



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el
proceso abreviado laboral, año 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA**

AUTORA:

Cáceres de Bustamante Teresa Patricia (orcid.org/0000-0003-1760-6482)

ASESOR:

Mg. Fuentes Ruíz, José Wilmer (orcid.org/0000-0001-5876-6752)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL Y REFORMA PROCESAL LABORAL,
NEGOCIACION COLECTIVA

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis hijos Giancarlo, Pierre, por el apoyo constante; pero de manera muy especial dedico esta tesis a mi esposo Juan Carlos, por creer en mí y ser mi soporte constante, motivarme en cada proyecto que inicio y darme alas para convertir mis sueños en realidad.

AGRADECIMIENTO:

En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por permitir que pese a cualquier adversidad haya podido culminar mis estudios, gracias también a mi familia por su constante apoyo en cada paso de este camino, agradezco también a todos mis maestros en las aulas universitarias, por sus enseñanzas y sabios consejos, realmente hicieron que ame el Derecho, finalmente agradezco a mis compañeros y amigos que siempre han estado allí para brindarme su ayuda en este proceso, gracias infinitas a todos

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	5
III.METODOLOGÍA.....	26
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	26
3.2.Variables y operacionalización.....	28
3.3 Población.....	29
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Procedimiento.....	33
3.6. Método de análisis de datos.....	35
3.7.Aspectos éticos.....	35
IV RESULTADOS.....	36
V DISCUSIÓN.....	50
VI CONCLUSIONES.....	55
VII RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población	29
Tabla N° 2 Validación de especialistas	33
Tabla N°3 Resultados pregunta 1.....	36
Tabla N°4 Resultados pregunta 7.....	37
Tabla N°5 Resultados pregunta 8.....	38
Tabla N°6 Resultados pregunta 9.....	39
Tabla N°7 Resultados pregunta 2.....	40
Tabla N°8 Resultados pregunta 6.....	41
Tabla N°9 Resultados pregunta 12.....	42
Tabla N°10 Resultados pregunta 3.....	43
Tabla N°11 Resultados pregunta 4.....	44
Tabla N°12 Resultados pregunta 5	45
Tabla N°13 Resultados pregunta 10.....	46
Tabla N°14 Resultados pregunta 11.....	47
Tabla N°15 Resultados pregunta 13.....	48
Tabla N°16 Resultados pregunta 14.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°1: Proceso Abreviado Laboral.....	14
Figura N°2: Medios de notificación.....	16
Figura N°3; Etapas y Plazos en el Proceso Abreviado Laboral.....	17
Figura N°4: Etapas de la Audiencia Única	19
Figura N°5: Gráfico que corresponde a la tabla 3.....	36
Figura N°6: Gráfico que corresponde a la tabla 4.....	37
Figura N°7: Gráfico que corresponde a la tabla 5.....	38
Figura N°8: Gráfico que corresponde a la tabla 6.....	39
Figura N°9: Gráfico que corresponde a la tabla 7.....	40
Figura N°10: Gráfico que corresponde a la tabla 8.....	41
Figura N°11: Gráfico que corresponde a la tabla 9.....	42
Figura N°12: Gráfico que corresponde a la tabla 10.....	43
Figura N°13: Gráfico que corresponde a la tabla 11.....	44
Figura N°14: Gráfico que corresponde a la tabla 12.....	45
Figura N°15: Gráfico que corresponde a la tabla 13.....	46
Figura N°16: Gráfico que corresponde a la tabla 14.....	47
Figura N°17: Gráfico que corresponde a la tabla 15.....	48
Figura N°18: Gráfico que corresponde a la tabla 16.....	49

Resumen

Esta investigación titulada El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021, tuvo como objetivo Identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes, según se encuentra regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N°29749. El enfoque de la investigación ha sido cuantitativo, de tipo básica, el método deductivo, de nivel correlacional, diseño no experimental: Transversal-Descriptivo. Se aplicó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el que fue aplicado a abogados, jueces y docentes universitarios, luego de evaluar los resultados se apreció que más del 60% consideró que existe vulneración del principio de igualdad de las partes y en lo referente al plazo, un aproximado al 60%, consideró que el plazo que se brinda al demandante para conocer la contestación vulnera sus derechos. Concluyendo que, el “tiempo prudencial” que se le concede al demandante para tomar conocimiento de la contestacion de la demanda, evidencia imperatividad de la celeridad procesal sobre el debido proceso y vulneración al principio de igualdad de las partes.

Palabras clave: demandante, derechos, igualdad, tiempo prudencial, vulneración.

Abstract

This research entitled The Principle of equality of the parties and the term to the plaintiff in the abbreviated labor process, year 2021, aimed to identify the incidence of the term granted to the plaintiff in the abbreviated labor process on the principle of equality of the parties, according to It is regulated in the New Labor Procedural Law, Law No. 29749. The focus of the research has been quantitative, basic type, using the deductive method, correlational level, non-experimental design: Transversal-Descriptive. The survey was applied as a technique and the instrument was the questionnaire, which was applied to lawyers, judges and university teachers, after evaluating the results it was observed that more than 60% considered that there is a violation of the principle of equality of the parties and in Regarding the term, approximately 60% considered that the term given to the plaintiff to hear the answer violates his rights. Concluding that, the "reasonable time" granted to the plaintiff to become aware of the response to the lawsuit, evidence imperative of procedural speed on due process and violation of the principle of equality of the parties.

Keywords: plaintiff, rights, equality, time limit, violation.

I. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Cuando se promulgo esta ley procesal del trabajo, Ley N°29497, se pudo determinar que en su contenido se encuentra el “proceso abreviado laboral” donde se presenta la audiencia única, es allí donde se concentran todos los actos procesales que puedan realizar las partes y el juzgador, según la ley. En dicha concentración de actos, se pudo encontrar que la ley deja un margen donde deba aplicarse sólo el criterio del magistrado, entonces se tergiversa el sentido del “plazo” que debe otorgarse a las partes por partes iguales; es decir se viola la “igualdad de partes” como contenido del debido proceso, ya que la ley tiene una técnica legislativa deficiente, en tanto que, en algunos casos fija el plazo de manera taxativa , y en otros lo deja al “criterio” del juzgador, colocando así, a una de las partes en situación desventajosa, violatorio del debido proceso, lo cual constituye la **realidad problemática** que animó a la investigadora a realizar este trabajo de investigación .

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

En diversos países como Chile, Argentina, México, Colombia, Ecuador y Perú, sus legislaciones hacen referencia a la igualdad en los procesos, concibiéndolos indistintamente como “igualdad de armas”, igualdad procesal”, “igualdad entre las partes”, “igualdad sin discriminación” y refiriéndose a que cada parte debe tener una oportunidad para exponer su caso sin que restringen sus derechos o lo pongan en situación de desventaja frente a su oponente.

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

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

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

La justificación en la presente investigación, desde el ámbito **teórico** buscó producir reflexiones y debates en torno al conocimiento existente sobre el principio de la igualdad de las partes y contrastarlo con la forma como se ha venido aplicando en el ámbito laboral. Para tal efecto se estudió los antecedentes nacionales e internacionales que existen alrededor de este principio y su vinculación con el proceso en general, salvaguardando con ello el debido proceso, considerando además los aportes teóricos que existen en relación al acto de notificación hacia la contraparte y su derecho para oponerse, de ser el caso.

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

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

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

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

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

II.-MARCO TEÓRICO

De acuerdo al ámbito internacional se mencionan los siguientes antecedentes:

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

Además, Naime & Zaragoza (2019) en su artículo “El principio de igualdad en el Procedimiento Abreviado” presentó como objetivo realizar una revisión exhaustiva para identificar prácticas que obstaculizan la defensa y protección de los derechos humanos. En la parte metodológica fue analítica descriptiva, basada en la observación documental. Llegaron a las conclusiones siguientes: i) Si bien en la normativa mexicana existe el procedimiento abreviado para acelerar la finalización de los procesos, pero esto ha generado que los derechos y principios procesales se vean vulnerados, originando

desigualdad entre las partes ii) no solo puede generar esta desigualdad sino que también puede favorecer la corrupción e impunidad iii) Todo esto ha generado que desde el ámbito jurisdiccional se revise el procedimiento abreviado y su aplicación. De acuerdo con esta tesis se pudo determinar que el acelerar los procesos laborales para finalizarlos lo más pronto ha generado vulneraciones a los derechos de las partes.

Según Bravo & Domínguez (2019), en la tesis titulada “Evolución de la garantía de un plazo razonable dentro del juicio oral para los individuos privados de la libertad”, su objetivo planteado fue establecer la existencia de la garantía de un plazo razonable en el marco normativo vigente para quienes están privados de la libertad. Se aplicó una investigación de tipo descriptiva, analítica, que se basa en la observación y el análisis de diversos expedientes judiciales. Presentaron como conclusiones: i) El debido proceso viene a ser un principio jurídico, que indica que las personas tienen el derecho a obtener un resultado justo y a ser oídos en un proceso ii) se da una verdadera tutela efectiva de los derechos si existe un proceso idóneo y que se desarrolle dentro de un plazo razonable y con una solución definitiva iii) El desarrollar un proceso dentro de un plazo razonable genera una garantía fundamental posibilitando que ambas partes obtengan el término de su proceso con rapidez y respetando los presupuestos legales. En esta tesis la relevancia fue que concluyó que el tener un plazo razonable ofrece las garantías de que será un proceso de duración apropiado y que respete los presupuestos legales.

También Calderón (2017) en su artículo llamado “El Principio de igualdad en el Derecho Procesal del Trabajo” tuvo como objetivo realizar análisis jurídicos de la normativa laboral vigente y el impacto que tiene en el principio de igualdad en la justicia costarricense. Metodológicamente fue una investigación documental de carácter descriptivo, analítico. El autor llegó a las siguientes conclusiones: i) La existencia de un trato diferenciado entre las partes con el objetivo de lograr como resultado final la igualdad, siendo considerado coherente por la constitución política costarricense en su artículo 33 ya que no se habla de una igualdad absoluta, la misma que se refleja en el

caso del empleador y el trabajador ya que existe una clara ventaja de orden social y económica sobre el otro ii) Doctrinalmente la manifestación de este principio se percibe en la carga de la prueba que pesa mayormente sobre el demandado, también en el principio protector, en la parte del indubio pro operario, sobre el material probatorio, y la norma más favorable, en lo referente a la resolución del caso iii) debido a esa desigualdad procesal, el juez debe actuar de forma activa para lograr un proceso con equidad, gratuito, informal y de fácil acceso. El aporte de esta tesis, radicó en que a pesar de que la normativa de alguna manera protege al trabajador, es labor del juez que su actuación sea la que garantice un proceso equitativo, y de fácil acceso para las partes.

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

En el **ámbito nacional** encontramos a:

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

Por su parte Urbina (2020) en su investigación llamada: “La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante” tuvo como objetivo analizar el proceso abreviado laboral y su relación con el derecho a la defensa por parte del demandante, presenta, metodológicamente un diseño no experimental, transversal; de análisis documental y exegético, debido a que se recurrió a normas de derecho laboral, jurisprudencia y doctrina sobre el tema. El instrumento utilizado fue la ficha de resumen. Las conclusiones a las que se llegó en la investigación fueron: i) Se puede decir que el demandante en este tipo de proceso está en una situación de desventaja debido a

que la estructura actual no presenta garantías sobre el derecho de defensa ii) la afectación al derecho de contradicción por parte del actor, sobre lo que contestó el demandado y los anexos que acompañó, puesto que recién conoce estos documentos en la audiencia única. Lo relevante de esta tesis fue que considera que el demandante se encuentra en desventaja debido a que de acuerdo a la normativa actual no brinda las garantías sobre el derecho a la defensa y contradicción.

De igual manera Saldaña (2020), en su investigación denominada “La audiencia única y su contravención al debido proceso y al derecho de defensa en el proceso abreviado laboral”, tuvo como objetivo determinar cuáles son los criterios legales a tomarse en cuenta y no vulnerar el debido proceso y el derecho a la defensa en los procesos abreviados laborales. En lo metodológico se realizó una investigación cuantitativa experimental en la que aplicó como instrumento el cuestionario. Entre las conclusiones obtenidas por el autor están: i) La necesidad de que se establezcan los criterios de tipo legal que no se vean vulnerados el derecho a un debido proceso y también el derecho que tienen las partes a una defensa justa, y de este modo las partes estén en igualdad de condiciones ii) Los criterios a tenerse en cuenta son: que el demandante sea notificado con la contestación de demanda con anticipación a la fecha fijada para la audiencia, lo que le facilitaría una defensa más adecuada al trabajador. El aporte de esta investigación fue determinar que existe la necesidad de fijar criterios que ayuden a que no se vulneren el debido proceso y los derechos de las partes.

Según Ortega (2019) en su artículo “La vulneración de los derechos fundamentales en los procesos laborales abreviados”, tuvo como objetivo demostrar que existe una vulneración de los derechos fundamentales en los procesos abreviados laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Metodológicamente este artículo fue descriptivo analítico, basándose en la doctrina, normas sobre esta materia. El autor concluyó i) que se ha vulnerado el derecho a la defensa y también el debido proceso en este tipo de procesos y que la vulneración se ha producido en la audiencia única, ya que a pesar de haber presentado su contestación dentro del plazo pero debido su inasistencia a la

audiencia única, se le declara en rebeldía, debido a que en esa audiencia se admite la contestación y los medios probatorios ii) se violentan los derechos de defensa cuando en el proceso abreviado, el demandado se le concede un plazo de 10 días para la contestación la demanda, en la que puede deducir excepciones y otros, esto recién se le notifica al demandante durante la audiencia única y a pesar de que la norma dice que se le da un tiempo razonable para realizar la revisión de todos los medios probatorios y contestación este es solo de minutos resultando insuficiente para absolver adecuadamente dichos documentos. Lo relevante de este artículo fue la conclusión de que se violenta el derecho a defensa del demandante al no concedérsele un tiempo equitativo al demandado, para revisar la contestación.

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

Así, aquellas teorías que se relacionan al plazo y al proceso abreviado laboral se encuentran regulados en la Constitución Política del Perú en el artículo 1°, al inciso 2 del artículo 2° vinculados al artículo 139° de mismo cuerpo normativo, concordante con la ley de la materia, Ley 29497, destacando los siguientes:

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

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

Teoría del plazo razonable en el desarrollo de un proceso judicial; según la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (CADH) en su artículo N° 8º inciso 1 menciona que toda persona tiene derecho a ser oída, teniendo las debidas garantías y con un plazo que se considere razonable, de parte de un juez o tribunal que sea competente, que actúe con independencia e imparcialidad, y que haya sido establecido con antelación por la ley, para que puedan sustanciar cualquier tipo de acusación penal formulada en su contra, o determinar sus derechos y obligaciones ya sean civiles, laborales, fiscales. La Teoría del plazo razonable, también es desarrollada por el Tribunal Constitucional peruano quien ha manifestado que es una manera de manifestar de forma implícita el derecho que tienen las partes al debido proceso y a una tutela judicial efectiva, fundándose en el respeto que se le debe tener a la dignidad de la persona (Tribunal Constitucional, 2011)

Teoría de la igualdad de las partes; según Guasp, (1977) refiere que la situación de igualdad de las partes implica ser igual o de contenidos equivalentes, esto es, no deben diferenciarse la sustancia de lo que son deberes y derechos de una u otra parte,

sostiene además que la citada igualdad es de carácter instrumental, así, las partes se encuentran en diferentes perspectivas, considerando al demandante como el verdadero protagonista del proceso, en cambio el emplazado tiene la calidad de sujeto pasivo al que alude la demandada.

Estas teorías, adoptadas en el presente trabajo de investigación, resaltan la situación de hecho que deben tener las partes intervinientes en un proceso, esto es, gozar de todos los derechos y privilegios que le otorga el ordenamiento procesal, siendo una forma de cómo desarrollar el debido proceso, libre de cualquier violentación a sus derechos. También se han desarrollado los siguientes conceptos:

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

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

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

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

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

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

Los procesos más comunes en materia laboral son:

- a) Proceso ordinario laboral. - En este tipo de procesos emplean un modelo básico, que busca solucionar el conflicto a la brevedad, La Nueva Ley Procesal del Trabajo en sus artículos del 42 al 47 regula los requisitos de la demanda, su admisión, audiencia de conciliación, luego audiencia de juzgamiento al finalizar esta los abogados oralizarán sus alegatos, el juez en ese mismo instante o después de sesenta minutos o a más tardar cinco días después emitirá sentencia. (Campos, 2011)
- b) Proceso abreviado laboral. - En términos generales, el proceso abreviado laboral es aquel que, en concordancia con la pretensión formulada en la demanda, se realiza en un plazo más corto en comparación con el Proceso Ordinario Laboral, aquí se evidencia como prioridad la eliminación de actos procesales innecesarios, además de la concentración de otros tantos.

Según Avalos (2012) conforme a su composición este tipo de proceso se realiza de manera más dinámica, en razón de que los lapsos de tiempo entre los actos procesales que se contienen son más cortos, por otro lado, la celeridad se evidencia

cuando éstos se realizan en un solo momento. En comparación con el proceso ordinario, donde se realizan dos audiencias para luego emitir sentencia, en este tipo de proceso abreviado se realiza solamente una audiencia, en la que se concentran etapas como: Conciliación, confrontación de posiciones, la actuación probatoria y el derecho de las partes para que puedan emitir sus alegatos y en acto seguido el juzgador sentenciará.

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

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

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

Figura N°1



Fuente (Poder Judicial, 2014)

“Artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Audiencia única

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

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

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

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

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

Como es de verse de los conceptos presentados, se puede determinar que un acto de comunicación constituye la llamada “notificación” dirigida a las partes intervinientes de un proceso y por excepción hacia terceros, notificándose así los actos de las partes,

así como del juzgador, cuyo trasfondo es garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa en igualdad de condiciones de las partes.

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

Figura N.º 2



Fuente: Academia de la Magistratura (2016)

Figura N.º 3



Fuente: Academia de la Magistratura (2016)

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

Según el Código Procesal Civil, que es de aplicación supletoria, en su artículo 147, se colige que los plazos procesales son en días hábiles.

Como es de verse del gráfico que antecede, los plazos están dados por días hábiles según el acto procesal a realizar, la novedad que presenta la NLPT en este proceso, es el traslado o acto de notificación que se realiza al demandado en durante la audiencia única.

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

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

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

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

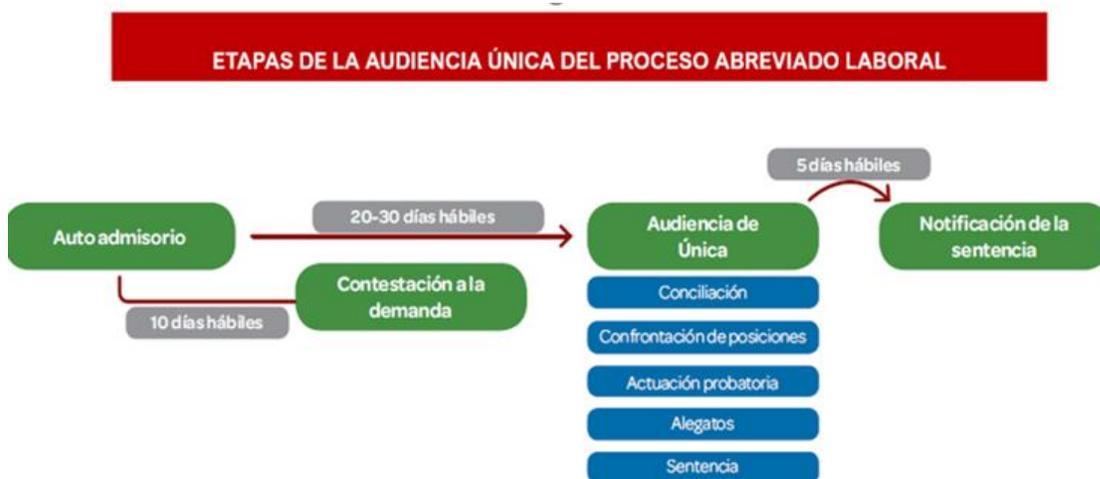
Sobre la Audiencia Única. - Del texto de la misma Ley Procesal del Trabajo se colige que, el primer acto a desarrollarse es la conciliación cuyo fin es el acercamiento entre los justiciables, deponiendo sus diferencias, y como consecuencia se pongan fin al citado proceso.

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

El tiempo al que alude el autor Malca, está bajo el criterio del juzgador, pero este tiempo no es suficiente ni semejante al tiempo que tuvo el demandado cuando se le notificó la demanda en la que no tuvo “un tiempo prudencial” sino un plazo de 10 días, situación comparativa que refleja una severa violación al principio de igualdad de las partes.

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

Figura N.º 4



Fuente: Academia de la Magistratura (2016)

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

México .- En el país de México, rige la Ley Federal del Trabajo, publicada que rige desde el año 1970 que contiene diversos procesos y entre estos el denominado "Procedimiento Especial" que se asemeja en algo al proceso abreviado laboral de Perú , así, se denominan "Procedimiento Especial" a la duración y concentración de actos procesales en una sola audiencia en la que se concentran etapas procesales como la conciliación, la demanda y las excepciones, el ofrecimiento, la admisión y la actuación de pruebas (procedimiento probatorio).

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

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

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

Como es de verse, de los contenidos explícitos de la legislación extranjera investigada se tiene que, el actor o demandante tiene un **plazo**, computado en días hábiles, para tomar conocimiento de lo que se menciona en la contestación de demanda y de esa manera poder realizar los actos procesales que mejor le convengan a su defensa, esto

bajo el principio de igualdad de partes, en contraste con nuestra ley procesal del trabajo que solo le concede un “tiempo prudencial” que de seguro no es “uniforme” en tanto que lo deja a criterio del juzgador laboral , para algunos magistrados será de 15 minutos el “tiempo prudencial” para otros un poco más, lo cierto que en las audiencias de este tipo de procesos se puede advertir la gran diferencia en el tiempo concedido tanto al actor como al demandado.

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

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

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

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

Las normas directrices que regulan la actuación de los magistrados y que las podemos encontrar en el artículo 139 de nuestra Constitución Política, con la precisión que son

vistas no solo como principio sino también como derechos y que en conjunto suman en número de 23, y que para los propósitos de esta investigación destaca **el principio de observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional**, el cual alude a la prohibición de que a ningún sujeto de derecho se le puede desviar de la jurisdicción prevista en la ley, y menos ser sometido a un proceso diferente al consignado en la ley de la materia.

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

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

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

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

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

Principio y Derecho a la Igualdad. - El principio de igualdad procesal postula: "las partes, cuanto piden justicia, deben concurrir al proceso con absoluta paridad de condiciones" (Calamandrei P. , 1986)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Uno de los antecedentes internacionales que refieren a la igualdad de partes es el que presenta Linares Quintana cuando menciona un fallo que se dio en la Corte Suprema de los Estados Unidos, del año 1885 en los seguidos por "Barbier vs. Connolly", en el que se interpreta la Enmienda XIV, sosteniendo que, un debido proceso debe garantizar igualdad de protección para todas las personas, además del deber de contar con acceso a los tribunales y que no exista discriminaciones, el fallo recaído en dicha causa sostiene la igualdad se encuentra estrechamente ligada a la garantía del debido proceso porque los sujetos procesales deben contar con las mismas posibilidades de defenderse (Linares Quintana, 2016)

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

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

El tribunal europeo en jurisprudencia emitida sobre Derechos Humanos, caso Kaufman contra Bélgica concibe también el principio de igualdad de partes ligado al debido proceso, reafirmando inclusive que todo aquel que es parte del proceso debe contar con oportunidades razonables que no lo sitúen en desventaja frente a su adversario. (Loutayf & Sola, 2010).

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

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

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

incrementar el conocimiento científico.

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

Su interés se centra en las leyes descubiertas que regulan cómo se comportan algunos fenómenos, busca encontrar cuales son los principios generales que rigen esos fenómenos que son motivo del interés del investigador, (Campbell, D.T. & Stanley, J.C., 1973)

La investigadora se orientó a la búsqueda de conocimientos relacionados a la inexistencia de la igualdad de las partes en el proceso abreviado laboral, analizando la norma que contiene dicho proceso y lo contrastó con conocimiento derivados de la legislación comparada para que se comprenda los efectos de la desigualdad entre las partes del proceso.

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

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

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

El nivel de la investigación fue correlacional, este nivel consiste en evaluar dos variables, siendo su propósito estudiar el grado de correlación existente entre ellas. Se podría decir entonces que el nivel correlacional en una investigación trata de la

investigación correlacional, por tanto, trata de establecer la manera en que varía una variable cuando la otra ha variado primero (Rus Arias, 2021)

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

3.2. Variables y operacionalización

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

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

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

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

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

Espacio de estudio. - Para (Gómez, 2016) se hace necesario especificar el espacio de estudio o área geográfica en donde se llevará a cabo la investigación, delimitando

de forma específica la institución, distrito, ciudad, provincia, región, país, en la que el investigador realizará su estudio.

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

3.3. Población, Muestra y Muestreo

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

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

Tabla N° 1 Población

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

Fuente: elaboración propia (2022)

Muestra. - Se refiere al subconjunto que representa a la población, para efectos del estudio, nos indica la situación del objeto que es materia de estudio, Sanchez (2019) Para la población de esta investigación se consideró a los abogados en situación de hábiles del distrito de Piura, **la muestra** se ha obtenido aplicando la siguiente fórmula universal finita:

$$n = \frac{z^2 (p * q) N}{\epsilon^2(N-1) + z^2 (p.q)}$$

Dónde:

n: Número de unidades de la muestra, valor que se determinará.

N: Número de unidades de la población (N= 427)

p: Proporción de hombres: abogados, que para el presente caso de estudio fueron un total de 243 que representa el 0.57 %

q: Proporción de mujeres: abogados, que para el presente caso de estudio fueron un total de 184 que representa el 0.43 %

z: Este asociado al nivel de confianza, como su nivel de confianza esta 95 % se le considera un valor de 1.96

ε: Error estándar de la estimación 0.05

Reemplazando entonces

$$\frac{1.96^2 \times (0.57 \times 0.43) \times 427}{(0.05^2 \times (426) + 1.96^2 \times 0.57 \times 0.43)} = 200.$$

n= 200

Es decir, la muestra se aplicará a 200 unidades.

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

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

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

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

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

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

En este caso, se consideró los siguientes criterios:

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

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

3.4. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

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

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

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

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

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

Tabla N° 2. Validación de especialistas

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

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.5. Procedimientos.

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

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

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

alfa Cronbach, el mismo que arrojó una confiabilidad del 0.93, siendo este resultado excelente.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

RELIABILITY

```

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

```

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	14

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

obstruccionista por la cantidad de trámites y plazos de espera que pudieron dilatar la ejecución del trabajo de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

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

3.7 Aspectos Éticos

Esta investigación se efectuó inspirada en una realidad problemática que se encuentra vigente y está relacionada al proceso abreviado laboral, a los plazos que se otorgan a las partes y al principio de igualdad de las mismas, para dicha investigación se ha recopilado información vinculada, a través de diversas fuentes confiables como bibliografía física y electrónica, estudios anteriores que sirven como antecedentes, diversos artículos, revistas especializadas-científicas, en estos materiales que han servido de consulta se tomaron en cuenta el respeto a las citas referenciales que están en formato de normas Apa.

IV.-RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

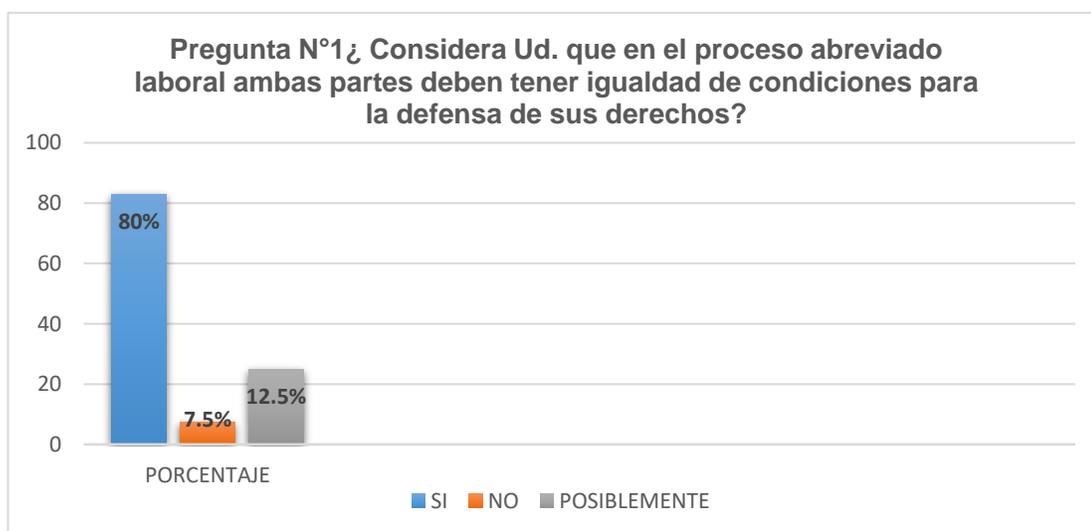
Objetivo Específico 1: Determinar el efecto que producirá en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de demanda en el proceso abreviado aboral.

Tabla N° 03. *¿Considera usted que en el proceso abreviado laboral ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos?*

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

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

Figura N°5



Fuente: Autor (2022)

Interpretación: De acuerdo a lo que se aprecia, ciento sesenta y uno de los encuestados, que equivale el 80% de la muestra manifestaron que **si** están de acuerdo; veinticuatro participantes equivalentes al 12.5% manifestaron que

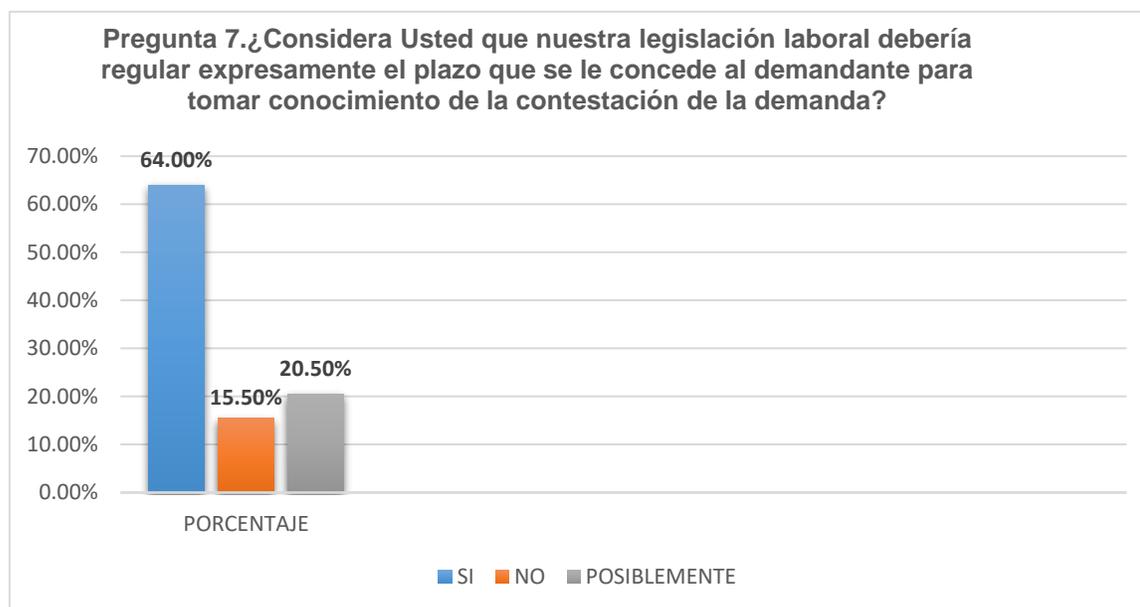
posiblemente estén de acuerdo en que ambas partes deben tener igualdad de condiciones en el proceso, y quince que equivalen el 7.5% manifestaron su negativa.

Tabla N°04. ¿Considera Usted que nuestra legislación laboral debería regular expresamente el plazo que se le concede al demandante para tomar conocimiento de la contestación de la demanda?

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

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

Figura N°06



Fuente: Autor (2022)

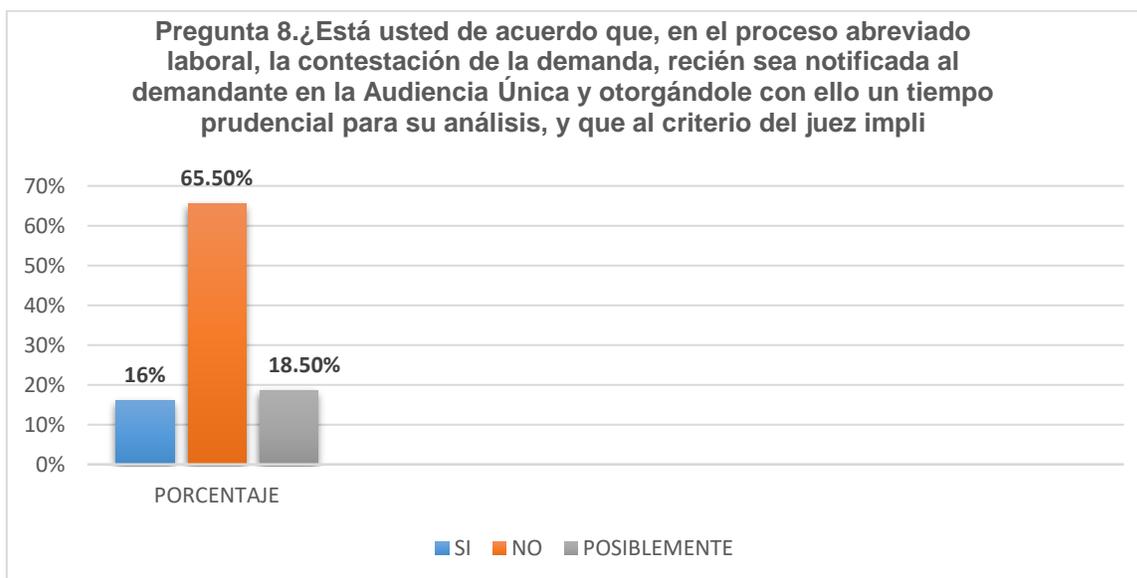
Interpretación: Ciento veintiocho encuestados que equivale al 64%, manifestaron que, **si** están de acuerdo, cuarenta y uno equivalentes al 20.5% dijeron posiblemente y treinta y uno de los encuestados equivalentes al 15.5% manifestaron su negativa a que la legislación deba regular expresamente el plazo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

Tabla N°05. ¿Está Usted de acuerdo que, en el proceso abreviado laboral, la contestación de la demanda, recién sea notificada al demandante en la Audiencia Única y otorgándole con ello un tiempo prudencial para su análisis, y que a criterio del juez implicará minutos?

Alternativas	Unidades	%
SI	32	16%
NO	131	65.5%
POSIBLEMENTE	37	18.5%
TOTAL	200	100%

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

Figura N°07



Fuente: Autor (2022)

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

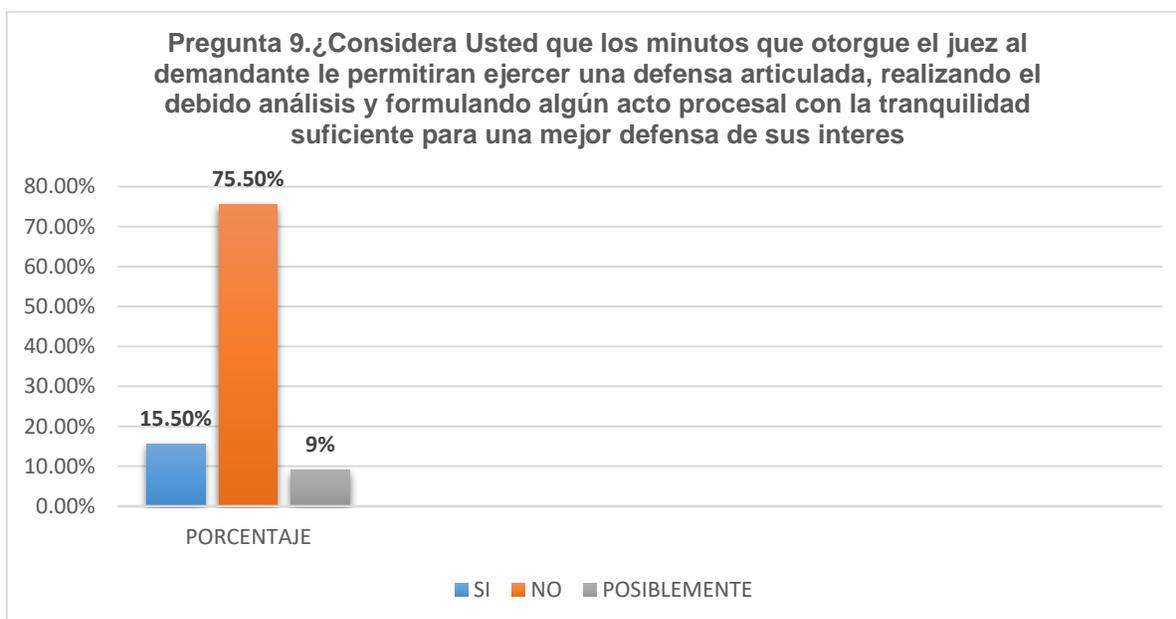
Tabla N°06 ¿Considera Usted que los minutos que otorgue el juez al demandante le permitirán ejercer una defensa articulada, realizando el debido análisis y formulando algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses?

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

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

Fuente: Autor (2022)

Figura N°08



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

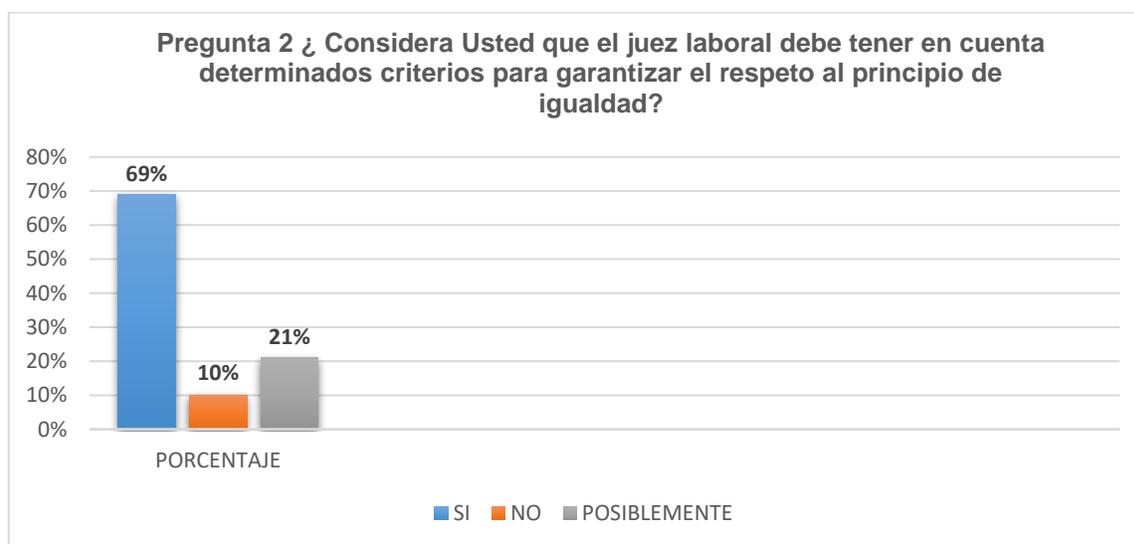
Objetivo Especifico 2: Establecer el criterio del juzgador para determinar si el tiempo que le otorga al demandante garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes.

Tabla N° 07. *¿Considera usted que el juez laboral debe tener en cuenta determinados criterios para garantizar el respeto al principio de igualdad?*

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

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

Figura N°09



Fuente: Autor (2022)

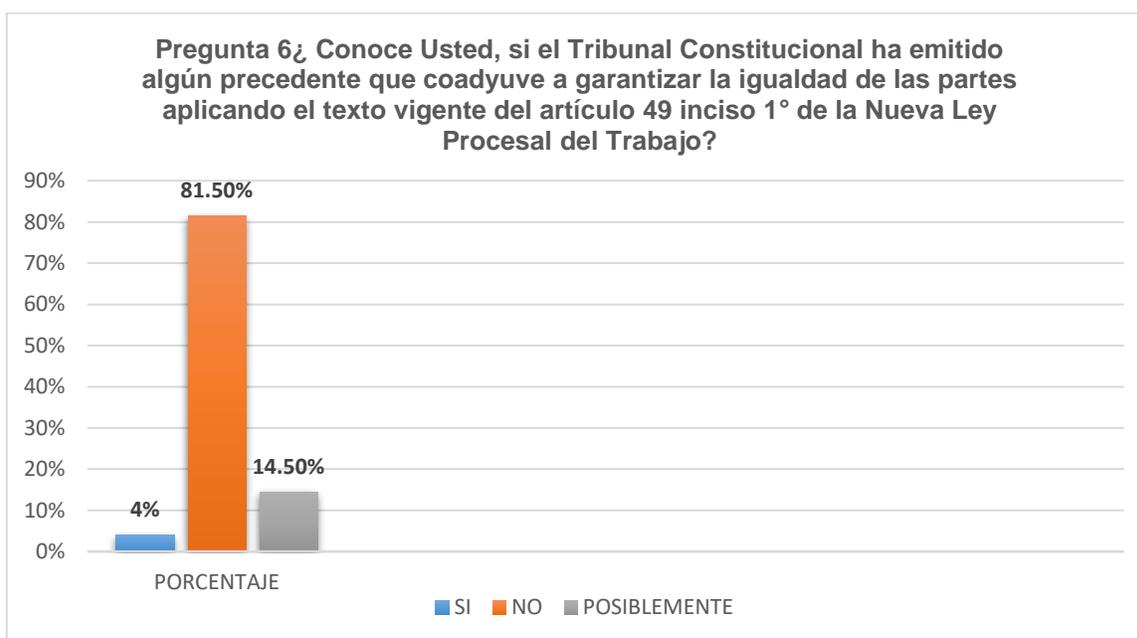
Interpretación: Según se aprecia ciento treinta y ocho encuestados, que equivale el 69% de la muestra, manifestaron que, **si** están de acuerdo, y cuarenta y dos encuestados que equivalen el 21% manifestaron que posiblemente estén de acuerdo a que el juez laboral tenga en cuenta determinados criterios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

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

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

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

Figura N°10



Fuente: Autor (2022)

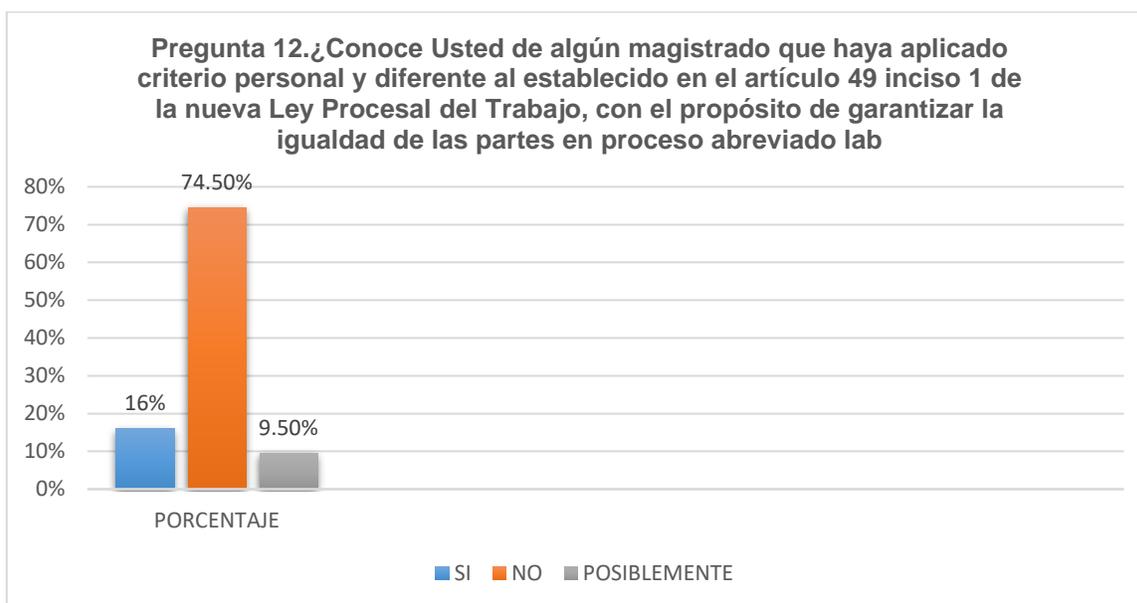
Interpretación, Ciento sesenta y tres encuestados equivalentes al 81.5% manifestaron no estar de acuerdo, veintinueve encuestados que equivalen el 14.5% manifestaron que: posiblemente el Tribunal Constitucional haya emitido algún precedente que coadyuve a garantizar la igualdad de las partes. y ocho de los encuestados que equivale el 4% de la muestra, manifestaron que, **si** están de acuerdo

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

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

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

Figura N°11



Fuente: Autor (2022)

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

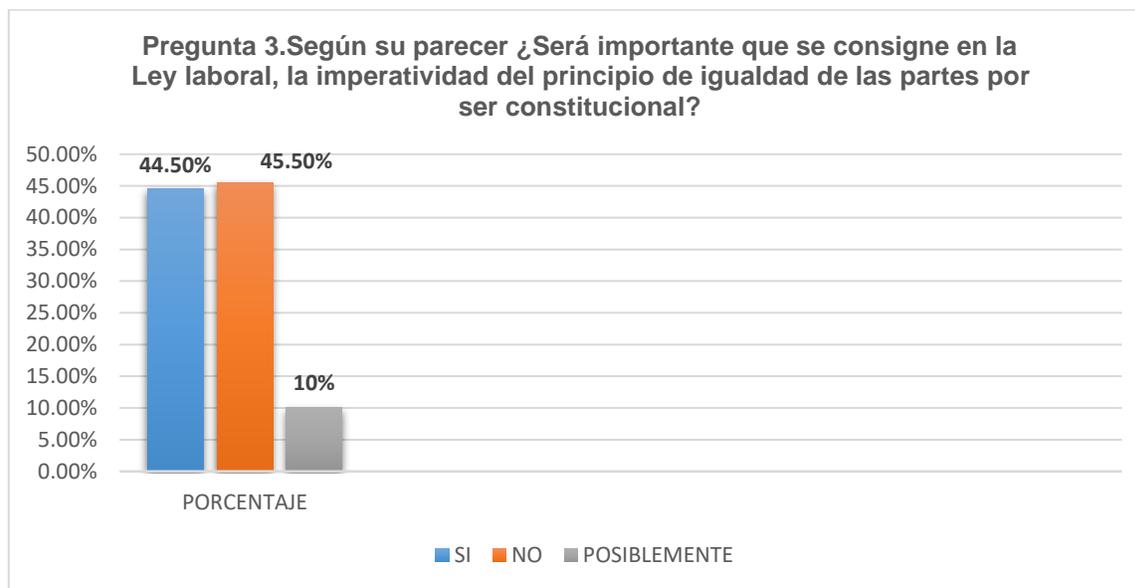
Objetivo General: Identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes.

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

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

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

Figura N°12



Fuente: Autor (2022)

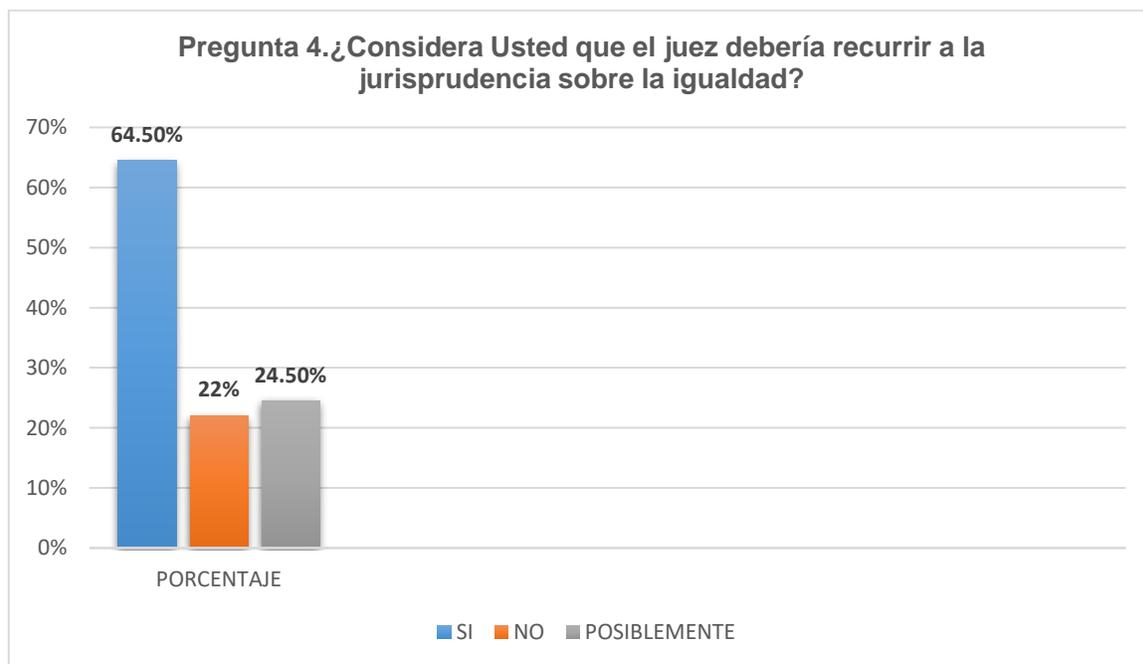
Interpretación: Se aprecia que noventa y uno de los encuestados que equivalen el 45.5% manifestaron su negativa, ochenta y nueve encuestados equivalentes al 44.5% de la muestra, manifestaron que, **si** están de acuerdo, y veinte encuestados que equivalen el 10% manifestaron que posiblemente estén de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

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

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

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Figura N°13



Fuente: Autor (2022)

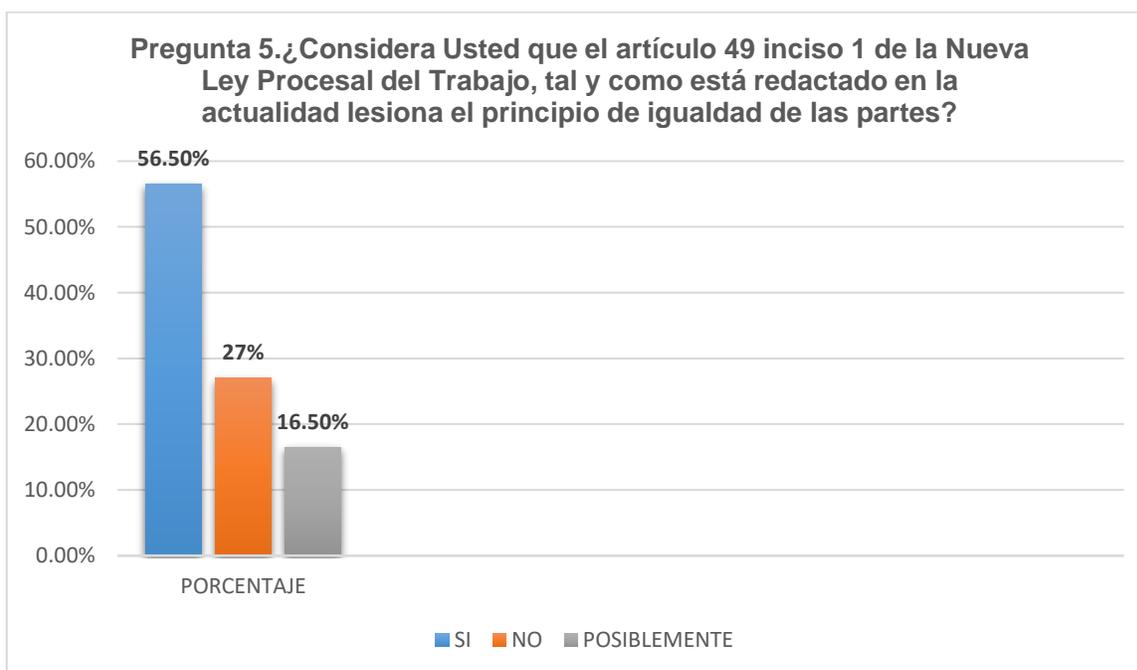
Interpretación: De acuerdo a los resultados se aprecia que ciento veintinueve encuestados equivalentes al 64.50% de la muestra, manifestaron que, **si** están de acuerdo, cuarenta y nueve encuestados que equivalen el 24.50% manifestaron que posiblemente el juez deba recurrir a la jurisprudencia sobre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

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

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

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Figura N°14



Fuente: Autor (2022)

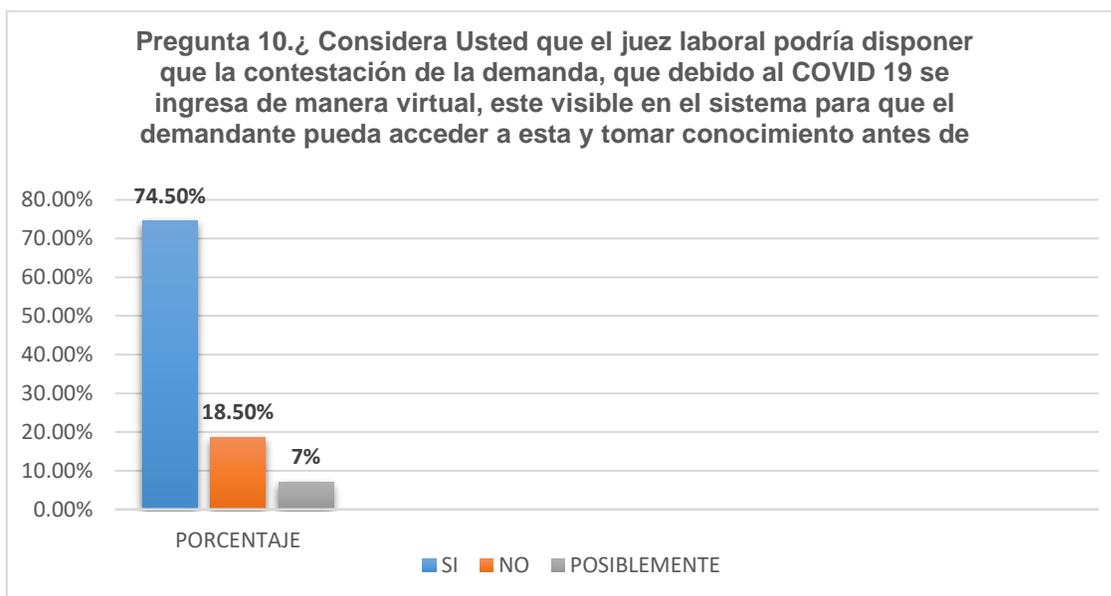
Interpretación: Ciento trece encuestados que equivale el 56.5% de la muestra, dijeron que, **si** están de acuerdo, en tanto que cincuenta y cuatro encuestados que equivalen el 27% manifestaron su negativa, treinta y tres encuestados que equivalen el 16.5% manifestaron que posiblemente el artículo 49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

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

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

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Figura N°15



Fuente: Autor (2022)

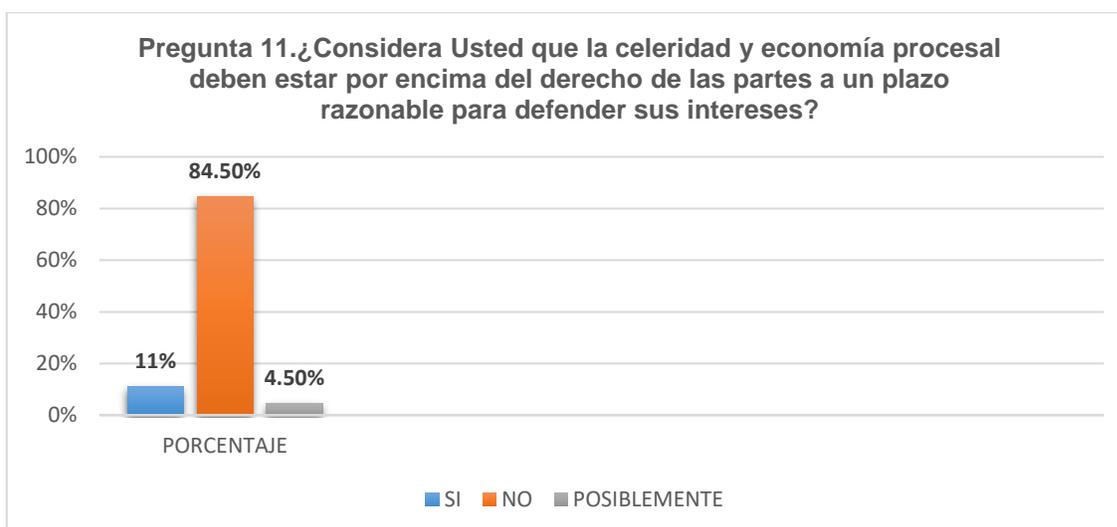
Interpretación: Ciento cuarenta y nueve encuestados que equivale al 74.5% de la muestra, manifestaron que **sí**, treinta y siete encuestados que equivalen al 18.5% manifestaron su negativa, y catorce encuestados que equivalen el 7% manifestaron que posiblemente el juez podría disponer que la contestación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

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

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

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Figura N°16



Fuente: Autor (2022)

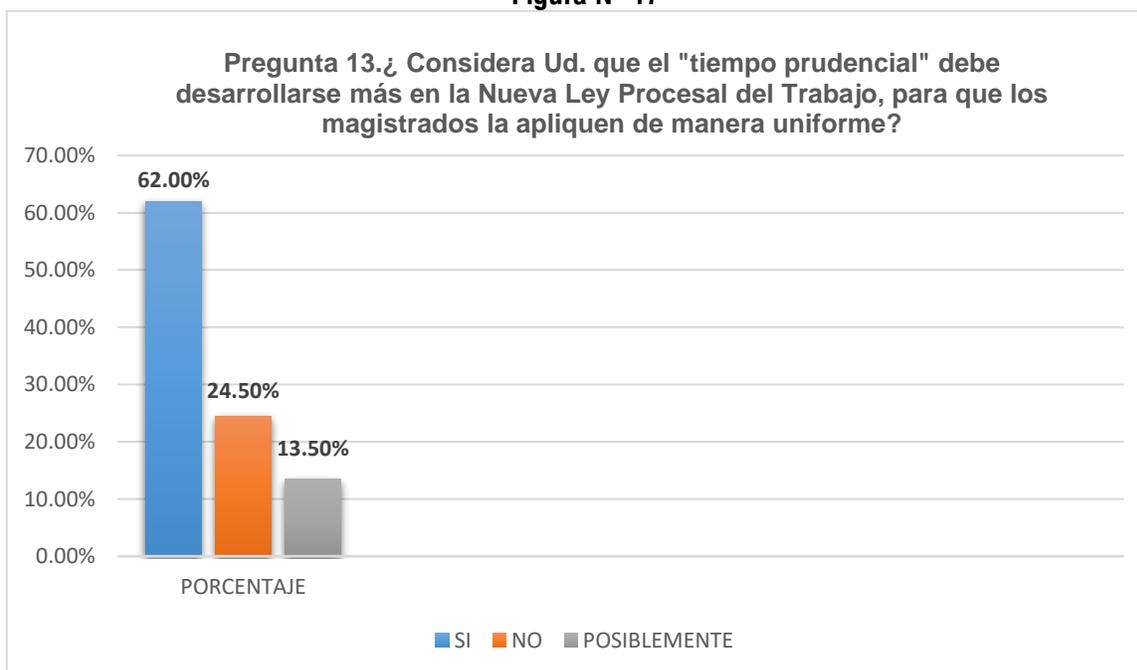
Interpretación: Ciento sesenta y nueve encuestados que equivalen el 84.5% manifestaron no estar de acuerdo, veintidós encuestados equivalentes al 11% de la muestra, manifestaron que, **si** están de acuerdo y nueve de los encuestados que equivalen el 4.5% manifestaron que: posiblemente la celeridad y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

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

Alternativas	Unidades	%
SI	124	62%
NO	49	24.5%
POSIBLEMENTE	27	13.5%
TOTAL	200	100%

Nota: Resultados obtenidos del cuestionario aplicado relacionado al objetivo general

Figura N° 17



Fuente: Autor (2022)

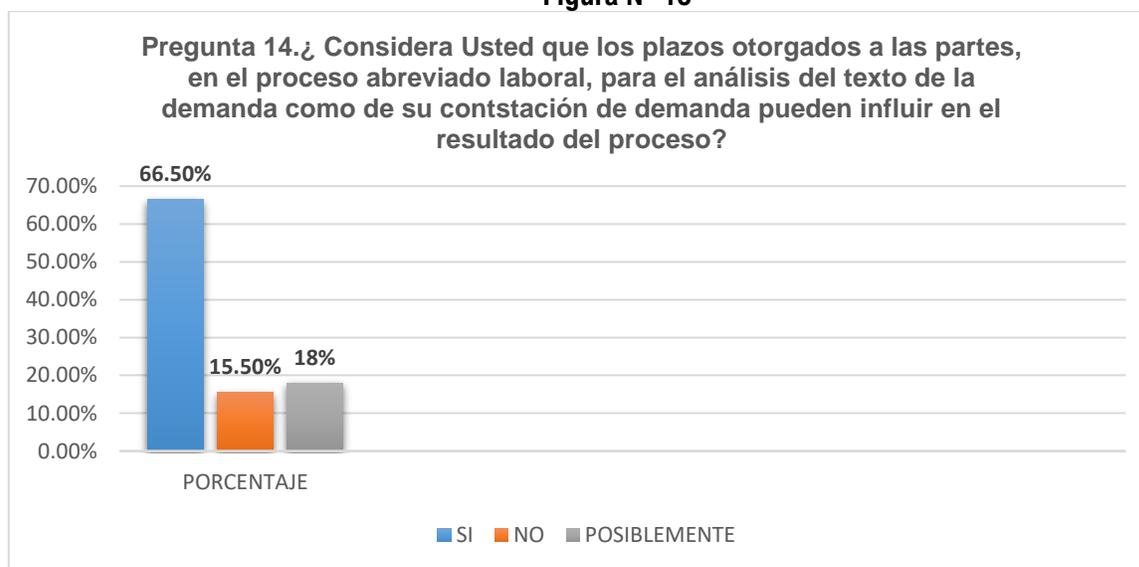
Interpretación: Ciento veinticuatro encuestados equivalente al 62% de la muestra, manifestaron que, **si** están de acuerdo, cuarenta y nueve encuestados que equivalen el 24.5% manifestaron su negativa, veintisiete de los encuestados equivalentes al 13.5% manifestaron que: posiblemente el “tiempo prudencial”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

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

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

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

Figura N° 18



Fuente: Autor (2022)

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

V.DISCUSIÓN

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

Según el objetivo específico 1: Determinar el efecto que producirá en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral. Los resultados en la **tabla 3** que contiene la pregunta ¿Considera Ud. que en el proceso abreviado laboral ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos?, se evidenció un alto porcentaje (80%) que consideran que ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos en el proceso laboral, sin embargo, se aprecia del texto de la norma que no existe equidad en cuanto a plazos otorgados para el demandante como para el demandado. Los resultados en la tabla 4 que contiene la pregunta: ¿Considera Ud. que nuestra legislación laboral debería regular expresamente el plazo que se le concede al demandante para tomar conocimiento de la contestación de demanda?, Se evidenció un alto porcentaje de participantes (64%) manifestaron que, si están de acuerdo en que la norma laboral debería regular, de manera expresa, el plazo que se concede al demandante y pueda tomar conocimiento de la contestación de demanda. En la tabla 5 que contiene la pregunta: ¿Está Usted de acuerdo que , en el proceso abreviado laboral , la contestación de la demanda, recién sea notificada al demandante en la Audiencia Única, otorgándole con ello un tiempo prudencial para su análisis , y que a criterio del juez implicaría minutos?, el equivalente al 65.5% manifestaron su negativa, treinta y siete encuestados que equivalen el 18.5% manifestaron que: posiblemente están de acuerdo y treinta y dos encuestados equivalentes al 16% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo con que la contestación de la demanda recién sea notificada al demandante

en la audiencia única. En la tabla 6 que contiene la pregunta: ¿Considera Usted que los minutos que otorgue el juez al demandante, le permitirá ejercer una defensa articulada, realizando el debido análisis y formulando algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses?, la mayoría de los encuestados (74.5%) respondió estar de acuerdo que el Juez laboral disponga que la contestación de la demanda, que se ingresa de manera virtual este visible en el sistema para que el demandante pueda acceder a ella y tome conocimiento antes de la audiencia misma. La información que se obtuvo de las respuestas a las encuestas y del análisis de los documentos pertinentes, se corrobora la hipótesis que, el plazo que se le otorga al demandante para el conocimiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado tiene efectos en su defensa. El efecto que produce en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda, es restrictivo debido al tiempo que le otorgan, minutos que no le permite analizar y formular algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses. Asimismo también concuerda con la tesis de Urbina (2020) “ La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante” que concluye que la parte demandante en el proceso abreviado laboral está en una situación de desventaja debido a que no se presenta garantías sobre su derecho de defensa, ya que se afecta el derecho de contradicción por su parte, sobre lo que contestó el demandado y los anexos que acompañó, puesto que recién los conoce en la audiencia única .

Según el objetivo específico 2: Establecer el criterio del juzgador para determinar si el tiempo que le otorga al demandante garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes. Al respecto, la tabla 7 que contiene la pregunta: ¿Considera usted que el juez laboral debe tener en cuenta determinados criterios para garantizar el respeto al principio de igualdad? Las respuestas otorgadas permiten evidenciar que un alto porcentaje de los encuestados (69%), considera que se deben tener en cuenta criterios que garanticen el respeto al principio de igualdad. La tabla 8 contiene la

siguiente interrogante: ¿Conoce Usted, si el Tribunal Constitucional ha emitido algún precedente que coadyuve a garantizar la igualdad de las partes aplicando el texto vigente del artículo 49 inciso 1° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo?, las respuestas obtenidas evidencian que una mayoría de los encuestados (81.5%) desconoce que existe precedente vinculante de obligatorio cumplimiento en materia de igualdad de las partes. La Tabla 9 contiene la siguiente pregunta: ¿Conoce Usted de algún magistrado que haya aplicado criterio personal y diferente al establecido en el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con el propósito de garantizar la igualdad de las partes en el proceso abreviado laboral?, las respuestas que se obtuvieron, permite apreciar que la mayoría el 74.5% manifestaron su desacuerdo, treinta y dos encuestados que equivale al 16% de la muestra, manifestaron están de acuerdo y diecinueve de los encuestados que equivalen el 9.5% manifestaron que: posiblemente conocen de un magistrado que haya aplicado criterio personal y diferente a lo que establece el artículo 49 inciso 1 de la NLPT. Las respuestas obtenidas corroboran la hipótesis que, el criterio del juzgador se traduce en minutos, que es el tiempo que otorga al demandante, dicho criterio vulnera el derecho de defensa, limita el principio de igualdad de las partes en el proceso, debido a que existe falta de razonabilidad y proporcionalidad en la decisión del juez, consecuentemente, el tiempo que se le otorga al demandante no garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes. Además se ha podido confirmar que los resultados coinciden con lo planteado por Mendoza (2021), en su artículo titulado “El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo” ya que entre sus conclusiones él menciona que en el artículo 49 de la NLPT en lo relacionado al momento en que conoce el contenido de la contestación de la demanda durante la audiencia única, no es compatible con el principio de igualdad de armas y que este se ve afectado cuando procesalmente el demandante se encuentra en desventaja, ya que se ve restringido su derecho a defensa.

Según el Objetivo General: Identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de partes. Al respecto, la tabla 10 que contiene la pregunta: Según su parecer, ¿Será importante que se consigne en la ley laboral, la imperatividad del principio de la igualdad de las partes por ser constitucional? Las respuestas evidencian una peculiaridad en razón de que hay posiciones divididas con poco margen de diferencia, así el 45.5% manifestaron su negativa, en cambio el 44.5% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo afirmando la importancia de consignar en la ley laboral el imperativo del principio de igualdad por tener la categoría de constitucional, pero al sumar estos últimos con el 10% que manifestaron que posiblemente están de acuerdo, arrojan una mayoría equivalente al 54.5%. La tabla 11 contiene la siguiente interrogante: ¿Considera Usted que el juzgador debería recurrir a la jurisprudencia sobre la igualdad? Una posición mayoritaria, equivalente al 64.5%, considera que el juzgador debería recurrir a la jurisprudencia que trata sobre la igualdad de las partes. La tabla 12 que contiene la pregunta: ¿Considera Usted que el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal y como está redactado en la actualidad lesiona el principio de igualdad de las partes?, se aprecia que más del cincuenta por ciento de los encuestados (56.5%) apoya la tesis que, la redacción del inciso 1 del artículo 49 lesiona el principio de igualdad de las partes. La Tabla 13, contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Usted que el Juez laboral podría disponer que la contestación de la demanda, que debido al COVID 19 se ingresa de manera virtual, esté visible en el sistema para que el demandante pueda acceder a esta y tomar conocimiento antes de la audiencia?, las respuestas obtenidas permiten apreciar que, el 74.5% de la muestra, manifestaron que sí, y el 18.5% manifestaron su negativa, el 7% manifestaron que posiblemente el juez podría disponer que la contestación de la demanda este visible en el sistema para que el demandante tome conocimiento. La tabla 14 contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Usted que la celeridad y economía procesal deben estar por encima del derecho de las partes a un plazo razonable para defender sus intereses?, las respuestas obtenidas permiten apreciar que, la mayoría (84.5%) no está de acuerdo que la celeridad y economía procesal deben estar por encima del derecho de las

partes a un plazo razonable para defender sus intereses. La tabla 15 contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Ud. que el “tiempo prudencial” debe desarrollarse más en la nueva ley procesal del trabajo, para que los magistrados la apliquen de manera uniforme? De las respuestas obtenidas se tiene que el 62% de la muestra, manifestaron que, si están de acuerdo que, el “tiempo prudencial” debe desarrollarse más en la NLPT para que sea aplicada de manera uniforme. La Tabla 16 contiene la siguiente pregunta: ¿Considera Usted que los plazos otorgados a las partes, en el proceso abreviado laboral, para el análisis del texto de la demanda como de su contestación de demanda pueden influir en el resultado del proceso?. El 66.5% de los participantes, dijeron que, los plazos otorgados a las partes, en el proceso abreviado laboral, para el análisis del texto de la demanda y contestación, influyen en el resultado del proceso. Se logro comprobar la **hipotesis general** que menciona que el plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral vulnera el principio de igualdad de las partes, cuando el juzgador otorga un “tiempo prudencial” al demandante que se traduce en minutos, para tomar conocimiento de la contestacion de demanda , asi como la revisión de los medios probatorios, siuacion desventajosa frente al plazo de 10 días otorgados al demandado para revisar y contestar la demanda y que como efecto influiye en el resultado final del proceso.

VI.- CONCLUSIONES

1. Se determinó que el efecto que produce en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda, es restrictivo debido al tiempo que le otorgan, son minutos que no le permite analizar y formular algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses. Lo cual fue corroborado cuando los participantes en un 75.5% manifestaron que los minutos que otorga el juez al demandante no le permiten a éste, ejercer una defensa articulada, con la tranquilidad suficiente para realizarla de la mejor manera.
2. Se estableció que, el criterio del juzgador de otorgar al demandante minutos para que conozca la contestación de demanda, vulnera y limita su labor de garantizar el respeto al principio de igualdad de las partes en el proceso, debido a que no existe razonabilidad y proporcionalidad en tal concesión. Lo cual se comprueba con los resultados obtenidos, donde un 80% de participantes consideraron que ambas partes deben tener igualdad de condiciones para la defensa de sus derechos, y que el artículo 49 inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal y como está redactado en la actualidad lesiona el principio de igualdad de las partes.
3. Se identificó como incidencia que, el plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral vulnera el principio de igualdad de las partes, cuando el juzgador otorga un “tiempo prudencial” al demandante que se traduce en minutos, para la revisión de los medios probatorios, en desventaja con el plazo de 10 días otorgados al demandado para revisar y contestar la demanda. Lo cual fue corroborado, mediante las respuestas de los encuestados, quienes en un 66.5% consideran que los plazos otorgados a las partes, no es igual para ambas partes y eso influye en el resultado del proceso.

VII. RECOMENDACIONES

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

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

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

REFERENCIAS

- Arese, C. (2015). El Acceso a la tutela judicial efectiva laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*.
- Arias Toma, J. (2016). *La inobservancia de los plazos legales y el principio de celeridad procesal en los procesos judiciales tramitados en los juzgados mixtos del Distrito de Puno, en los años 2014-2015*. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6369>
- Arteaga Cezón, P., & Ortiz de Haro, J. (2018). Comprensión de Conceptos probabilísticos. *Revista de Didáctica de las matemáticas*(80), 7-12.
- Avalos, O. (2012). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Juristas Editores EIRL.
- Banderas Sánchez-Cruzat, J. (1992). *Derecho Fundamental al proceso debido y el Tribunal Constitucional*. Pamplona: Arazandi Ed.
- Berrocal Durán, J. C. (Diciembre de 2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. *Justicia, Revista Universidad Simón Bolívar*(30), 122-131. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/justicia/article/view/760/748>
- Bravo Bermúdez, N., & Domínguez Palomares, P. (2019). *Evolución de la garantía de un plazo razonable dentro del juicio oral para los individuos privados de la libertad*. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/3834>
- Bustamante, R. (1998). Apuntes sobre la valoración de los medios de prueba. *Revista Peruana de Derecho*.

- Calamandrei, P. (1986). *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Bs. As.
- Calderón Chacón, A. (2017). *El Principio de igualdad en el Derecho Procesal del Trabajo*. Obtenido de Sala Segunda ,corte Suprema de Justicia:
<https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/elprincipiodeigualdad.pdf>
- Campbell, D.T. & Stanley, J.C. (1973). *Diseños experimentales y cuasi-experimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Campos, S. (2011). La conculación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*(37), 212-219. Obtenido de
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174>
- Carrasco. (2019). Metodología de la Investigación científica -Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrizales Salas, G. (2018). *La debida protección del plazo razonable en el proceso único de ejecución*. Obtenido de
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10896/Carrizales_Salas_Guin_Henry.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ConstitucionPoliticaDelPeru. (2021). *Artículo 139*. Lima: EditoraPeru .
- ConvencionAmericanasobreDerechosHumanos. (1997). Opinión consultiva 0C9/87.
- Cubides, J.; Castro, C. & Barreto, P. (2017). El plazo razonable a la luz de los estándares de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En J. Cubides, & C. & Castro, *Desafíos contemporáneos de la*

protección de los derechos humanos en el Sistema Interamericano (1ra edición ed.). Bogotá: Editorial de la Universidad Católica de Colombia.

Cusi, J. L. (enero de 2022). El plazo razonable como garantía del debido proceso.

Diario Constitucional.cl. Obtenido de

<https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/el-plazo-razonable-como-garantia-del-debido-proceso/>

Deaguiar, M. (2016). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*. Obtenido de

<https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>

Delgado Nicolás, K. (2017). *La vigencia efectiva del principio de igualdad procesal y*

los derechos del agraviado. Obtenido de dspace.unitru.edu.pe:UNITRU/4676:

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4676>

Díaz, C. (1998). *Instituciones del Derecho Procesal*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Economipedia. (2022). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/proceso-judicial.html>

Educalingo. (2021). Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/prudencial>

/34508: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34508>

Fundacionuniversitariasanimas. (2018). DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Revistamedicasanimas.

Gómez, S. (8 de enero de 2016). *Metodología de la Investigación*. (R. T. Milenio.,

Editor) Obtenido de

www.aliat.org.mx/.../Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

Guasp, J. (1968). DERECHO PROCESAL CIVIL . Madrid: Institutos de Estudios Políticos.

Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Interamericana Editores.

Huaman, G. (2018). Obtenido de

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/suimorsfilia/2014/01/08/el-sistema-probatorio-at-pico/>

Jurisprudencia, T. y. (7 de junio de 2019). Plazo razonable, elementos necesarios para su existencia, cuando se reclama afectación dentro de un procedimiento jurisdiccional y, como consecuencia , violación a los Artículos 8º, 14 y 17 de la Constitución Política de los estados Mexicanos. *Compilación de legislación y jurisprudencia*. Obtenido de <https://www.poderjudicialchiapas.gob.mx/archivos/manager/8e84tesis-aislada-comun-8.pdf>

Lacavex, M., Silva, S. y., & Yolanda & Rodríguez, J. (2009). *El proceso laboral en Mexico. Visión Jurisprudencial*. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3809/9.pdf>

Languages, O. (2021). *Definiciones de Oxford Languages*. Obtenido de <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>

Linarez Quintana, S. (2016). *Tratado de la Ciencia del derecho Constitucional Argentino y Comparado*. Buenos Aires.

Lopez, P. (2014). *Punto Cero*. Obtenido de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Loutayf & Sola. (2010). *La Ley 311*. Obtenido de

http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1126/Lectura_foro_Principio%20de%20igualdad%20procesal_IIINivel.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=El%20principio%20de%20igualdad%20de,de%20un%20privilegio%20en%20desmedro

Magistratura, A. d. (2016). *Guía de actuación de a Nueva Ley Procesal del Trabajo*.

Lima. Obtenido de

<http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/48?show=full>

Malca, V. (2017). *Litigación y Proceso en la nueva ley procesal del trabajo*. Lima:

Jurista Editores.

Manterola, C. (2017). *Scielo*. Obtenido de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext

Master, Y. &. (2021). Obtenido de [https://tesisymasters.com.ar/investigacion-](https://tesisymasters.com.ar/investigacion-descriptiva-ejemplos/)

[descriptiva-ejemplos/](https://tesisymasters.com.ar/investigacion-descriptiva-ejemplos/)

Mendoza Meza, L. (2021). El principio de igualdad de armas en la notificación de la

contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva ley Procesal del

Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4).

doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.8>

Monroy, J. (1997). *Materiales de Enseñanza de Teoría del Proceso*. Lima : San Martín de Porres.

Moreno Galindo, E. (9 de marzo de 2018). *Definición Instrumental de las variables*.

Obtenido de Metodología de Investigación: <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/03/definicion-instrumental-de-las-variables.html>

Muntané, J. (Junio de 2010). *Introducción a la Investigación Básica*. Obtenido de

<file:///C:/Users/usuario/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Naime González, A., & Zaragoza Contreras, L. (2019). El principio de igualdad en el

Proceso Abreviado. *Derecho y Cambio Social*, 360-385. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7075623>

Ortega Campos, G. (enero-diciembre de 2019). La vulneración de los derechos

fundamentales en los procesos laborales abreviados. *Ius Vocatio Revista de Investigación de la Corte Superior de Justicia de Huánuco*, 2(2), 43-69.

Obtenido de

<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/download/486/644>

Peyrano, J. (2011). *Principios Procesales*. Buenos Aires: Culzoni Editores.

Pinochet Olave, R. (septiembre de 2017). *Ius et raxis*, 23(1). Obtenido de 4

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122017000100018>

Poder Judicial, P. (mayo de 2014). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del*

Trabajo.NLPT. Obtenido de

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b437dc804618adb78976fdca390e008>

0/Guia+NLPT+final.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b437dc804618adb78976fdca390e0080

Priori, G. (2019). *El Proceso y la Tutela de Derechos*. Lima: PUCP.

questionpro.com/blog/es. (2022). *questionpro.com/blog/es*. Obtenido de

<https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-no-probabilistico/>

Restrepo, C. (2019). *Cuál es el grado de afectación del derecho a la igualdad en la relación jurídico laboral del empleador y el trabajador respecto a la aplicación del principio indubio pro operario*. Obtenido de

<https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/3669>

Rioja, A. (2017). *¿Cuáles son los principios procesales que regula nuestro sistema procesal civil?* Obtenido de LP Pasion por el Derecho:

<https://lpderecho.pe/cuales-son-los-principios-procesales-regula-sistema-procesal-civil/>

Rocco, H. (1976). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Themis.

<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1448>

Rodriguez Pacheco, R. (2020). *Los principios de celeridad y plazo razonable en el Centro de Rehabilitación Social de Macas*. Obtenido de

<http://hdl.handle.net/10644/7440>

Rus Arias, E. (2021). *Investigación correlacional*. Obtenido de economipedia:

[https://economipedia.com/definiciones/investigacion-](https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20consiste%20en,variable%20al%20hacerlo%20la%20otra.)

[correlacional.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20consiste%20en,variable%20al%20hacerlo%20la%20otra.](https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20consiste%20en,variable%20al%20hacerlo%20la%20otra.)

Sagastegui, P. (2018). *Exegsis y sistematica delCodigoProcesal Civil*. Lima: Grijley.

- Saldaña González, A. (2020). *La audiencia única y su contravención al debido proceso y al derecho de defensa en el proceso abreviado laboral*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47783>
- Sanchez, F. (2019). GUIA DE TESIS Y PROYECTOS DE INVSTIGACION . Arequipa: Tarea Asociacion grafica educativa.
- Tribunal Constitucional, T. (2011). *Expediente N°01014-2011-PHC/TC*. Tribunal Constitucional.
- Urbina Sotero, S. A. (2020). *La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante*. Obtenido de Repositorio de la Universidad Privada del Norte: repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26575/Urbina%20Sotero%20Sergio%20Andres.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Useche, M. (2020). *Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos*. La Guajira: Editorial Gente nueva.
- Valera Bohórquez, F. (18 de noviembre de 2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/enfoque-critico-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-a-10-anos-de-su-promulgacion/>
- Varela Bohórquez, F. (noviembre de 2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. *Actualidad Laboral*. Obtenido de <https://actualidadlaboral.com/enfoque-critico-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-a-10-anos-de-su-promulgacion/>

Vargas Ysla, R. (2018). *Deficiencias de mecanismos procesales para tutelar y proteger el derecho a ser juzgado en un plazo razonable dentro del proceso penal*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12298>

Wigodski, J. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	MÉTODO
¿De qué manera incide el plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes?	Identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes	El plazo otorgado al demandante en el proceso abreviado laboral vulnera el principio de igualdad de las partes, cuando el juzgador otorga un “tiempo prudencial” al demandante que se traduce en minutos, para la revisión de los medios probatorios, en desventaja con el plazo de 10 días otorgados al demandado para revisar y contestar la demanda.	El Plazo Principio de igualdad	Enfoque: CUANTITATIVO Método: Deductivo Nivel o Alcance: Correlacional Diseño: No experimental, Transversal -Descriptivo.
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico		Técnica: Encuesta
1. ¿Qué efecto producirá, en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral? 2.- ¿Cuál será el criterio del juzgador para determinar si el tiempo que le otorga al demandante garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes?	1. Determinar el efecto que producirá en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral. 2.- Establecer el criterio del juzgador para determinar si el tiempo que le otorga al demandante garantiza el respeto al principio de igualdad de las partes	1.- El efecto que produce en la defensa del demandante el plazo que se le otorga para el conocimiento de la contestación de la demanda, es restrictivo debido al tiempo que le otorgan, minutos que no le permite analizar y formular algún acto procesal con la tranquilidad suficiente para una mejor defensa de sus intereses. 2.- El criterio del juzgador al determinar solo en minutos, el tiempo que otorga al demandante; vulnera y limita su labor de garantizar el respeto al principio de igualdad de las partes en el proceso, debido a que existe falta de razonabilidad y proporcionalidad en la decisión del juez.	El Plazo Principio de igualdad	Instrumento: Cuestionario.

ANEXO 2

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
El plazo	Tiempo establecido, sea en la ley o en el contrato que deben transcurrir para lograr un efecto jurídico, sobre el nacimiento o la extinción de un derecho.	Se mide, el tiempo prudencial concedido al demandante para el análisis de la contestación de demanda, a través del cuestionario.	-Ley -Derechos -Tiempo Prudencial	-Nueva Ley Procesal del Trabajo. -Constitución. -Fundamentales -Legales -Días -Minutos	Cuestionario	Nominal

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala
El principio de igualdad	Son enunciados normativos que expresan un juicio de valor acerca de la conducta a seguir en cierta situación o sobre otras normas del ordenamiento jurídico, para evitar desigualdades	Este es un principio fundamental, para garantizar que no se restringirán los derechos de las partes. Se mide la aplicación del principio de igualdad a través de los actos del juez	-Normas -Jurisprudencia -Operadores jurídicos	-Nacionales -La Constitución Política del Perú -La Corte Suprema -Tribunal Constitucional -Jueces -Abogados	Cuestionario	Nominal

CUESTIONARIO

Título: El Principio de igualdad de las partes y el plazo en el proceso abreviado laboral, año 2021

(Dirigido a Magistrados y abogados especializados en derecho Laboral del Distrito Judicial de Piura)

Objetivo: Analizar las opiniones de los Magistrados y abogados especializados en derecho Laboral del Distrito Judicial de Piura que permitan identificar la incidencia del plazo otorgado al demandante en el nuevo proceso abreviado laboral sobre el principio de igualdad de las partes.

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

ARTÍCULO 49, inciso 1 de la NLPT

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.

DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

Función: Juez () Abogado especializado en Derecho Laboral ()
Grado Académico: Bachiller () Magister/ Maestro () Doctor ()
Años de Experiencia: _____

A continuación, se presentan 14 preguntas las cuales giran en torno al título en referencia. Marque con una X la respuesta que en su criterio considere apropiada.

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

Si No Posiblemente

2.- ¿Considera Usted que el juez laboral debe tener en cuenta determinados criterios para garantizar el respeto al principio de igualdad?

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

4.- ¿Considera Usted que el juzgador debería recurrir a la jurisprudencia sobre la igualdad de las partes, en los procesos abreviados laborales, para garantizar el derecho de las partes?

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

10.- ¿Considera Usted que el Juez laboral podría disponer que la contestación de la demanda, que debido al COVID 19 se ingresa de manera virtual, esté visible en el

sistema para que el demandante pueda acceder a esta y tomar conocimiento antes de la audiencia?

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente

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

Si No Posiblemente.

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

Si No Posiblemente

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO N° 4

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, FRISA MARÍA ANTONIETA ALIAGA GUEVARA con DNI. N.º 02819000 registrado con código SUNEDU N.º 0000593367 abogada de profesión, docente universitaria, por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento (cuestionario) que se aplicará en la investigación: **“El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021”** Autor del instrumento: Teresa Cáceres de Bustamante. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20 %	ACEPTABLE 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización sistemática y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					X

Validando con un porcentaje de 95%, que equivale a una validación EXCELENTE y que en señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Piura a los catorce días del mes de marzo del dos mil veintidós.

Piura, 14 de marzo del 2022.



Dr.: Frisa María Antonieta Aliaga Guevara

Especialidad: Derecho Laboral

DNI.: 02819000

Teléfono: 981815541

E-mail: frisaaliaga@hotmail.com

ANEXO N° 4

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN CARLOS BUSTAMANTE ZAVALA con DNI. N.º 03896670 registrado con código SUNEDU N.º 0000463894 abogado de profesión, desempeñándome actualmente como Docente universitario y abogado por la procuraduría pública de SUNAT.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: cuestionario, que corresponde a la investigación “**El Principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021**” Autor del instrumento: Teresa Cáceres de Bustamante. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20 %	ACEPTABLE 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización sistemática y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					X

Validando con un porcentaje de 95 %, que equivale a una validación EXCELENTE y que en señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Piura a los dieciséis días del mes de marzo del dos mil veintidós.

Doctor(a) : Juan Carlos Bustamante Zavala
DNI : 03896670
Especialidad : Civil-Laboral- Constitucional
E-mail : juancbustamantez@gmail.com



Firmado digitalmente por:
BUSTAMANTE ZAVALA Juan
Carlos FIR 03896670 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/03/2022 14:56:23-0500

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marco Antonio Rodríguez Vega con DNI. N° 181131172 registrado con código SUNEDU N° 0000592230 abogado de profesión y Docente universitario especializado en Derecho Laboral. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento que se aplicará en el proceso de la investigación. “El principio de igualdad de las partes y el plazo al demandante en el proceso abreviado laboral, año 2021” Autor del instrumento: Teresa Cáceres de Bustamante. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes calificaciones.

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20 %	ACEPTABLE 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización sistemática y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					X

Validando con un porcentaje de 96 %, que equivale a una validación EXCELENTE y que en señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Piura a los dieciséis días del mes de marzo del dos mil veintidós.

Piura, 15 de marzo de 2022.



Dr. Marco A. Rodríguez Vega
ABOGADO-ASESOR
CALL 2897
FIRMA

Doctor(a) : Marco Antonio Rodríguez Vega
DNI : 18131172
Especialidad : Derecho Laboral
E-mail : marv.laboralista@gmail.com

ANEXO N° 5

CONFIABILIDAD DE LA MUESTRA PROGRAMA SPSS

Sin titulo2 [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 14 de 14 variables

	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14
1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
2	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
3	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00
4	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
5	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00
6	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
7	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
8	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
9	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
10	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1]

Escala: ALL VARIABLES

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

Resumen de procesamiento de casos

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

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITBm1	20,6000	54,044	,027	,946
ITBm2	20,4000	43,822	,909	,920
ITBm3	20,5000	50,056	,808	,931
ITBm4	20,4000	44,489	,843	,923
ITBm5	20,4000	46,044	,857	,923
ITBm6	20,7000	47,122	,848	,929
ITBm7	20,2000	45,067	,891	,929
ITBm8	19,9000	47,878	,899	,928
ITBm9	20,5000	46,722	,790	,925
ITBm10	20,4000	45,378	,933	,920
ITBm11	20,1000	48,100	,714	,927
ITBm12	20,1000	48,544	,861	,929
ITBm13	20,1000	49,211	,581	,931
ITBm14	20,4000	48,044	,835	,930