante el conflicto jurídico o socioeconómico que tienen, donde la conciliación es aquel

acto que realizan las partes dando sus puntos de vista, pretensiones discrepantes pero llegando a adoptar un acuerdo en beneficio de ambos.

Asimismo, se hablará sobre la legislación comparada en Colombia sobre la conciliación

Según la Ley 640 (2001) en su artículo 19 manifiesta que son materia de conciliación las que pueden realizarse por transacción, desistimiento o un acuerdo conciliatorio; que será siempre ante conciliadores, servidores públicos que se encuentren facultados y ante los notarios.

El proceso de conciliación es un mero acto formal, ya que las partes no llegan a ningún acuerdo conciliatorio. (Matthew, 2015)

La conciliación en Chile según Caamaño, E (2004) es aquella donde no se encuentra una sistematización legal entre el centro de trabajo de las personas y su vida en familia con sus hijos, por lo que se genera una gran problemática que se debe estudiar ya que si una persona no trabaja no puede sustentar sus necesidades y menos las necesidades de sus menores hijos, lo que conlleva a un déficit en su economía y deterioro personal; pero también existe la problemática que él no convivir con tu familia puede llevar a que se encuentre en una propensa ruptura familiar o que los menores realicen acciones que ya no se puedan llegar a corregir.

A continuación, se hablará sobre los sujetos procesales

Son aquellas personas que intervienen en el proceso laboral que son los siguientes:

Según Burgos, J. (2015) sostiene, que rol protagónico del juez: Es la actuación de una persona justa e imparcial que su finalidad es la impartición de justicia, tiene la facultad de poder imponer sanciones a aquellas personas que atenten con el orden jurídico tratando de entorpecer el desarrollo del proceso, pero el juez no puede mostrarse como un juzgador sancionador ya que la finalidad del proceso laboral es que actúe de forma razonable y justa.

El juzgador tiene el deber y la facultad de actuar conforme a la normatividad legal cuando existan actuaciones que van en contra de la norma por parte de los sujetos procesales ya que con ello transgrede el principio de la buena fe procesal, y limita que las audiencias se lleven a cabo de forma transparente en el proceso laboral.

Se llega a la conclusión que en el proceso abreviado laboral no se quiere dar a ver a un juzgador sancionador sino más bien se debe dar a conocer a un juzgador que respeta los parámetros legales con la finalidad de que las partes lleven un juicio transparente y justo.

Por otro lado, Alarcón et al (2014) sustenta, respecto a la función del juez que la Ley Procesal de Trabajo le ha otorgado más participación y control del proceso al juez ya que él es el único que tiene facultad de poder sancionar a las partes procesales cuando intenten transgredir la buena fe procesal, asimismo es quien dirige todas las etapas del proceso y es quien puede realizar interrogatorios a las partes cuando considere conveniente.

La actitud de defensa técnica en un proceso laboral: Los defensores del derecho respetando el principio de oralidad deben tener mayor preparación intelectual, dominio del tema a defender en base al derecho; sobre todo debe ser conciso y breve al momento de exponer sus fundamentos de hecho y de derecho, y sobre todo debe ser una persona preparada con carácter controlado para saber guardar silencio en el momento indicado, renunciar a un medio probatorio y al momento de realizar una propuesta conciliatoria. (Peña, 2015)

Se puede llegar a la conclusión que el abogado debe ser una persona preparada al momento de asumir una defensa técnica para así poder lograr el objetivo que espera su patrocinado, también debe evitar entorpecer el desarrollo del proceso.

Los abogados tienen el deber de preparar bien sus teorías del caso ya que al aplicarse el principio de oralidad implica una mayor preparación jurídica en el ámbito del derecho ya que van a exponer sus teorías del caso con la finalidad de convencer al juzgador que tienen la razón.

Es así que, se llega a la conclusión que los abogados deben capacitarse constantemente en el ámbito jurídico.

Según Peña, O (2015), indica que la participación de las partes en el desarrollo de un proceso judicial es involucrarse en el proceso, esto quiere decir que están en la obligación de colaborar en el esclarecimiento de los hechos con aportación de medios suficientes e idóneos, evitando con ello que traten de entorpecer el desarrollo del proceso, sino que actúen de conformidad al orden jurídico.

Las partes deben aportar los medios necesarios y sobre todo idóneos que aporten a la solución del conflicto.

Asimismo, se abordará en las teorías relacionadas al tema el siguiente glosario:

Audiencia única: Es aquel acto donde se han concentrado todas las etapas del proceso en una sola audiencia.

Concentración: Reducción de actos procesales

Debido proceso: Es un derecho inherente de cada persona para acudir ante la vía jurisdiccional y ejercer su derecho de defensa

Derecho de defensa: Es aquel derecho que tiene una persona de ser informada de los cargos y a contar con un abogado para su defensa.

Excepción: Es aquel mecanismo de defensa que tiene la parte demandada para dejar sin efecto la demanda.

Economía procesal: Es aquel principio que trata de ahorrar gestión y tiempo.

Inmediación: Es aquel principio que permite al juez involucrarse en el proceso, a fin de encontrar la verdad para emitir una decisión justa y razonable.

Notificación: Es aquel medio físico y legal, que tienen las partes para tener conocimiento de las resoluciones judiciales

Proceso abreviado: Es aquel proceso laboral que permite la celeridad del proceso y que se concentra en una sola audiencia que enmarca todos los actos procesales

Oralidad: Es aquel medio o herramienta que tienen los abogados para oralizar sus argumentos de defensa.

A continuación, se plantea la siguiente interrogante como formulación del problema: ¿Qué criterios legales se deben tomar en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral?

Siguiendo la secuencia de la presente investigación se presenta la siguiente justificación:

La presente tesis se realiza, con el propósito de descubrir las deficiencias y vacíos de la Ley Procesal de Trabajo específicamente en el proceso abreviado laboral, donde se ha podido observar la vulneración del derecho de defensa y el debido proceso que sufre la parte demandante, por ello debe ser necesario modificar ese vacío en la Ley Procesal de Trabajo para lograr obtener un buen desarrollo en el proceso abreviado laboral y lograr el objetivo de la norma en la audiencia única. Los resultados finales de la tesis lograrán evidenciar las deficiencias de la norma legal de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el inciso 1 del artículo 49, el cual establece que en el mismo acto de la audiencia el juez le corre traslado de la contestación de demanda y anexos al abogado de la parte demandante, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios presentados en la contestación de demanda.

Las personas que se beneficiarán con la presente investigación son los operadores del derecho: abogados, secretarios, jueces, especialistas de audio y video y la sociedad esencialmente los trabajadores.

Continuando la secuencia se presenta la siguiente hipótesis

Los criterios legales que se deben tomar en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral son:

- A.** La notificación del escrito de contestación antes de la celebración de la audiencia única.
- B.** La posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias debidamente fundamentadas.
- C.** La posibilidad de proponer una fórmula conciliatoria

Es significativo recalcar que en la presente tesis se plantea como objetivo general:
Determinar los criterios legales que se deben tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral.

También, se consignan como objetivos específicos:

- A.** Identificar los criterios legales que se deben tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral en la legislación nacional y extranjera.
- B.** Analizar la audiencia única en el proceso abreviado laboral para evidenciar la transgresión del debido proceso y el derecho de defensa.
- C.** Proponer la modificatoria vía adición del artículo 48, y la derogación de una parte del artículo 49 del inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Diseño de investigación

Cuantitativa

El diseño de investigación es cuantitativo porque lo que se pretende es aplicar un cuestionario a jueces, abogados a efectos de poder afirmar la hipótesis consistente en:

Los criterios legales que se deben tomar en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral:

- A.** La notificación del escrito de contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única.
- B.** La posibilidad de deducir cuestiones probatorias y absolver excepciones debidamente fundamentadas.
- C.** La posibilidad de proponer fórmula conciliatoria.

2.1.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación es el siguiente:

Experimental

Es experimental, porque es un trabajo de campo, ya que tiene dos variables, consistentes en una variable dependiente la cual se refiere al derecho de defensa y el debido proceso del trabajador en un proceso abreviado laboral y la variable independientes son aquellos presupuestos legales que son los siguientes:

La notificación del escrito de contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única.

La posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias debidamente fundamentadas.

La posibilidad de proponer fórmula conciliatoria.

2.1.2. Nivel de Investigación

El nivel de investigación es el siguiente:

Descriptivo

Es un nivel de investigación descriptivo, porque se estudia hechos que ya existen, describiendo situaciones y eventos que se manifiesta en un determinado fenómeno.

2.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

2.2.1. Variable dependiente

La variable dependiente es: La vulneración del debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral.

2.2.2. Variable independiente

La variable independiente es la siguiente:

La notificación del escrito de contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única.

La posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias debidamente fundamentadas.

La posibilidad de proponer fórmula conciliatoria.

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Variable Independiente</p> <p>La notificación del escrito de contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única.</p> <p>La posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias debidamente fundamentadas.</p>	<p>Código Procesal Civil (1993) nos indica según el "Artículo 155.- El acto de la notificación tiene por objeto poner en conocimiento de los interesados el contenido de las resoluciones judiciales. El Juez, en decisión motivada, puede ordenar que se notifique a persona ajena al proceso" (p.31)</p> <p>Según el Código Procesal Civil (1993) en su "Artículo 447.- las excepciones se proponen conjunta y únicamente dentro del plazo previsto en cada procedimiento, sustanciándose en cuaderno separado sin suspender la tramitación del principal. (p.85)</p>	<p>La notificación es aquel medio o documento escrito legal, que pone en conocimiento a una persona sobre aquellas resoluciones emitidas dentro de un proceso que se le sigue en su contra, teniendo como finalidad que dicha persona tome por conocimiento del proceso para que pueda ejercer su derecho de defensa.</p> <p>La excepción es aquel medio de defensa que tiene la parte demandada, con la finalidad de obtener una sentencia favorable o la conclusión del proceso.</p>	<p>Normas legales</p> <p>Doctrina</p> <p>Operadores Jurídicos</p>	<p>Constitución</p> <p>Política del Perú</p> <p>Código Procesal Civil.</p> <p>Ley de Conciliación</p> <p>Nueva Ley Procesal de Trabajo.</p> <p>Nacional</p> <p>Extranjera</p> <p>Páginas indexadas</p> <p>Jueces</p> <p>Abogados</p>

<p>La posibilidad de proponer fórmula conciliatoria.</p>	<p>Ley de Conciliaciones N° 26872 (1997) en “Artículo 5.La Conciliación Extrajudicial es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto”.(p.48)</p>	<p>La conciliación es aquel mecanismo alternativo de conflictos que tienen las partes, para poder poner fin a su conflicto llegando a un acuerdo que le sea favorable a ambas partes.</p>	<p>Análisis de audiencia</p> <p>Análisis de audiencia</p> <p>Doctrina</p>	<p>Audiencia única</p> <p>Audiencia única</p> <p>Nacional</p> <p>Extranjera</p> <p>Páginas indexadas</p>
--	--	---	---	--

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<p>Variable Dependiente</p> <p>El debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral</p>	<p>Avalos (2014) expone que el “Debido proceso garantiza al justiciable, ante su pedido de tutela, el deber del órgano jurisdiccional de impartir justicia dentro de los estándares mínimos que su naturaleza impone”. (p. 21)</p> <p>Constitución Política del Perú (1993) respecto al derecho de defensa "Artículo 139 inc. 14.- El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las</p>	<p>El debido proceso es un derecho inherente de cada ser humano, por lo que cada persona tiene la facultad de exigir que su proceso sea llevado de forma imparcial y justa; con un juzgador que sea responsable, competente e independiente del proceso, ya que su única finalidad debe ser la de impartir justicia respetando siempre las garantías mínimas de un proceso judicial.</p> <p>El derecho de defensa es un derecho fundamental que tiene cada persona cuando es demandada, y esta debe ser notificada con las razones de su detención, por lo que conlleva a tener derecho a una defensa técnica; es decir a que sea asesorada por un abogado.</p>	<p>Operadores Jurídicos</p> <p>Doctrina</p> <p>Análisis de audiencia.</p>	<p>Jueces</p> <p>Abogados.</p> <p>Teorías relacionadas al tema.</p> <p>Principios.</p> <p>Páginas indexadas.</p> <p>Audiencia única.</p>

	<p>razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad.” (p.36)</p> <p>Vinateaelt al (2010) manifiesta que: “El proceso abreviado se caracteriza por la reducción de actos procesales, concentrándose estos en una sola audiencia.” (p.23)</p>	<p>El proceso abreviado laboral es un nuevo proceso que aún no se incorpora en todo el territorio; sin embargo es un proceso que tiene la finalidad de concentrar todos los actos procesales en una sola audiencia en aplicación al principio de economía procesal.</p>	<p>Doctrina</p> <p>Análisis de audiencias</p> <p>Operadores jurídicos</p>	<p>Nacional</p> <p>Extranjera</p> <p>Páginas indexadas</p> <p>Audiencias únicas.</p> <p>Jueces</p> <p>Abogados</p>
--	--	---	---	--

2.3. Población

La presente investigación estará conformada por los juzgados especializados laborales del cercado de Chiclayo que está conformada por 9 jueces superiores laborales, 9 jueces especializados laborales, 8555 abogados del Ilustre Colegio de Lambayeque y audiencias únicas de los procesos abreviados laborales del séptimo juzgado laboral.

2.3.1. Muestra

En base a la muestra, se tomará en cuenta de la siguiente forma:

- A. Jueces superiores: 3 jueces superiores en materia laboral.
- B. Jueces especializados: 3 jueces especializados en materia laboral.
- C. 54 abogados especialistas en materia laboral.

2.3.2. Muestreo

La presente investigación es no probabilística selectiva por conveniencia, y que será de la siguiente forma:

- D. Jueces superiores: 3 jueces superiores en materia laboral.
- E. Jueces especializados: 3 jueces especializados en materia laboral.
- F. 54 abogados especialistas en materia laboral.
- G. 8 audiencias únicas en los procesos abreviados laborales en el séptimo Juzgado Laboral de Chiclayo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de investigación

A. Encuesta:

La encuesta se encuentra dentro de los diseños de investigación y servirá de mucha ayuda para la presente tesis, ya que tiene como finalidad la recopilación de datos mediante el instrumento que es el cuestionario, el cual ha sido aplicado a los operadores jurídicos.

B. Observación:

En la presente tesis también se aplicará el instrumento de la observación la cual ha consistido en tiempo pasado observando las audiencias del proceso abreviado laboral las cuales se llevaron a cabo en el Séptimo Juzgado Laboral del Cercado de Chiclayo, desde el veinticuatro de julio hasta el trece de setiembre del dos mil diecinueve.

2.4.2. Instrumento

Los instrumentos que se han aplicado para la presente tesis son el cuestionario que han sido aplicados a los operadores jurídicos y el guion de observación que se aplicó a las audiencias únicas del proceso abreviado laboral; los cuales han sido validados por el asesor temático. (Ver anexos 1A y 1B)

La confiabilidad de la presente tesis fue procesada por el estadista, mediante el Alfa de Crombach arrojando una validez alta de 0.756, llegando a ser confiable para la presente tesis. (Ver anexo 1C)

2.5. Procedimiento

La recopilación de datos ha sido recogida de modo presencial y directo de la propia investigadora, realizándose con toda normalidad y sin dificultad alguna.

2.6. Métodos de análisis de datos

En la presente investigación se utilizará el método inductivo porque se estudia desde la observación de la problemática que se está evidenciando en la realidad.

2.7. Aspectos éticos

Se declara que la presente investigación es original, no ha sido copiada en lo que se refiere a la originalidad. Aun lado a ello como se aprecia en Turnitin se obtenido el 29% siendo el resultado satisfactorio en cuanto al margen permitido, es así que la presente investigación es de elaboración propia.

III. RESULTADOS:

3.1. Tabla 1.

Condición: Porcentaje de personas encuestadas Jueces Laborales y Abogados Laborales

	CANTIDAD	PORCENTAJE
JUECES LABORALES	6	10%
ABOGADOS LABORALES	54	90%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia

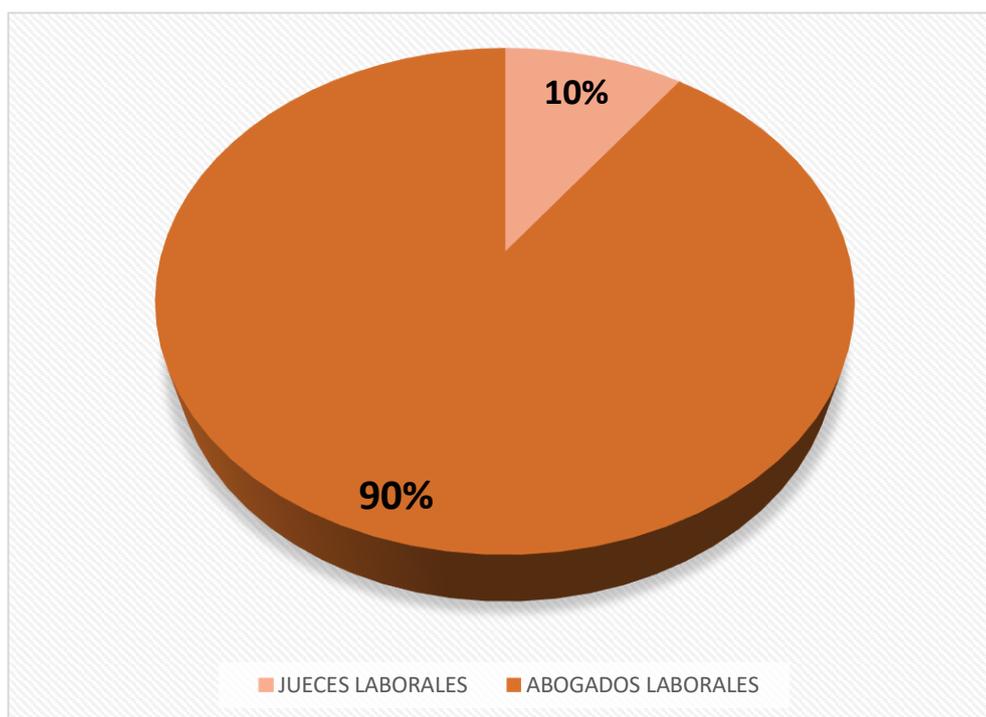


Figura 1. Porcentajes según el nivel de Jueces Laborales y Abogados Laborales

De acuerdo a lo observado en la Tabla 1 y figura 1, después de haber aplicado el instrumento titulado " La audiencia única y su contravención al debido proceso y al derecho de defensa en el proceso abreviado laboral" hemos obtenido que el 10% de las personas encuestadas son Jueces Laborales y que el 90% son Abogados Laboralistas

3.2. Tabla 2.

¿Conoce usted el desarrollo de la audiencia única en el proceso abreviado laboral?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	4	67%	40	74%	44	73%
NO	2	33%	14	26%	16	27%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

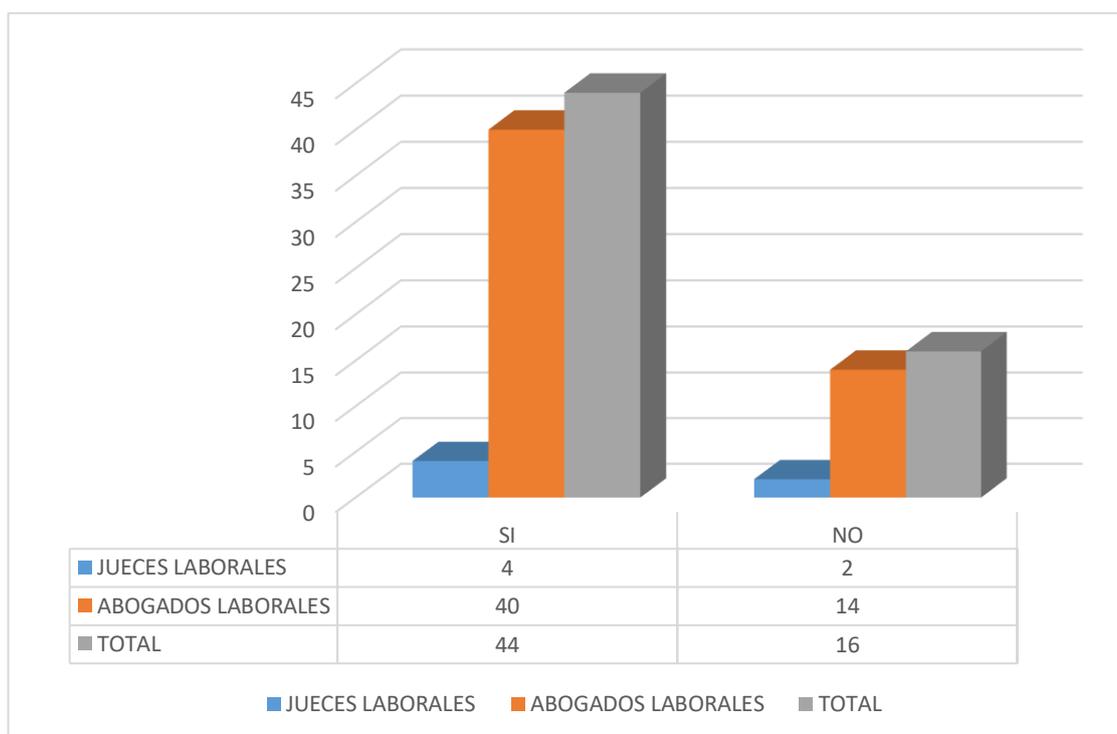


Figura 2: Aplicación de la encuesta a Jueces laborales y Abogados laboralistas

Según tabla 2 y figura 2, se observan los resultados al aplicar la encuesta donde el 67% de jueces y el 74% de abogados contestaron afirmativamente siendo un 73% del total de los encuestados mientras que el 33% de los jueces y el 26% de los abogados contestaron negativamente siendo un total de 27%.

3.3. Tabla 3.

¿Conoce Usted, que el proceso laboral se inspira en los principios de la oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	6	100%	29	54%	35	58%
NO	0	0%	25	46%	25	42%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

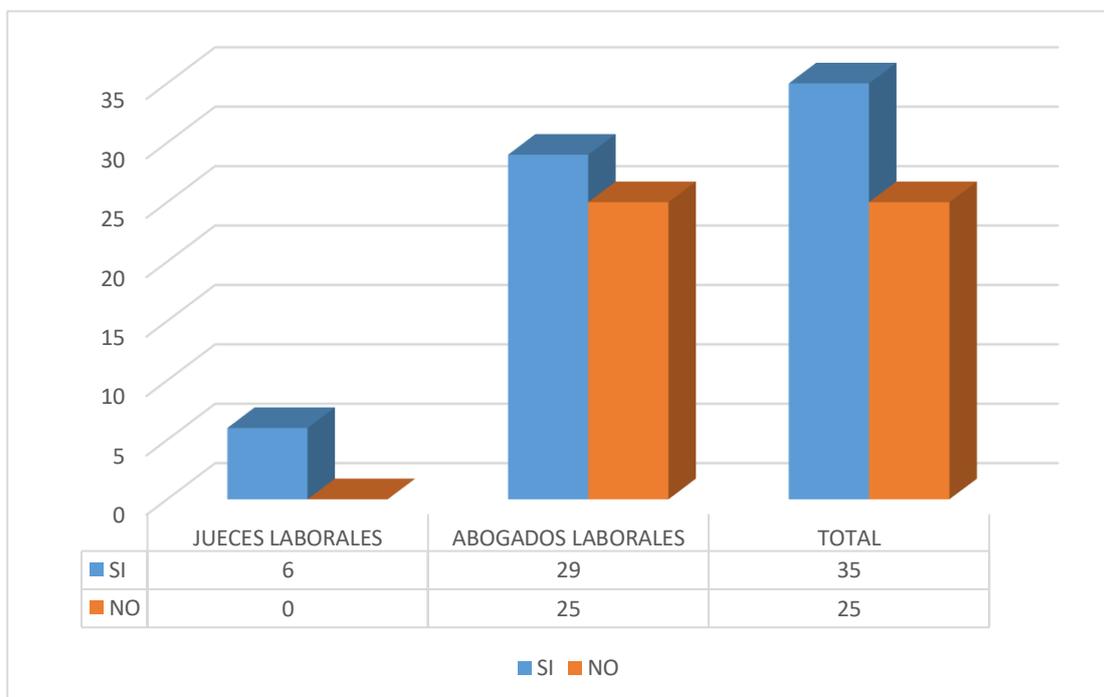


Figura 3: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

Se obtiene de la tabla 3 y figura 3, al aplicar la encuesta donde el 100% de jueces y el 54% de abogados respondieron positivamente con el 58% del total de encuestados mientras que el 46% de abogados respondieron negativamente, llegando a ubicarse en el menor porcentaje del total de los encuestados de la condición abogados con el 42%.

3.4. Tabla 4.

¿Conoce usted que el artículo 49° inciso 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que: "La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario, 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 ofrecido"?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	6	100%	35	65%	41	68%
NO	0	0%	19	35%	19	32%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

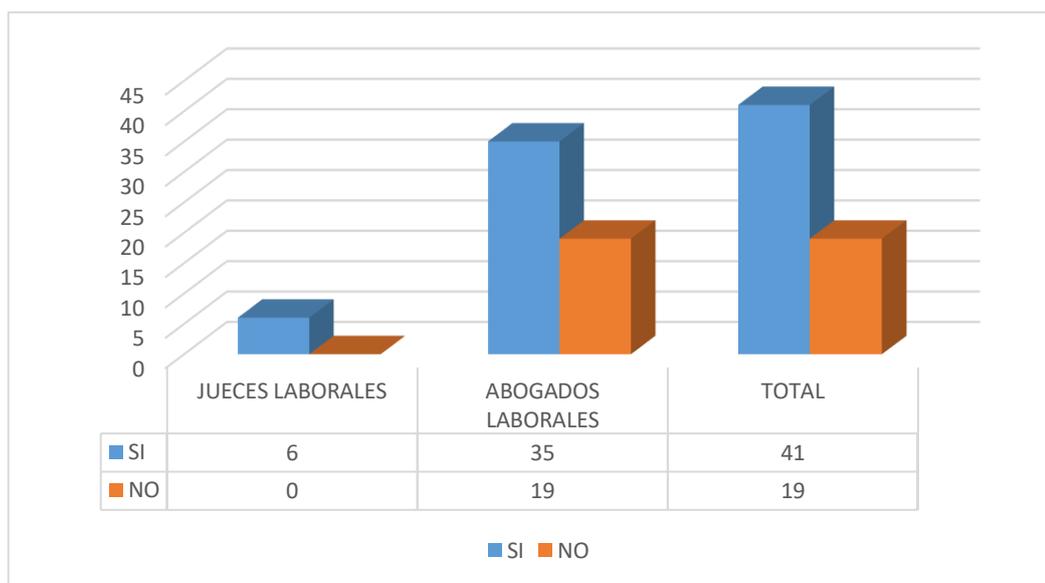


Figura 4: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

Se visualiza de la tabla 4 y figura 4, como resultados de la encuesta aplica que el 100 % de jueces y el 65 % de abogados respondieron asertivamente siendo el 68 % del total de encuestados, mientras que el 35 % de abogados respondieron negativamente siendo un total del 32 % de encuestados.

3.5. Tabla 5.

¿Considera usted que el tiempo para revisar los documentos de la contestación de demanda sea un tiempo prudencial?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	0	0%	0	0%	0	0%
NO	6	100%	54	100%	60	100%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

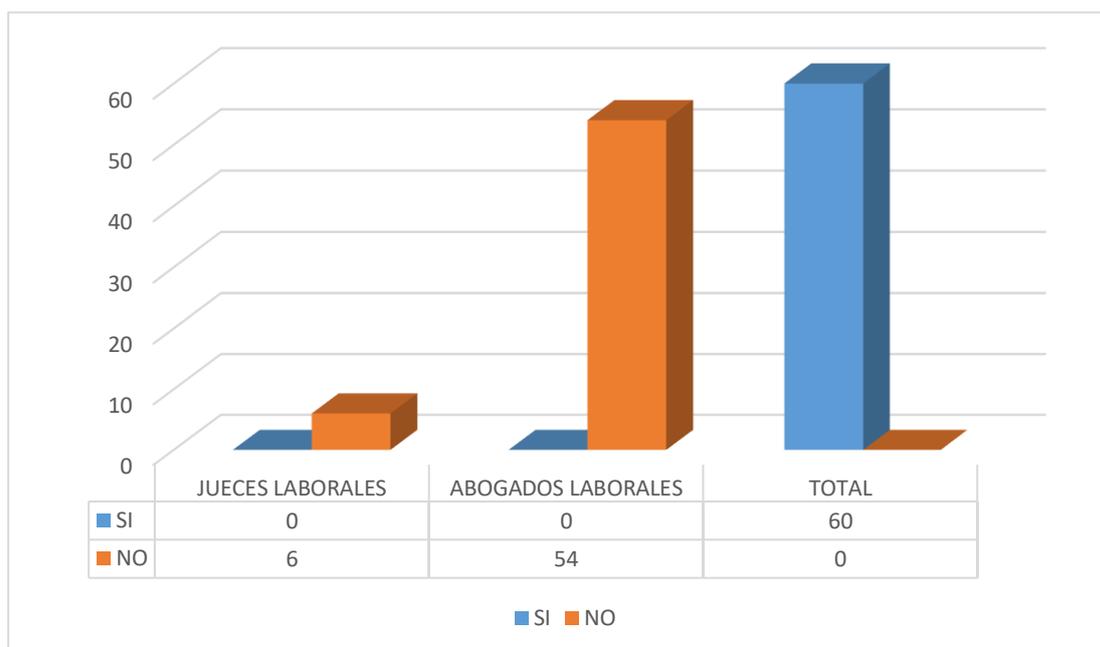


Figura 5: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

Según tabla 5 y figura 5, se observan los resultados al aplicar la encuesta donde el 100% de jueces y el 100% de abogados laboristas, consideran que el tiempo para revisar la contestación de demanda no es un tiempo suficiente.

3.6. Tabla 6.

¿Considera usted que existe alguna vulneración del derecho de defensa al corrersele traslado a la parte demandante la contestación de demanda en la misma audiencia?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	5	83%	45	83%	50	83%
NO	1	17%	9	17%	10	17%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

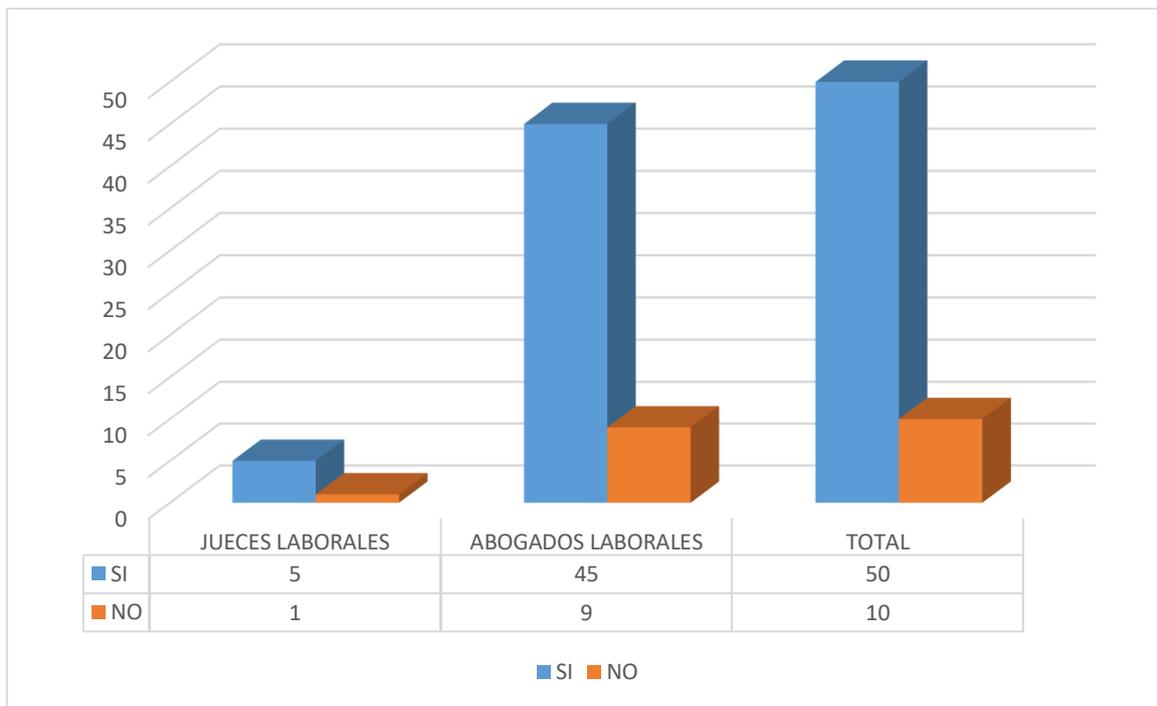


Figura 6: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

Se presenta de la tabla 6 y figura 6, como resultados al aplicar la encuesta que el 83% de jueces y el 83% de abogados contestaron afirmativamente, mientras que el 17% de jueces y 17% de abogados contestaron con una negación total.

3.7. Tabla 7.

¿Considera usted que si le notificaran a la parte demandante la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única contribuiría a una mejor defensa técnica del abogado del demandante?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	5	83%	38	70%	43	72%
NO	1	17%	16	30%	17	28%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

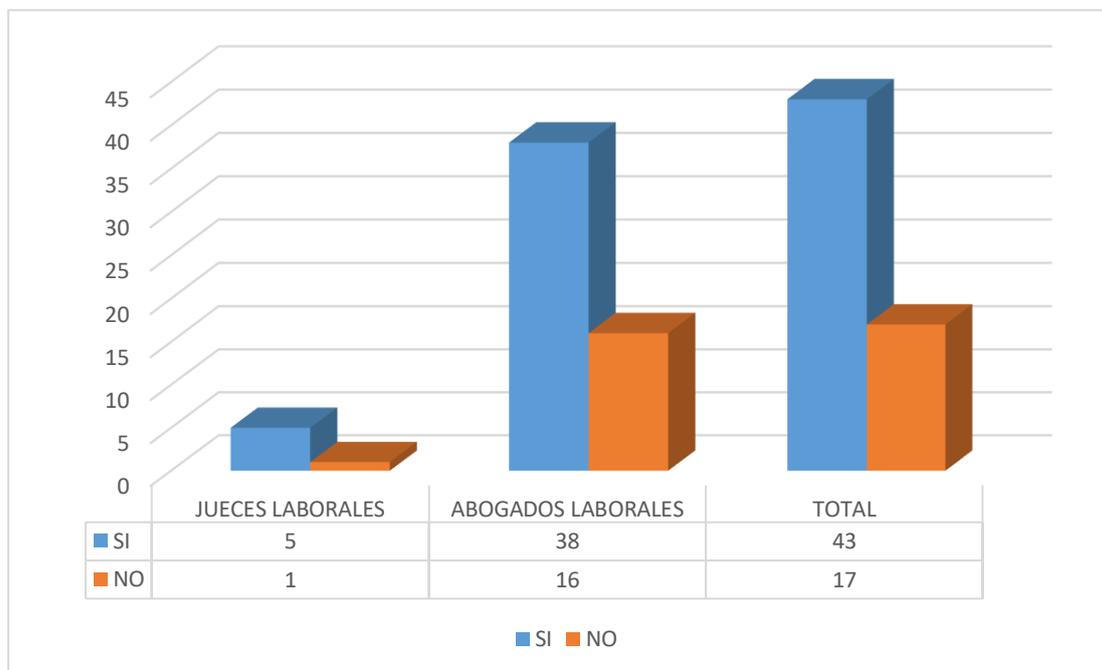


Figura 7: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

Se obtuvo de la tabla 7 y figura 7, como resultados al aplicar la encuesta que el 83% de jueces y el 70% de abogados respondieron aserativamente, sin embargo el 17% de jueces y 30% de abogados respondieron negativamente.

3.8. Tabla 8.

¿Considera usted que si le notificaran a la parte demandante la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única existiría una mejor posibilidad de proponer alguna fórmula conciliatoria por parte del trabajador?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	5	83%	51	94%	56	93%
NO	1	17%	3	6%	4	7%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

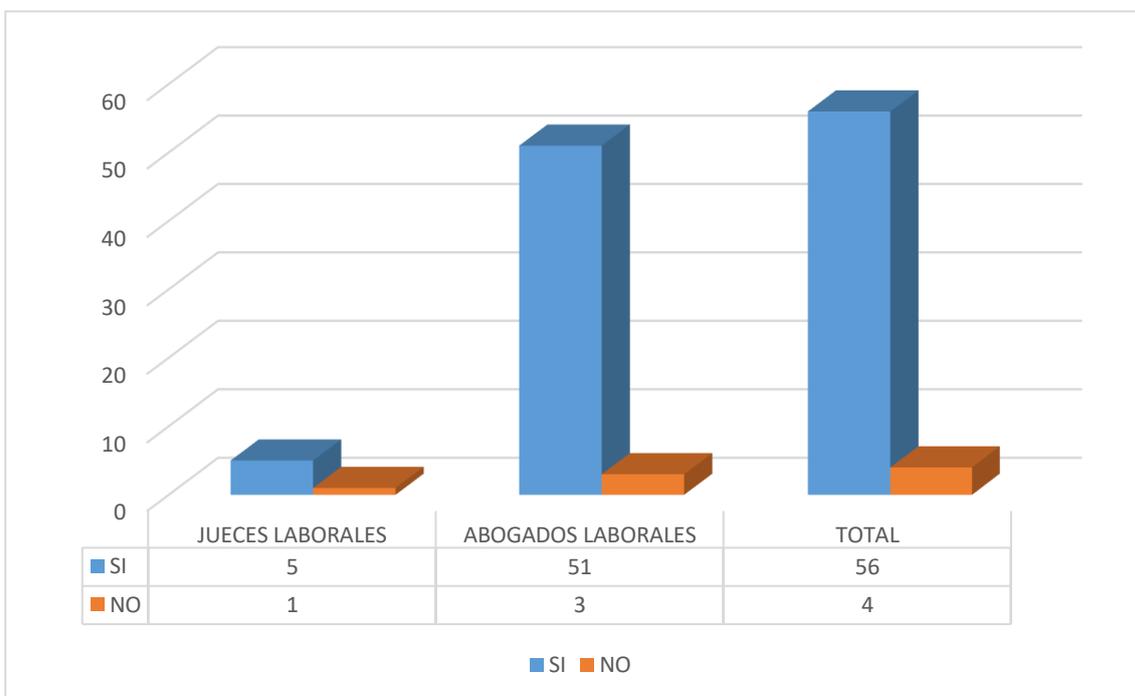


Figura 8: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

Según tabla 8 y figura 8, se observan los resultados al aplicar la encuesta donde el 83% de jueces y el 94% de abogados consideran que SI, así mismo se puede observar que el 17 % de jueces y 6% de abogados dicen NO.

3.9. Tabla 9.

¿Considera usted que si le notificaran a la parte demandante la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única existiría una mejor defensa técnica por parte del abogado del demandante cuando se planteen excepciones y también pueda plantear cuestiones probatorias?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	5	83%	47	87%	52	87%
NO	1	17%	7	13%	8	13%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

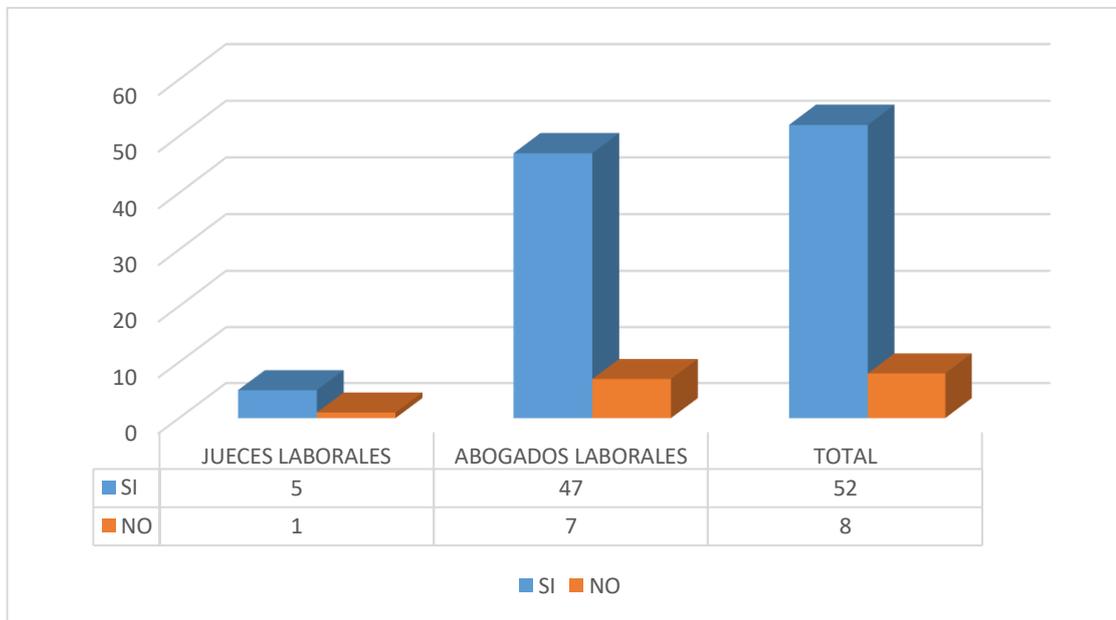


Figura 9: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

De acuerdo a la tabla 9 y figura 9, se observan los resultados al aplicar la encuesta donde el 83% de jueces y el 87% contestaron afirmativamente, así mismo se puede observar que el 17% de jueces y 13% de abogados respondieron negativamente.

3.10. Tabla 10.

¿Cree usted que se debería modificar los artículos 48 y el artículo 49° inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo?

	JUECES LABORALES		ABOGADOS LABORALES		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%
SI	4	67%	47	87%	51	85%
NO	2	33%	7	13%	9	15%
TOTAL	6	100%	54	100%	60	100%

Fuente: Elaboración propia

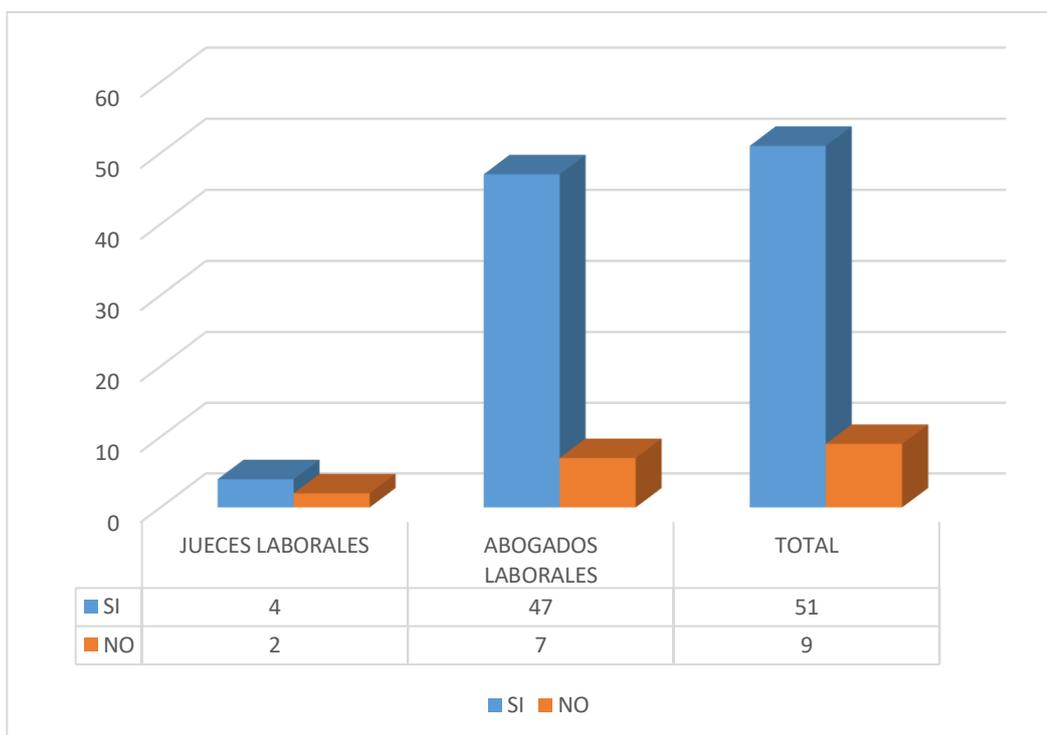


Figura 10: Aplicación de la encuesta a Jueces Laborales y Abogados Laboralistas

Según tabla 10 y figura 10, se observan los resultados al aplicar la encuesta donde el 67% de jueces y el 87% de abogados SI, Considera que se debe modificar los artículos 48, y 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo 29497, así mismo se puede observar que el 33% de jueces y 13% de abogados dicen NO.

IV. DISCUSIÓN

El proceso abreviado laboral es un nuevo modelo procesal, en el cual se acumulan todos los actos procesales en una sola audiencia con la finalidad de una impartición de justicia más rápida y efectiva; sin embargo la concentración de todos los actos procesales en una sola audiencia vulneran el debido proceso y el derecho de defensa, ocasionando que el abogado de la parte demandante no pueda ejercer una buena defensa técnica al no tener conocimiento de la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única.

Ahora de los resultados obtenidos y analizados estadísticamente, relacionado al primer objetivo general se ha determinado que es necesario que se establezcan criterios legales que se deben tener cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral, ya que la concentración de todos los actos procesales en una sola audiencia transgreden los derechos en mención al correrse traslado de la contestación de demanda en la misma audiencia.

De la tabla y figura N° 3, se aprecia que el 58% de los jueces y abogados laboristas conocen que el proceso abreviado laboral se inspira en los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad, economía procesal y indubio pro operario, mientras que el 42% consideran que no. Ello se corrobora con la tesis citada a nivel local del autor Cruz, W (2018), donde el tesista señala que existen vacíos legales en la Ley Procesal de Trabajo, es así que en el proceso abreviado laboral al concentrar todos los actos procesales en una sola audiencia transgreden el debido proceso y el derecho de defensa cuando en la misma audiencia corren traslado de la contestación al abogado de la parte demandante.

Asimismo de la tabla y figura N° 5, se aprecia que el 100% de los jueces y abogados laboristas consideran que el tiempo que otorga el juez no es un tiempo prudencial para la revisión de la contestación de demanda. Ello se corrobora con Zavala, O (2017) citado en el marco teórico indica que el tiempo que brinda el juez en la audiencia única no es un tiempo prudencial, al vulnerarse derechos como es el debido proceso y el derecho de defensa, al no encontrarse las partes procesales en igualdad de armas.

También se contrasta ello, con la tabla y figura N° 6, aplicado a los operadores jurídicos, donde se diagnosticó que el 87% respondieron que si consideran que existe vulneración al debido proceso y al derecho de defensa al correrse traslado de la contestación de demanda en la misma audiencia, mientras que el 17% manifestó que no. Ello se corrobora con la tesis citada a nivel internacional del autor Sierra, E y Palacios C (2017), donde el

tesista concluye que el proceso colombiano como el proceso laboral peruano se asemejan, ya que el juez es quien dirige el proceso y es quien tiene la facultad a criterio personal otorgar el tiempo prudencial para la revisión de la contestación de demanda en la misma audiencia vulnerando los derechos en mención.

En razón de ello se debe identificar qué criterios legales se deben tomar en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral, ya que la concentración de los actos procesales en una sola audiencia vulnera dichos derechos, es así que los operadores jurídicos del derecho como son los jueces y abogados laboristas fueron encuestados, manifestado que los presupuestos legales que se deben tener en cuenta son: que la contestación de demanda se notifique antes de la celebración de la audiencia, posibilidad de absolver excepciones, plantear cuestiones probatorias mejor fundamentadas y posibilidad de proponer fórmula conciliatoria.

De otro lado la tabla y figura N° 7, se observa que el 72% de los encuestados entre jueces y abogados laboristas consideran que si se le notificara a la parte demandante de la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única contribuiría a una mejor defensa técnica, mientras que el 28% considera que no. Ello se corrobora con el instrumento del guion de observación que también se desarrolló en la presente tesis el día 07 de agosto del dos mil diecinueve recaído en el Expediente N° 5980-2017, cuando al correr traslado de la contestación de demanda a la abogada de la parte demandante y está supera más de doscientos folios, es ahí donde la referida solicita al juez la suspensión de la audiencia con la finalidad de revisar los anexos de la demanda, evidenciándose que trasgreden la naturaleza propia de la audiencia única que es terminar en un solo acto por el simple hecho de no haber notificado la contestación de demanda antes de la audiencia.

De la pregunta N° 8, según la tabla y figura N° 8, se observa que el 93% del total de encuestados entre jueces y abogados laboristas consideran que se le debe notificar la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única para que exista una mejor posibilidad de proponer fórmula conciliatoria por parte del trabajador, mientras que el 7% consideran que no. Ello se corrobora con el instrumento del guion de observación que también se ha desarrollado en la presente tesis, el día 03 de setiembre del presente año, recaído en el Expediente N° 6115-2018, los abogados en el presente caso piden la suspensión de la audiencia con la finalidad de llegar a una posible conciliación entre las partes; sin embargo esto no hubiera pasado si el abogado de la parte demandante hubiera tenido conocimiento de la contestación, puesto que ya hubiera venido con una posible propuesta y la audiencia no se hubiera suspendido.

De la pregunta N° 9, según la tabla y figura N° 9, se observa que el 87% del total de encuestados entre jueces y abogados laboristas consideran que se le debe notificar la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única con la finalidad de que exista una mejor defensa técnica por parte del abogado de la parte demandante al momento de plantear cuestiones probatoria y absolver las excepciones planteadas por la demandada en la misma audiencia. Ello se corrobora también con el guion de observación que se desarrolló en la presente tesis, el día 20 de agosto del presente año, recaído en el Expediente N° 3219-2017, cuando le corren traslado de la contestación al abogado de la parte demandante en la misma audiencia y este toma conocimiento en ese instante de la excepción planteada por la demanda, siendo así el abogado de la parte demandante ejerce una defensa técnica no tan eficaz, ya que es imposible fundamentar algo que no está previsto y más aún si no ha sido preparado con anterioridad dicha fundamentación al no haber tenido conocimiento de la teoría del caso de la parte demandante.

Para efectos de corroborar lo antes mencionado, se puede citar al autor Vinatea et al (2015) citado en el marco teórico sostiene que, el juez es la persona encargada de no permitir que en un proceso exista limitación a las posibilidades de igualdad de armas lo cual es evidente que el notificarle la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única, contribuiría a una mejor defensa técnica por parte del abogado de la parte demandante, a que el trabajador también pueda llegar con una fórmula conciliatoria y no solo esperar a que la demandada lo plantee, también ayudaría a que exista una mejor fundamentación al momento de absolver las excepciones planteadas por el abogado de la parte demandante, siendo así ambas partes estarían en igualdad de condiciones al tener ambas conocimiento de sus teorías del caso.

Cabe recalcar que en la audiencia Única del proceso abreviado laboral se transgreden derechos como es el debido proceso y el derecho de defensa cuando el juez le otorga un tiempo prudencial al abogado de la parte demandante para que revise la contestación de demanda en la misma audiencia y estos no superan más de los diez minutos. Ello se corrobora con el guion de observación que se aplicó en la presenta tesis, el día 24 de julio del 2019, recaído en el Expediente N° 6193-2018, cuando se le corre traslado de la contestación de demanda en la misma audiencia al abogado de la parte demandante, más aún al no esperarse que el juzgador iba aplicar el juzgamiento anticipado y ya no hubo actuación probatorio, siendo la única defensa la oralización de sus alegatos finales, lo cual trasgrede los derechos en mención al no tener la posibilidad de plantear cuestiones probatorias.

De la tabla y figura N° 6, se observa que el 100% del total de encuestados entre jueces y abogados laboristas consideran que el tiempo que otorga el juez para la revisión de la contestación de demanda en la audiencia única transgreden el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral, al ser algo ilógico revisar en solo 10 minutos una contestación de demanda que muchas veces superan más de 200 folios, ante ello se puede contradecir lo mencionado por el autor Ávalos (2014) citado en el marco teórico menciona que, el principio de concentración ha ayudado a una impartición de justicia más rápida y efectiva, al concentrar todos los actos procesales en una sola audiencia la cual es la audiencia única.

Ello se deduce, de que existe la, necesidad de una modificatoria de los artículos 48 y 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo N 29497, porque a pesar que dicha norma trate de impartir una justicia más rápida y eficiente; sin embargo la concentración de todos los actos procesales en una sola audiencia vulneran los derechos del debido proceso y el derecho de defensa del proceso abreviado labora. Por ello el autor Peña (2015) citado en el marco teórico señala que el proceso abreviado laboral debe ser objeto de una modificatoria legal permitiendo que el escrito de contestación de demanda sea entregado al abogado de la parte demandante con días anteriores a la celebración de la audiencia única, con la finalidad de dar la posibilidad de una mejor defensa técnica y las partes procesales se encuentren en igualdad de condiciones.

De la tabla y figura N° 10, aplicado a los jueces y abogados laboristas, se observa que el 85% del total de los encuestados, consideran que se debería modificar los artículos 48, y 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo; mientras que, el 15% consideran que no.

Asimismo, en la presente tesis se aplicó el guion de observación a las audiencias únicas realizadas en el Séptimo Juzgado Laboral, a pesar de que estas sí pudieron concretarse existió mucha complejidad al haberse frustrado bastantes audiencias únicas, ya sea porque las partes no llegaban o por solo haberse llevado a cabo con la asistencia de una parte.

Definitivamente, es importante indicar que se realizó a priori el planteamiento de la hipótesis, llegándose a una conclusión afirmativa y, con las tablas y figuradas estadísticas, se logró obtener una respuesta a la presente tesis.

Finalmente, se puede decir que la hipótesis planteada resulta afirmativa, toda vez que con la obtención y análisis de los resultados, se ha podido demostrar que los criterios legales que se deben tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral son: la notificación del escrito de contestación de

demanda antes de la celebración de la audiencia única, la posibilidad de deducir cuestiones probatoria y absolver excepciones mejor fundamentadas, la posibilidad de proponer formula conciliatoria con la finalidad de no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral, ya que conforme a lo mencionado serviría de gran utilidad a los jueces y a los trabajadores a fin de no vulnerar los derechos en mención y las partes procesales se encuentren en igualdad de armas.

V. CONCLUSIONES

- 1.** Es necesario establecer criterios legales para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa de las partes, en el proceso abreviado laboral, con la finalidad de evitar la vulneración a los derechos en mención y que las partes procesales se encuentren en la misma igualdad de condiciones en la Audiencia Única.
- 2.** Se considera pertinente que los criterios legales a tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral son: que la notificación de la contestación de demanda se realice antes de la celebración de la audiencia única, la posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias mejor fundamentadas, y la posibilidad de proponer fórmula conciliatoria por parte del trabajador.
- 3.** La audiencia única transgrede los derechos del debido proceso y el derecho de defensa, ya que al correr traslado de la contestación de demanda en la misma audiencia, limita las posibilidades del abogado de la parte demandante para que pueda ejercer una buena defensa, por cuanto no ha tenido conocimiento de la teoría del caso de la parte demandada la cual fue presentada en la etapa postulatoria del proceso.
- 4.** Los artículos 48 y 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo deben especificar los criterios legales que debe tener en cuenta el juzgador para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa de las partes procesales en el proceso abreviado laboral; específicamente en el tiempo prudencial que otorga el juez ya que dicha normatividad vulnera los derechos mención.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Congreso de la República modificar los artículos 48 y 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo con la finalidad de proponer criterios legales para que así ambas partes se encuentren en igualdad de armas, evitando la vulneración del debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral.
2. Se recomienda a las autoridades en materia laboral que exista un debate para tener en cuenta los criterios legales propuestos en la presente tesis, con el fin de no vulnerar los derechos de las partes procesales y sobre todo el trabajador que es la persona más vulnerable en los procesos laborales.
3. Se recomienda al juez laboral aplicar los criterios legales en el proceso abreviado laboral los cuales son: la notificación de la contestación de demanda se realice antes de la celebración de la audiencia única, la posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias mejor fundamentadas, y la posibilidad de proponer fórmula conciliatoria por parte del trabajador; con la finalidad de realizar una mejor labor judicial.

VII. PROPUESTA

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTICULO 48 Y 49 LA LEY PROCESAL DE TRABAJO N° 29497

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Después de haber pasado más de 9 años de haberse promulgado la Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el país, conforme se evidencia en el Artículo III del Título Preliminar de la presente Ley se establece: “Que el juez es el director del proceso y es quien debe velar en todo momento que las partes se encuentren en igualdad de condiciones (...)”, lo cual indica que esta ley estuvo diseñada para una mejor impartición de justicia donde se aplicaran los principios de oralidad, intermediación, economía procesal, concentración, sin embargo, se puede evidenciar que al aplicar el principio de concentración en el proceso abreviado laboral se están vulnerando dos derechos fundamentales en el proceso que son el derecho de defensa y el debido proceso, dejando en un estado de indefensión al trabajador al no existir un trato igualitario entre las partes.

Todo esto se puede apreciar en el solo hecho que el abogado de la parte demandante no conoce la teoría del caso de la parte demandada, ya que llega a tomar conocimiento de tal teoría cuando no prospera la conciliación, y es ahí que en la misma audiencia única le corren traslado de la contestación, imposibilitando al trabajador de traer una propuesta conciliatoria, y mucho más imposibilita a que su abogado defensor planté cuestiones probatoria en la misma audiencia; y asimismo implica a que no exista una buena sustentación de su teoría del caso cuando la parte demandada formule excepciones

Dicho sustento se encuentra respaldado por el autor Avalos, O (2014) citado en el marco teórico señala que el proceso abreviado laboral debe ser objeto de una modificatoria legal permitiendo que el escrito de contestación de demanda sea entregado al abogado de la parte demandante con días anteriores a la celebración de la audiencia única, con la finalidad de dar la posibilidad de una mejor defensa técnica y las partes procesales se encuentren en igualdad de condiciones.

Esto tiene como consecuencia la desigualdad de condiciones de las partes, ya que la demandada si conoce la teoría del caso del demandante ya que se le curso la demanda con días anteriores y esta tiene el plazo de 10 días para contestarla y estudiar, sin embargo la parte demandante no tiene esas mismas posibilidades ya que en la misma audiencia le notifican de la contestación dándole el juzgador un tiempo prudencial a criterio personal para la revisión de la contestación vulnerando los derechos en mención líneas arriba.

Por lo cual se considera una mayor alternativa de solución para la problemática planteada que el escrito de contestación de demanda se notifique con días anteriores a la celebración de la audiencia, la posibilidad de proponer formula conciliatoria, la posibilidad de proponer cuestiones probatorias y absolver las excepciones mejor fundamentada, para que de esa forma ambas partes se encuentren en igualdad de condiciones tanto en la forma de proponer formulas conciliatorias por ambas partes, y ya no solo se espere la oferta de la parte demandada.

Todo ello sería una gran contribución a la finalidad de la Ley Procesal de Trabajo, razón por la cual se propone la modificación de los artículos 48 y 49 de la presente ley.

II. ANÁLISIS COSTO- BENEFICIO

La propuesta de modificación en la presente tesis no tiene un impacto económico al Estado Peruano, porque tiene carácter tuitivo, ya que lo que se tiene como finalidad es la modificación de los artículos 48 y 49 de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497, la cual viene aplicándose de forma progresiva a nivel nacional.

III. RESULTADO DE LA VIGENCIA NORMATIVA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta legal tiene como finalidad modificar los artículos 48° y 49° de la Ley N° 29497, con lo cual se implementará los criterios legales que se deben en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral para que así las partes se encuentren en igualdad de condiciones.

IV. FORMULA LEGAL:

Artículo 1°.- Finalidad de la Ley

La propuesta legal tiene como finalidad la modificación del artículo 48; y derogación del artículo 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497

Artículo 2°.-Adiciónese los incisos d), e) y f) en el artículo 48, y deróguese el artículo 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo, en los siguientes términos:

Proceso Abreviado Laboral

Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- 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.

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 sí, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

MODIFICATORIA DEL ARTÍCULO 48º y DEROGACIÓN DEL ARTÍCULO 49 DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO A TRAVÉS DE UNA VOCATIO LEGIS.

Artículo 48: Traslado y citación a Audiencia Única.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- 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.
- d) **La notificación de la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única.**
- e) **La posibilidad de proponer una fórmula conciliatoria por parte del trabajador.**
- f) **La posibilidad de proponer cuestiones probatorias y absolver las excepciones mejor fundamentadas.**

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 sí, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

Artículo 3°.- Validez

La propuesta legal surtirá efectos un día después de ser divulgada en el diario oficial El Peruano

DISPOSICIÓN FINAL

La presente propuesta legal de modificación surtirá efectos a los procesos que se encuentren en la etapa de la recepción de la contestación de demanda, siendo lógico notificar a la parte demandante de la contestación de demanda conforme a la modificatoria de la Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

Referencias

LIBROS

- Avalos, O (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Burgos, J. (2015). El Rol Protagonico Del Juez Laboral En Las Instituciones Más Destacadas De La Ley N° 29497, Nueva L. ey Procesal Del Trabajo. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Cihon, P y O, J. (2017). Employment and Labor Law. Boston, MA D2210USA. CengageLearning.
- Matthew, F. (2015). Comparative Labor Law .Illinois-Usa. TheLypiatts.
- Peña, O (2015). Técnicas de Litigación y Conciliación Aplicadas al Proceso Laboral. Lima: Jurista Editores E.I.R.L. (Gaceta Jurídica)
- Tartuce, F (2015). Mediação nos ConflitosCivil.São Paulo. Editora Método
- Vinatea elt al (2015). Los principios del Derecho del Trabajo y el proceso laboral. Lima. Grigley.

NORMATIVA JURIDICA

- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia (1948). Colombia, Bogotá.
- Código Procesal Civil (1943). Perú, Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Constitución Política del Perú (1993). Perú, Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Ley de Conciliación Extrajudicial (1997). Perú, Lima.
- Nueva Ley Procesal del Trabajo (2010). Perú, Lima. Jurista Editores E.I.R.L.

TESIS

- Álvarez, M (2017). “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016” (Tesis de bachiller). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [file:///C:/Users/lois_/Downloads/Alvarez_CMA%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/lois_/Downloads/Alvarez_CMA%20(4).pdf) (Repositorio UCV)
- Carbajal elt al (2016). La Aplicabilidad de la Oralidad en el Proceso Laboral Salvadoreño. (Tesis de bachiller). Universidad del Salvador.
- Casas, O (2017), en su tesis titulada: “Reforma de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario laboral.” (Tesis de maestría). Universidad Católica del Perú.
- Cruz, W (2018). Vulneración del Principio de Oralidad y el Derecho de Defensa Técnica de los Trabajadores, Cuya Pretensión no Supere las 10 URP. (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo.

- Díaz, N y Diestra, T (2017). El nivel de eficacia en la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso abreviado laboral. (Tesis de bachiller). Universidad Nacional de Trujillo.
- Jacome, E (2015). El principio de congruencia en el proceso laboral. (Tesis de Doctor). Universidad Andina de Simón Bolívar.
- Martínez, N (2017). Estudio de la conciliación del área personal, familiar y profesional en enfermeras/os hospitalarios con cargas familiares. (Tesis de bachiller). Universidad de Murcia.
- Olivera, R (2017). Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Modulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el Año 2015. (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipan.
- Padilla, D (2018). La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Rivera, M (2016), en su tesis titulada: “Influencia de la Decisión de los Jueces Laborales Orales de Prueba de Oficio, de Medios de Prueba Extemporáneos Rechazados, en el Derecho al Debido Proceso” (Tesis de Pre grado). Universidad Privada del Norte.
- Rodríguez, M (2018). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Salas, M (2018). “La Universalización del debido proceso en todas las instancias del estado como expresión del desarrollo del estado constitucional de derecho. (Tesis de bachiller). Universidad Garcilaso de la Vega.
- Serrano, C (2017). “La conciliación en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013-2015” (Tesis de pre grado). Universidad de Huánuco.
- Sierra, E y Palacio, C (2017). Derecho procesal laboral colombiano: una mirada desde su historia y evolución. (Tesis de pre bachilleres). Universidad EAFIT.
- Vaca, V (2018). Tratamiento de las Excepciones Previas en Materia Civil ante la Ausencia del Demandado. (Tesis de maestría). Universidad Internacional SEK.
- Valdivia, P (2018). La concentración del proceso laboral abreviado y la oralidad en el desarrollo de la actuación probatoria penal, aplicadas al proceso de desalojo por precario: se exceptúan los regulados por la ley 30201. (Tesis de pre grado). Universidad Católica de San Pablo.

Tapullima, D (2017), en su tesis titulada “Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre pago del concepto de productividad, en el expediente N° 2015-015843-0-1706-JP-LA-01, del Distrito Judicial de Lambayeque – Chiclayo. 2017” (Tesis de Pre grado). Universidad Católica de los Ángeles Chimbote.

REVISTAS INDEXADAS

Aleman, E y Pachón, M (2008). The Role of Conference Committees in the Legislative Process in Chile and Colombia. México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-20372008000100001&script=sci_arttext&tlng=pt (Scielo)

Alvaro, C (2009). Theright to EffectiveJurisdictionalguardianshipfrom a Fundamental Lawperspective. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-09502009000100009&script=sci_arttext(Scielo)

Amoni, G (2013). The use of videoconference in compliancewiththeprinciple of procedural immediacy. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187021472013000100005&script=sci_arttext (Scielo)

Angarita, J (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. Gaceta Laboral 1315-8597. Maracaibo, Venezuela Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33646908003>.(Redalyc)

Arboleda, A (2017). Conciliation, mediation and emotions: A look for the solution of family conflicts. Bogotá- Colombia. Recuperado de: file:///C:/Users/lois_/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_100254730005.pdf. (Redalyc)

Arese, C (2015). Theaccess to effective judicial labor protection. México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702015000200237&script=sci_arttext(Scielo)

Ariel, N (2017). The Procedural Efficiency and Due Process of Law. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4175/417555389015/417555389015.pdf>. (Redalyc)

Bordali, A (2011). Critical analysis of The Constitutional court Jurisprudence Regarding The Right of Judicial Tutelage. Chile. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071834372011000200006&script=sci_arttext&tlng=e. (Scielo)

- Camaño, E (2004). Conciliation between labor and family life. An analysis from perspective of Chilean labor law. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071809502004000100003&script=sci_arttext (Scielo)
- Carrasco, N. (2017). La eficiencia procesal y el debido proceso. *Revista de Derecho Privado*. 0123-4366. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=417555389015>. (Redalyc)
- Cuadron, S (2015). The Efficiency of the Right to Defense of Migrants at Spanish Borders. Possible failure of the System of Judicial Guarantees. México. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S004186332015000300003&script=sci_arttext. (Scielo)
- Chaves, J (2015). El desarrollo del debido proceso en las actuaciones administrativas para la formación de contratos estatales. *Vniversitas*. 2015, (130), 91-134. Bogotá, Colombia Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82543859004>. (Redalyc)
- Del Prado, F (2014). Demystifying myths: economic analysis of double hearings in the peruvian civil process. Lima, Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/12708> (Alicia)
- Dominguez, H et al (2019). Ley N° 29497 - NLPT Promueve celeridad en la Justicia Laboral. *Resvista Especializada Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima, Perú. Recuperado de: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf#page=19 (Legis.pe)
- Gamarra, L (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. Lima, Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173> (Alicia)
- Gamonal, S (2013). The principle of protection of workers in the chilean constitution. Chile – Santiago. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-52002013000100011&script=sci_arttext(Scielo)
- García, G y Contreras, P (2013). Due Process of Law and The Right to Effective Judicial Review in The Chilean Constitutional Court Case Law. Chile. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071852002013000200007&script=sci_arttext&tlng=en (Scielo)
- Hernández, M (2010). Oral and Written General Principles in the Canonical Process According to the Instruction 'Dignitas connubii'. Recuperado de:

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071868512010000100020&script=sci_arttext (Scielo)

- Hidalgo, D et al (2016). Mecanismos alternativos para la solución de controversias en el contexto de los derechos en salud: experiencia peruana desde el centro de conciliación y arbitraje de la superintendencia nacional de salud. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3634679802>. (Redalyc)
- Infante, M (2017). The Pact of Bogota: Cases and Practice. *Anuario Colombiano de Derecho Internacional*. Bogota, Colombia Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429552542004>. (Redalyc)
- Jiménez, M (2017). Los procesos de única instancia en el código general del proceso: la garantía constitucional del debido proceso y la doble instancia. *Prolegómenos. Derechos y Valores*. XX (39). Bogota, Colombia Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87650862007>. (Redalyc)
- Monroy, J (2016). Las excepciones en el Código Procesal Civil Peruano. Lima. Recuperado de: [file:///C:/Users/lois_/Downloads/Dialnet-LasExcepcionesEnElCodigoProcesalCivilPeruano-5109837%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/lois_/Downloads/Dialnet-LasExcepcionesEnElCodigoProcesalCivilPeruano-5109837%20(3).pdf). (Dialnet)
- Palomo, D (2014). Amendments of the civil enforcement and the small claim proceedings: chile bets on an effective judicial protection and on the right to legal representation in a due process. Chile. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071852002014000100012&script=sci_arttext (Scielo)
- Restrepo, J y Botero, J (2018). The principle of orality in colombo-venezuelan labor processes in relation to humanization and the right to effective judicial protection. Bolivia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1514/151459371012/151459371012.pdf> (Redalyc)
- Ruiz, M (2010). Principios procesales necesarios en la administración de justicia en asuntos laborales y por prestaciones de la seguridad social en México. México. Recuperado de: [file:///C:/Users/lois_/Downloads/art%20C3%ADculo_redalyc_429640265008%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lois_/Downloads/art%20C3%ADculo_redalyc_429640265008%20(1).pdf). (Redalyc)
- Santelices, F (2012). Contradiction, impartiality and immediacy in Spanish civil procedure act. Some problems for the consolidation of this principles in practice. España.

- Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-00122012000100007&script=sci_arttext (Scielo)
- Sánchez, A (2015). El amparo para efectos como un obstáculo al debido proceso. *RICSH Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. 4(7). Distrito Federal, México Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950655002>. (Redalyc)
- Silva, M et al (2018). An Exploratory Study of Forgiveness' Place in to the Interpersonal Conflicts of Pre-teenagers. *Psico-USF*. 23(3). California, Estados Unidos Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=401058321003>. (Redalyc)
- Tejada, J (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*. 15(30). Medellín, Colombia Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94550080011>. (Redalyc)
- Villavicencio, F (2010). Apuntes sobre la celeridad procesal en el nuevo modelo procesal penal peruano. Lima. Recuperado de: [file:///C:/Users/lois_/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_533656150006%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/lois_/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_533656150006%20(1).pdf). (Redalyc)
- Zavala, O (2017). Limitations of conciliation in work conflicts. comments from the reform to the labour justice system. México. Recuperado de: file:///C:/Users/lois_/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_429652789009.pdf. (Redalyc).

CUESTIONARIO

Anexos

1.A. Cuestionario



CUESTIONARIO

"La audiencia única y su contravención al debido proceso y al derecho de defensa en el proceso abreviado laboral"

INDICACIONES:

A continuación señor encuestado se le solicita que conteste el siguiente cuestionario con compromiso y veracidad de sus respuestas, la cual servirá para desarrollar la investigación conforme se titula líneas arriba.

Se le agradece de antemano por su valiosa participación.

Condición

Jueces laborales

Abogados laboristas

1. ¿Conoce usted el desarrollo de la audiencia única en el proceso abreviado laboral?

SI

NO

2. ¿Conoce Usted, que el proceso laboral se inspira en los principios de la oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal?

SI

NO

3. ¿Conoce usted que el artículo 49° inciso 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que: "La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario, 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 ofrecido"?

SI

NO

4. ¿Considera usted que el tiempo para revisar los documentos de la contestación de demanda sea un tiempo prudencial?

SI

NO

5. ¿Considera usted que existe alguna vulneración al debido proceso y al derecho de defensa al corrérsele traslado a la parte demandante la contestación de demanda en la misma audiencia?

SI

NO


Raúl P. Porturas Quijano
ABOGADO
REG. CAL. N° 1410

6. ¿Considera usted que si le notificaran a la parte demandante la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única contribuiría a una mejor defensa técnica del abogado del demandante?

SI

NO

7. ¿Considera usted que si le notificaran a la parte demandante la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única existiría una mejor posibilidad de proponer alguna fórmula conciliatoria por parte del trabajador?

SI

NO

8. ¿Considera usted que si le notificaran a la parte demandante la contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única existiría una mejor defensa técnica por parte del abogado del demandante cuando se planteen excepciones y también pueda plantear cuestiones probatorias?

SI

NO

9. ¿Cree usted que se debería modificar el artículo 48 y derogarse el artículo 49º inciso 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

SI

NO


Raúl T. Portuoso Quijano
ABOGADO
R.C. 201.171.174

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha:

Juzgado:

EXP.Nº:

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?
2. ¿Cuándo se corre traslado la contestación de demanda?
3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez para la revisión de la contestación de demanda y anexos?
4. ¿Cómo se ejerce la defensa técnica del abogado del demandante?
5. ¿En qué momento se plantean las excepciones por parte de la demandada y cómo realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?
6. ¿Cuándo se suspende las audiencias? ¿Y en qué casos?


Raúl T. Porturas Quijano
ABOGADO
C.E. 10000000000

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 10/09/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 2378-2019

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

Cuando no arriban a ningún acuerdo conciliatorio y a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 43º inciso 3 de la Ley N° 29497, el Juez procede a precisar las pretensiones que son materia de juicio; luego el juez califica la contestación de demanda dando por contestada la misma si esta cumple con los requisitos previsto por la norma, es ahí que después de admitir la contestación de demanda le hace entrega de una copia de la contestación de demanda y anexos a la parte accionante.

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

El juez suspende el registro de audio y video por el tiempo de 5 minutos, plazo que le otorga al abogado del demandante para que revise los argumentos y anexos de la contestación de demanda.

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

La ejerce de manera espontánea al no haber tenido conocimiento de la teoría del caso de la parte demandada con días anteriores a la celebración de la audiencia

5 ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

En el presente caso la parte demandada no planteó excepciones.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso no se suspendió la audiencia

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 20/08/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 3219-2017

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

Cuando no arriban a ningún acuerdo conciliatorio y a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 43º inciso 3 de la Ley N° 29497, el Juez procede a precisar las pretensiones que son materia de juicio; luego el juez califica la contestación de demanda dando por contestada la demanda y por ofrecidos sus medios probatorios, y por formulada la excepción de caducidad; en este acto se hace entrega de una copia de la contestación de demanda y anexos a la parte accionante

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

El juez suspende el registro de audio y video por el tiempo de 5 minutos, plazo que le otorga al abogado del demandante para que revise los argumentos y anexos de la contestación de demanda.

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

La ejerce de manera espontánea y sin argumentos jurídicos que causen convicción al juzgador, por el motivo de no haber tenido conocimiento con días anteriores a la celebración de la audiencia la teoría del caso de la parte demandada ya que también planteo la excepción de caducidad.

5 ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

Su fundamentación técnica por parte del abogado del demandante en el presente caso no fue eficaz ya que no tenía previsto que la representante de la parte demandada iba a formular excepción alguna.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso no se suspendió la audiencia.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 13/09/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 3895-2018

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

Asimismo se precisa que del escrito de contestación de demanda, la misma que ha sido presentada oportunamente por la parte emplazada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, siendo ello así se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos sus medios probatorios, en este acto se hace entrega de una copia de la contestación de demanda y anexos a la parte accionante.

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

El juez suspende el registro de audio y video por el tiempo de 5 minutos, plazo que le otorga al abogado del demandante para que revise los argumentos y anexos de la contestación de demanda.

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

En el presente caso si hubo una buena defensa por parte del abogado del demandante, ya que la parte demandada no tuvo una buena defensa tanto es así el caso que no oralizo ningún medio probatorio.

5 ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

En el presente caso no se planteó ninguna excepción.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso no se suspendió la audiencia.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 13/08/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 5627-2018

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

Asimismo se precisa que del escrito de contestación de demanda, la misma que ha sido presentada oportunamente por la parte emplazada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PIMENTEL, siendo ello así se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos sus medios probatorios, en este acto se hace entrega de una copia de la contestación de demanda y anexos a la parte accionante.

Respecto a la admisión de los medios probatorios extemporáneos presentados por la entidad demandada, luego de escuchar los argumentos oralizados por la defensa técnica de esta parte; el juzgador por los fundamentos que quedan registrados en grabación de audio, resuelve rechazar la admisión de dichos medios de pruebas.

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

En este acto la defensa técnica de la parte demandante no pidió ningún tiempo para la revisión de la contestación; sin embargo no se imaginó que el juez iba a aplicar el juzgamiento anticipado conforme al Art. 43° de la Ley N° 29497, siendo así el Juzgador le concede el uso de la palabra a las partes procesales, para que procedan a exponer sus alegatos finales.

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

No ejerce una buena defensa técnica el abogado de la parte demandante al no tener previsto que el Juzgador iba aplicar el juzgamiento anticipado en el presente caso.

5. ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

En el presente caso no se planteó ninguna excepción.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso no se suspendió la audiencia.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 09/08/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 5644-2018

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

Asimismo se precisa que del escrito de contestación de demanda, la misma que ha sido presentada oportunamente por la parte emplazada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ, siendo ello así se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos sus medios probatorios, en este acto se hace entrega de una copia de la contestación de demanda y anexos a la parte accionante.

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

En este acto la defensa técnica de la parte demandante no pidió ningún tiempo para la revisión de la contestación; sin embargo no se imaginó que el juez iba a aplicar el juzgamiento anticipado conforme al Art. 43° de la Ley N° 29497, siendo así el Juzgador le concede el uso de la palabra a las partes procesales, para que procedan a exponer sus alegatos finales.

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

En el presente caso si hubo una buena defensa técnica por parte del abogado de la parte demandante, ya que dicho proceso apuntaba a todas las de ganar por no haber tenido la parte demandada un buen abogado.

5. ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

En el presente caso no se planteó ninguna excepción.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso no se suspendió la audiencia.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 07/08/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 5980-2017

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

Cuando no arriban a ningún acuerdo conciliatorio y a continuación de conformidad con lo establecido en el artículo 43º inciso 3 de la Ley N° 29497, el Juez procede a precisar las pretensiones que son materia de juicio; luego el juez califica la contestación de demanda dando por contestada la demanda y por ofrecidos sus medios probatorios; en este acto se hace entrega de una copia de la contestación de demanda y anexos a la parte accionante

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

En este acto la defensa técnica de la parte demandante, solicita la suspensión de la presente audiencia a fin de analizar y evaluar correctamente la contestación de demanda y ejercer válidamente el derecho de defensa; la parte demandada habiendo absuelto el traslado conferido sobre el citado pedido, ya que la contestación de demanda superaba más de doscientos folios.

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

La ejerce de forma eficaz al pedir la suspensión de la audiencia ya que era algo evidente poder evaluar la contestación de demanda en ese mismo acto.

5. ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

En el presente caso no se planteó ninguna excepción.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso se suspendió la audiencia después de habersele corrido de la contestación de demanda a la abogada de la parte demandante y es ahí que al observar la cantidad de folios de dicha contestación solicita la suspensión de la audiencia, ya que es evidente que existiría la vulneración del derecho de defensa y del debido proceso, por el exceso de folios.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 03/09/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 6115-2018

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

En el presente caso no se le corrió traslado de la contestación de demanda al abogado de la parte demandante, puesto que solicitaron la suspensión de la audiencia para poder llegar a un acuerdo conciliatorio que favorezcan a ambas partes y den por finalizado el proceso.

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

De forma eficaz, al optar por llegar a un acuerdo.

5. ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

En el presente caso no se planteó ninguna excepción.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso se suspendió la audiencia para que las partes logren llegar a un mutuo acuerdo; sin embargo esto no hubiera sucedido si se le hubiera corrido traslado de la contestación de demanda antes de la audiencia ya que el demandante también traería una propuesta conciliatoria.

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Fecha: 24/07/19

Juzgado: Séptimo Juzgado Laboral.

EXP.Nº: 6193-2018

Interior de la sala de audiencia

Procedimiento de las audiencias únicas:

1. ¿Cómo se instala la audiencia?

Con la acreditación de las partes procesales.

2. ¿En qué momento se corre traslado de la contestación de demanda?

Asimismo se precisa que del escrito de contestación de demanda, la misma que ha sido presentada oportunamente por la parte emplazada MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, siendo ello así se tiene por contestada la demanda y por ofrecidos sus medios probatorios, en este acto se hace entrega de una copia de la contestación de demanda y anexos a la parte accionante.

3. ¿Cuánto es el tiempo prudencial que otorga el juez, al abogado de la parte demandante para la revisión de la contestación de demanda y anexos?

En el presente caso el Juzgador no otorgo un tiempo prudencial a la abogada de la parte demandante para la revisión de la contestación y anexos, y conforme al Art. 43º de la Ley N° 29497 procedió al juzgamiento anticipado, siendo así el Juzgador le concede el uso de la palabra a las partes procesales, para que procedan a exponer sus alegatos finales.

4. ¿Cómo ejerce la defensa técnica el abogado del demandante?

No ejerce una buena defensa técnica el abogado de la parte demandante al no tener previsto que el Juzgador iba aplicar el juzgamiento anticipado en el presente caso y al no haber tenido ni siquiera unos minutos para la revisión de la contestación de demanda y anexos.

5. ¿Cuándo se plantean excepciones por parte de la demandada y como realiza la fundamentación técnica el abogado de la parte demandante?

En el presente caso no se planteó ninguna excepción.

6. ¿Cuándo se suspende la audiencia? ¿Y en qué casos?

En el presente caso no se suspendió la audiencia.

CONSTANCIA DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL EXPERTO

Yo, CARLOS DANIEL GONZÁLES HIDALGO
titular del DNI N° 46736514, de profesión
ESTADÍSTICO, ejerciendo actualmente como
DOCENTE, en la institución U.S.S.

Por medio de la presente hago constar que realicé la revisión de los instrumentos elaborados por la estudiante de la escuela de Derecho, quien está realizando un trabajo de investigación titulado **“LA AUDIENCIA ÚNICA Y SU CONTRAVENCIÓN AL DEBIDO PROCESO Y AL DERECHO DE DEFENSA EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL”**

En general considero que los ítems del instrumento miden los indicadores seleccionados para las variables de la siguiente forma:

SI

NO


CARLOS DANIEL GONZÁLES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
PUNTA CANALES 2016

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO:

Determinar la fiabilidad mediante la escala de ALFA DE CROMBACH los presupuestos legales que se deben tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral.

POBLACIÓN

La población estuvo determina por Juez y abogados laboristas del cercado de Chiclayo.

MUESTRA PILOTO

Se seleccionaron 60 profesionales Juez y abogado del cercado de Chiclayo para evaluarlos.

JUECES LABORALES	6	10%
ABOGADOS LABORALISTAS	54	90%
TOTAL	60	100%

Fuente: Elaboración propia


CARLOS DANIEL GONZALES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
C/00178 N° 138

RESULTADOS

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.756	9

Elaboración propia

Descripción:

Según el estadístico de fiabilidad ALFA DE CROMBACH nos muestra un valor de 0.756, encontrándose en una escala "ALTA", lo cual nos indica que este valor es aceptable y confiable en la medición de los ítems del instrumento.

Para la interpretación del coeficiente de ALFA DE CROMBACH se está tomando las siguientes escalas:

0.01 a 0.20 Muy baja

0.21 a 0.40 Baja

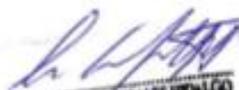
0.41 a 0.60 Moderada

0.61 a 0.80 Alta

0.81 a 1.00 Muy alta

ANÁLISIS

ENCUESTADOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
JUECES LABORALES	6	10%
ABOGADOS LABORALISTAS	54	90%
TOTAL	60	100%


CARLOS DANIEL GONZÁLES HIDALGO
LICENCIADO EN ESTADÍSTICA
COESPE N° 198

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE TESIS

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE DERECHO

MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: ADRIANA ANGELINA SALDAÑA GONZALEZ

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO/DERECHO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS
¿Qué criterios legales se deben tomar en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral?	<p>Objetivo general: Determinar los criterios legales que se deben tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar los criterios legales que se deben tener en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral.</p> <p>b) Analizar el desarrollo de la audiencia única en el proceso abreviado laboral.</p> <p>c) Proponer la modificatoria vía adición de los artículos 48 y 49 inciso 1 de la Ley Procesal de Trabajo.</p>	<p>Los criterios legales que se deben tomar en cuenta para no vulnerar el debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral son:</p> <p>a) La notificación del escrito de contestación antes de la celebración de la audiencia única.</p> <p>b) La posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias debidamente fundamentadas.</p> <p>c) La posibilidad de proponer una fórmula conciliatoria</p>	<p>Variable dependiente: La vulneración del debido proceso y el derecho de defensa en el proceso abreviado laboral.</p> <p>Variable independiente: a) La notificación del escrito de contestación de demanda antes de la celebración de la audiencia única.</p> <p>b) La posibilidad de deducir excepciones y cuestiones probatorias debidamente fundamentadas.</p> <p>c) La posibilidad de proponer fórmula conciliatoria.</p>	<p>Es experimental, porque es un trabajo de campo y la presente investigación está conformada por dos variables: una variable independiente y otra dependiente.</p>	<p>La presente investigación estará conformada por los juzgados especializados laborales del cercado de Chiclayo que está conformada por 9 jueces superiores laborales, 9 jueces especializados laborales, 8555 abogados del Ilustre Colegio de Lambayeque y audiencias únicas de los procesos abreviados laborales del séptimo juzgado laboral.</p>	<p>a) Encuesta. b) Observación.</p>	Inductivo
				<p>DISEÑO</p> <p>El diseño de investigación es cuantitativo porque lo que se pretende es aplicar un cuestionario a jueces, abogados a efectos de poder afirmar la hipótesis.</p>		<p>MUESTRA</p> <p>a) Jueces superiores: 5 jueces superiores en materia laboral. b) Jueces especializados: 5 jueces especializados en materia laboral. c) 60 abogados especialistas en materia laboral. d) 12 audiencias únicas en los procesos abreviados laborales en el séptimo Juzgado Laboral de Chiclayo.</p>	