



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**

“EL PROCESO ABREVIADO LABORAL Y LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE  
SOCIALIZACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PERÚ”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**AUTOR:**

JULIO RAMIRO FERNANDEZ DE LA ROSA

**ASESOR:**

Dra. CARMEN LUCILA FLOREZ CUENTAS

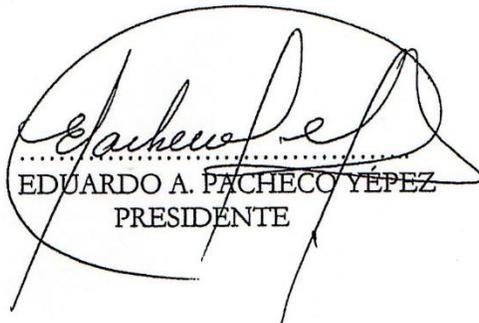
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

REFORMA LABORAL

**TRUJILLO – PERÚ**

**2016**

**PÁGINA DEL JURADO**



.....  
EDUARDO A. PACHECO YÉPEZ  
PRESIDENTE



.....  
CARLOS E. MOYA LIMO  
SECRETARIO



.....  
CARMEN FLORES CUENTAS  
VOCAL

## DEDICATORIA

A Diana,

Cuya sindéresis y apoyo incondicional inspiró e hizo posible asumir este reto profesional.

A mis hijos,

Motivo permanente para mis mejores esfuerzos.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis maestros por su empeño indesmayable por labrar ideas, conceptos y espíritu crítico en sus alumnos;

A todas aquellas personas que han contribuido en mi formación académica en el maravilloso campo del Derecho;

A mi asesora de tesis, Dra. Carmen Lucila Florez Cuentas por el aporte de su conocimiento, por su fortaleza, su elevada calidad humana y dedicación en coadyuvar a que se cumplan con los objetivos trazados en el presente trabajo de investigación.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **JULIO RAMIRO FERNANDEZ DE LA ROSA**, con **DNI N°06279152**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 29 de Junio de 2016



---

**JULIO RAMIRO FERNANDEZ DE LA ROSA**

**DNI N° 06279152**

## PRESENTACIÓN

Entre las notas más saltantes en este nuevo modelo procesal laboral tenemos, en el proceso abreviado laboral, la realización de una audiencia única, que concentra tanto la conciliación como, en caso de no arribarse a un acuerdo satisfactorio, el juzgamiento.

Este nuevo modelo pone en relieve la naturaleza social y publicista del Derecho Procesal del Trabajo, teniendo como paradigma la oralidad y modernas herramientas. Las bondades que traería consigo serían la ansiada celeridad y transparencia en los procesos laborales, lo que ha generado una esperanza para el cambio del sistema de justicia; sin embargo, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no garantiza que las partes intervengan en el proceso en igualdad de condiciones en los distintos actos procesales, particularmente en el proceso abreviado laboral. Este problema se aprecia en el escaso tiempo que tiene la defensa del trabajador, generalmente demandante, para organizar sus argumentos y pruebas en caso que surjan hechos nuevos o cuestionar en forma contundente las pruebas de su oponente, puesto que tiene contados minutos para tomar conocimiento, tanto de los términos de la contestación a su demanda como de las pruebas de la contraria.

Por lo que, el presente trabajo de investigación está orientado a analizar este problema que afecta a los justiciables, que incrementa la carga procesal y que provoca la vulneración al principio de socialización del proceso en la regulación de la Audiencia Única en el proceso abreviado, puesto que no garantiza que los justiciables accedan a la tutela judicial mediante de un proceso en condiciones de igualdad.

## INDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD</b> .....	v
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	x
<b>ABSTRACT</b> .....	xi
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	1
<b>1.1 Realidad Problemática</b> .....	1
<b>1.2. Formulación del Problema</b> .....	3
<b>1.3 Justificación</b> .....	3
<b>1.4. Objetivos</b> .....	5
<b>1.4.1 Objetivo General</b> .....	5
<b>1.4.2 Objetivos Específicos</b> .....	5
<b>1.5 Hipótesis</b> .....	5
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	6
<b>2.1 CATEGORIZACIÓN</b> .....	6
<b>2.2 ESCENARIO DE ESTUDIO</b> .....	7
<b>2.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS</b> .....	7
<b>2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	7
<b>2.5 MAPEAMIENTO</b> .....	9
<b>III. MARCO TEORICO</b> .....	10
<b>CAPITULO 1:</b> .....	10
<b>SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCESOS LABORALES EN EL PERÚ</b> .....	10
<b>1.1 Antecedentes</b> .....	10
<b>1.2 La Nueva Ley Procesal del Trabajo</b> .....	14
<b>1.2.1.- Entrada en Vigencia</b> .....	14
<b>1.2.2.-Aportes al Nuevo Modelo Procesal Laboral del II Pleno Supremo 2,014</b> ..	14
<b>1.2.3.- Los Procesos Laborales: Proceso de Conocimiento</b> .....	16
<b>CAPITULO 2:</b> .....	18

<b>EL PROCESO ABREVIADO LABORAL EN LA NLPT .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 El Proceso Abreviado: .....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 Características del Proceso Abreviado.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Fundamentos Jurídicos del Proceso Abreviado.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4 Pretensiones reguladas dentro del Proceso Abreviado Laboral.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4.1 La Audiencia Única.....</b>	<b>22</b>
<b>CAPITULO 3:.....</b>	<b>23</b>
<b>LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL PRINCIPIO DE SOCIALIZACION DEL PROCESO.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1 LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.1 MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>23</b>
<b>3.1.2 BASES DOCTRINARIAS SOBRE EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1.3 REGULACIÓN JURÍDICA DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 EL PRINCIPIO DE SOCIALIZACION DEL PROCESO .....</b>	<b>27</b>
<b>3.2.1 DEFINICIÓN.....</b>	<b>27</b>
<b>3.2.2 REGULACION JURIDICA (NORMATIVA Y DESARROLLO DOCTRINARIO).....</b>	<b>27</b>
<b>3.2.3 RELACIÓN CON LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.....</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO 4:.....</b>	<b>30</b>
<b>LA PROMOCIÓN EFECTIVA DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL .....</b>	<b>30</b>
<b>4.1 Marco Conceptual de Conciliación.....</b>	<b>30</b>
<b>4.2 Características de la Conciliación .....</b>	<b>31</b>
<b>4.3 Tipos de Conciliación.....</b>	<b>33</b>
<b>4.4 Fundamentos Jurídicos de la Conciliación.....</b>	<b>33</b>
<b>4.5 La Conciliación en el Proceso Abreviado Laboral .....</b>	<b>33</b>
<b>4.5.1 Regulación Jurídica.....</b>	<b>34</b>
<b>4.5.2 La Falta de Promoción Efectiva de la Conciliación en el Perú .....</b>	<b>35</b>
<b>CAPITULO 5:.....</b>	<b>36</b>
<b>BASES JURÍDICAS .....</b>	<b>36</b>
<b>5.1 La Constitución Política del Perú.....</b>	<b>36</b>
<b>5.2 La Nueva Ley Procesal del Trabajo .....</b>	<b>37</b>
<b>5.3 TUO del Código Procesal Civil (Principio de Socialización).....</b>	<b>37</b>
<b>CAPÍTULO 6:.....</b>	<b>39</b>

<b>DERECHO COMPARADO .....</b>	<b>39</b>
<b>REFORMA PROCESAL LABORAL EN LA REPUBLICA DE CHILE. ....</b>	<b>39</b>
<b>REFORMA PROCESAL LABORAL EN LA REPUBLICA DE COLOMBIA.....</b>	<b>41</b>
<b>REFORMA PROCESAL LABORAL EN LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. ....</b>	<b>43</b>
<b>CAPÍTULO 7.- PROPUESTA LEGISLATIVA .....</b>	<b>45</b>
<b>I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:.....</b>	<b>45</b>
<b>II. ANÁLISIS COSTO- BENEFICIO .....</b>	<b>46</b>
<b>III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN     NACIONAL.....</b>	<b>46</b>
<b>IV. FORMULA LEGAL: .....</b>	<b>47</b>
<b>IV. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>50</b>
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>51</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>54</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>55</b>
<b>VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>56</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, busca analizar cómo en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, específicamente en el Proceso Abreviado Laboral, y especialmente en la realización de la Audiencia Única, se vulneran los fundamentos del Proceso Laboral proclamados en el artículo III en la referida ley procesal, afectando el elemental principio de socialización del proceso y por ende, el derecho a un debido proceso y a la tutela judicial, todo lo cual se analizará a nivel doctrinario, jurídico y a la luz de la legislación comparada, para poder formular propuestas y alternativas de solución a la presente problemática.

**Palabras claves:** Tutela, igualdad procesal, código, doctrina.

## ABSTRACT

This research seeks to analyze how the New Labour Procedure Act specifically in the abbreviated procedure and especially in the realization of the Single Hearing the fundamentals of the labor process set forth in article III in the NLPT is violated. Affecting the basic principle of socialization process and therefore the right to due process and the right to judicial protection so it will be discussed doctrinal, legal level and comparative law, to identify and propose the way or ways to solve this problematic.

**Keywords:** Guardianship, procedural equality, code, doctrine.

## I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

En nuestro país, con fecha 15 de Enero del 2010, fue promulgada la Ley N° 29497 cuya vigencia se dio progresivamente desde seis meses posteriores a su publicación. Se inaugura para la jurisdicción laboral, un nuevo modelo procesal que contiene un conjunto de reglas novedosas, particulares, como la competencia por razón de la materia, la forma de desplegar la actividad probatoria en el proceso, la rebeldía automática en los procesos ordinarios así como en los procesos abreviados laborales. Todo ello marcado por el signo de la oralidad como principal característica de este modelo.

Entre los tipos de procesos que trae esta nueva regulación tenemos en el Proceso Abreviado Laboral, la realización de una audiencia única, que concentra tanto la conciliación como, en caso de no arribarse a un acuerdo, el juzgamiento. Se evidencia la naturaleza social y publicista del derecho procesal del trabajo, teniendo como paradigma la oralidad el empleo de modernas herramientas. Las ventajas que ofrece este nuevo modelo, han generado una esperanza para el cambio del sistema de justicia, pues siendo la oralidad uno de los pilares fundamentales en que reposa la reforma del proceso laboral peruano, ésta viene a hacer posible con más intensidad la celeridad, concentración y economía procesal.

Sin embargo, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no garantiza que las partes actúen siempre con probidad en los actos procesales, ni que los justiciables participen en condiciones de igualdad. En cuanto a lo primero, no se puede asegurar que las pruebas aportadas al proceso, de conformidad con las reglas especiales de distribución de la carga de la prueba, particularmente las ofrecidas por el empleador para demostrar el cumplimiento de las normas laborales, que le establecen deberes u obligaciones, sean en todos los casos, pruebas verídicas y por ende, válidas. Por otro lado, existe un desequilibrio en cuanto a la posibilidad de defensa del trabajador, generalmente demandante, pues a este

problema se agrega el escaso tiempo que tiene en un proceso abreviado laboral, para organizar sus argumentos y pruebas en caso de que surjan hechos nuevos o cuestionar en forma contundente y fehaciente, las pruebas de la parte contraria, puesto que tiene contados minutos para tomar conocimiento, tanto los términos de la contestación a su demanda como las pruebas de la contraria.

Es función del Juez como Director del proceso, procurar que las partes discutan su controversia en condiciones de igualdad garantizando el acceso de ambos sujetos procesales a la tutela jurisdiccional efectiva, de manera que las diferencias que en la realidad existen entre ellas, no afecten su acceso a la justicia. En este contexto, la única manera de garantizarla es con un esquema procesal que asegure el derecho no sólo de acción sino de contradicción en términos de igualdad, que ambas partes tengan las mismas oportunidades de expresarse, de ofrecer pruebas, de que éstas sean admitidas y valoradas por el Juez. Y en cuanto al fomento a la conciliación, resulta también importante por ser una forma armoniosa de solución de conflictos que el Estado promueve, se llegue a ella también en igualdad de condiciones porque sólo de esa manera, ambas partes, y sobre todo, el trabajador, estaría en situación de decidir si le conviene una u otra fórmula conciliatoria o en caso contrario, la continuación del proceso en las siguientes fases de la audiencia única y en el proceso ordinario laboral, en la audiencia de juzgamiento.

Identificamos entonces, dos problemas sustanciales que afectarían la igualdad en el proceso, la tutela judicial efectiva y sobre todo, en desmedro de la parte laboral, es decir, el trabajador. Y terminan afectando por ende, la finalidad del proceso. Ello se apreciará claramente de los cuadros de la evolución estadística de solución de conflictos vía conciliación, según informe de la Corte Superior de Justicia de La Libertad en el primer quinquenio de vigencia.

Por ende, sería necesario proponer una nueva regulación sobre el Proceso Abreviado Laboral a fin de que el demandante conozca la contestación de demanda con el mismo término ó plazo que tiene el demandado cuando conoce la demanda o en todo caso con unos días de antelación a la Audiencia Única,

con el fin de que su defensa se encuentre en mejores condiciones para confrontar su tesis o teoría del caso con la parte contraria, efectuar las verificaciones e indagaciones suficientes respecto a eventuales hechos nuevos que contenga la contestación o cuestionar eficientemente el material probatorio de la demandada que considere dudoso.

Es necesario, finalmente, para lograr desarrollar las propuestas de la presente tesis, el análisis de la Legislación Comparada de países como Colombia, Venezuela y Chile sobre la regulación que tienen sobre los Procesos Laborales en sus respectivos ordenamientos jurídicos.

## **1.2. Formulación del Problema**

¿De qué manera dentro del Proceso Abreviado Laboral se vulnera el Principio de Socialización del Proceso?

## **1.3 Justificación**

El presente proyecto de investigación es de vital relevancia por contener entre sus impactos, los siguientes:

**IMPACTO JURÍDICO.-** El problema planteado tiene relevancia jurídica porque el nuevo proceso laboral tiene dos aspectos centrales que han generado expectativas entre los justiciables: uno de ellos es la oralidad como mecanismo predominante que viene acompañado de la celeridad y transparencia y el segundo es el fomento de la conciliación como forma pacífica y autocompositiva de solución de conflictos. Por ello se debe procurar que el modelo no fracase y se consolide como respuesta a las legítimas aspiraciones de la sociedad que propugna una solución célere y justa de los conflictos laborales. Por lo que sería necesaria la aplicación de una de las dos recomendaciones que se propone a continuación:

1. Que sin esperar una modificación de la norma o antes de ella, los jueces decidan, haciendo una interpretación del art 49 de la Ley 29497, a la luz de la Constitución (artículo segundo “ igualdad ante la Ley” ),y acorde a los principios y fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su artículo III señala:

(...) en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuraran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.

En atención a este fundamento el juez debe entregar la contestación de la demanda y sus anexos antes de la audiencia única al demandante.

2. La modificatoria de los artículos 48 y 49 de la Ley N° 29497, disponiéndose que la contestación de la demanda debe ponerse en conocimiento del demandante con la misma anticipación con la que el demandado conoce en contenido de la demanda.

**IMPACTO SOCIAL.-** El problema tiene relevancia social porque el modelo predominantemente oral que propugna la Ley 29497 debe legitimarse ante los justiciables y ante la sociedad, por eso nos corresponde evaluar y proponer mejoras en el modelo a fin de que no se frustren las expectativas de la sociedad a obtener solución célere a los conflictos laborales, que son el centro de los conflictos sociales. Para contribuir a ello se requiere:

- Políticas efectivas de fomento a la conciliación, desde la formación de los abogados en las universidades.
- Las herramientas Procedimentales de la NLPT, con grandes beneficios e innovaciones como la oralidad, están siendo rebasadas por la carga procesal, afectando el paradigma de la justicia social pronta y justa, por lo que se requiere que los procesos laborales se gestionen de mejor manera.

En cuanto a la utilidad del presente proyecto de investigación, tendría como beneficiarios directos a los justiciables, los jueces y El Poder Judicial. Y como beneficiarios indirectos a la sociedad, la seguridad y el orden jurídico del Estado. La viabilidad del presente proyecto de investigación es de corto plazo.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar si el Proceso Abreviado Laboral vulnera el principio de socialización del proceso.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Análisis doctrinario sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el proceso abreviado.
- Estudio del resguardo jurídico del derecho procesal en nuestro ordenamiento jurídico.
- Análisis de la legislación comparada sobre la regulación del proceso laboral.

## **1.5 Hipótesis**

El diseño actual del Proceso Abreviado Laboral sí vulnera el principio de socialización del proceso, lo que impide la promoción eficaz de la conciliación, y la participación de las partes en la Audiencia Única en condiciones de igualdad, por lo tanto, perjudica el derecho a la tutela judicial efectiva.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1 CATEGORIZACIÓN

Se inicia la presente investigación, con la revisión de los distintos procesos laborales existentes en nuestro ordenamiento jurídico a fin de lograr un mayor conocimiento de la situación que tiene en nuestro país.

En el segundo capítulo, se analizará la variable independiente consistente en “El Proceso Abreviado Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” con el objeto de revisar la regulación jurídica actual y la forma de sus procedimientos.

El Tercer capítulo, tratará sobre una de las variables dependientes, que consiste en “La Tutela Judicial Efectiva y el Principio de Socialización del Proceso” a fin de analizar las bases doctrinarias y fundamentos jurídicos, además de la relación existente entre ambas figuras.

En el Cuarto capítulo, se analizará la variable dependiente “La Promoción Efectiva de La Conciliación en el Proceso Abreviado Laboral” con la finalidad de determinar la situación actual de la etapa de conciliación en los procesos I abreviados laborales en el Perú.

El Quinto capítulo, analizará las bases jurídicas sobre las que se fundamenta el Proceso Abreviado Laboral, analizándose la Constitución Política del Perú, los Principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la Jurisprudencia que tenga relación con los procesos laborales.

En el sexto capítulo, se analizará el Derecho Comparado, con la finalidad de conocer cómo se ha regulado los procesos laborales como el Proceso Abreviado Laboral en otros países, tales como Chile, Colombia y Venezuela, a fin de determinar qué soluciones se puedan plantear para la presente investigación.

## 2.2 ESCENARIO DE ESTUDIO

- El Estado Peruano, y en particular la Corte Superior de Justicia de la Libertad Juzgados Laborales.

## 2.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS

- Los justiciables en los procesos abreviados laborales.
- El Poder Judicial, a través de los jueces laborales de la Corte Superior y de la Corte Suprema de Justicia. .
- El Legislador, que son aquellas personas que forman o preparan las leyes, las que se aprueban y promulgan.

## 2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

- **Análisis de documentos:** Se revisarán libros, revistas especializadas y ponencias sobre los temas planteados en la presente investigación, y se revisará las legislaciones de otros países en el análisis del derecho comparado.
- **Entrevistas:** Entrevistas a Jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.

- **Análisis de Documentos.**

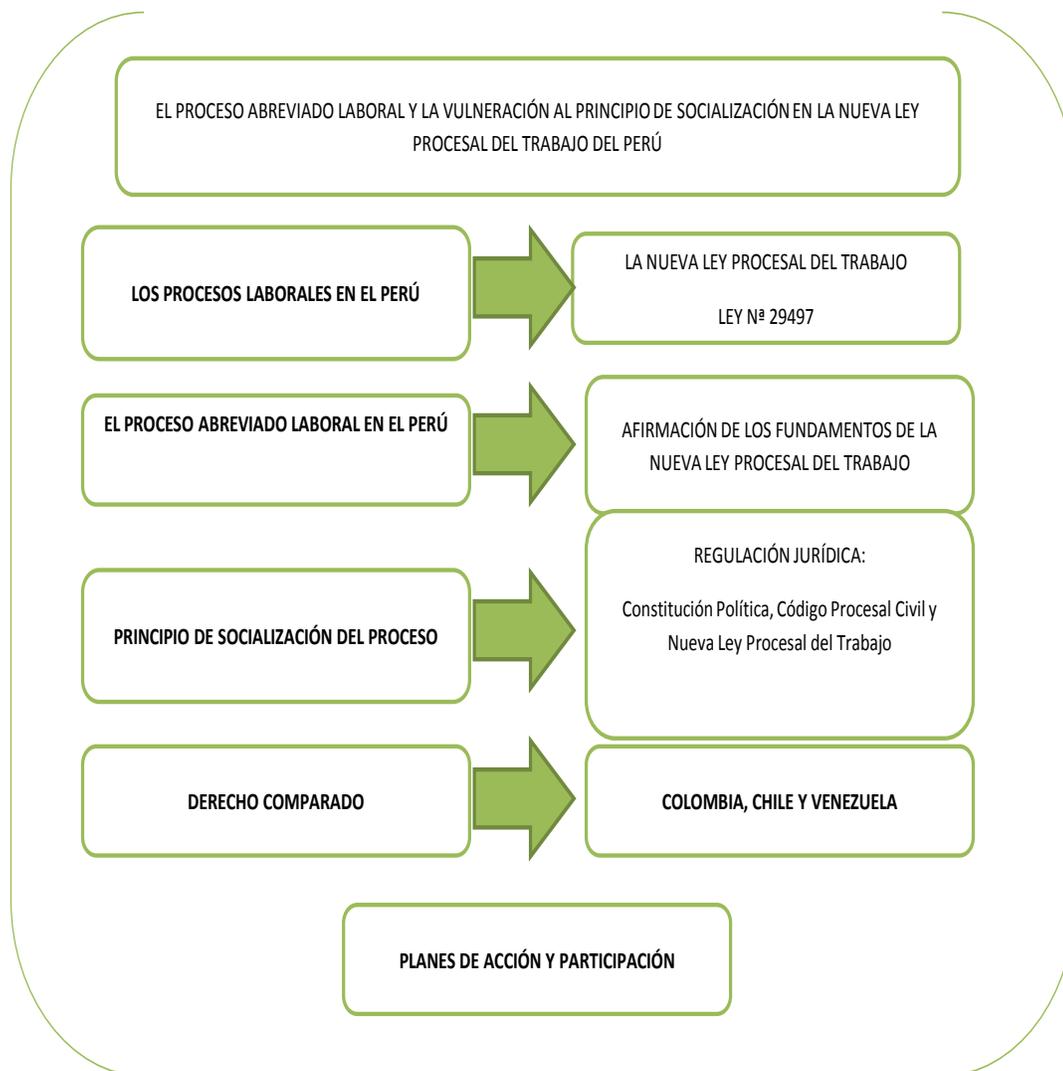
“Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”

“Jurisprudencia y doctrina Constitucional laboral”

“El rumbo de las reformas laborales: balances y perspectivas”

“Revista Institucional de la Corte Superior de Justicia de la Libertad por el V Aniversario de Implementación de la NLPT” 2016.

## 2.5 MAPEAMIENTO



El escenario en la que se efectúa la presente investigación es en el Estado Peruano, donde los participantes son los justiciables en los procesos abreviados laborales, los operadores jurídicos, los jueces laborales a través del Poder Judicial, y la sociedad en general.

### **III. MARCO TEORICO**

#### **CAPITULO 1:**

#### **SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PROCESOS LABORALES EN EL PERÚ**

##### **1.1 Antecedentes**

Los cambios cualitativos en la estructura económica y social, influyen y afectan a la estructura jurídica; el Derecho como toda ciencia social no puede ser ajeno a los procesos de cambio en el mundo. Es en ese contexto aunque con nítido retraso, que se han venido experimentando acciones legislativas dirigidas a la reforma procesal laboral en nuestro país, para estar acorde con las tendencias doctrinarias y la legislación comparada.

Si hacemos una visión retrospectiva del acceso a la justicia laboral en el Perú, observamos normatividad muy dispersa contenida en algunas leyes y normas de rango inferior que reconocían derechos laborales más no propiamente un proceso laboral. Durante el gobierno del General Velasco Alvarado se dictaron una serie de normas laborales tanto materiales como instrumentales las que posibilitaron el reconocimiento y registro de las organizaciones sindicales, la constitución de las comunidades laborales etc., ello generó el empleo de mecanismos de acceso a la justicia; es así que en el D.S. 007-71-TR se convirtió en la primera norma procesal en nuestro país, instrumento que sirvió para la solución de conflictos básicamente de beneficios sociales de trabajadores con vínculo laboral extinguido y en lo relativo a las comunidades laborales. En el año 1980 se emite el D.S. 003-80-TR como consecuencia de la reforma laboral, pero sin embargo el trámite para las reclamaciones de reposición de los trabajadores se seguía efectuando ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, órgano del poder ejecutivo. Posteriormente, las reclamaciones laborales si se adecuaron al mandato constitucional y ante la creciente conflictividad social, se expidió la Ley N° 24514 a partir de la cual finalmente todas las reclamaciones de carácter laboral de los trabajadores con vínculo vigente o extinguido pasaron a ser de conocimiento del órgano judicial

especializado. Con la Constitución del año 1993, se produce el nuevo Código Procesal Civil, frente al cual evidentemente el D.S. 003-80 TR se apreció desfasado y menos favorable en cuanto a la posibilidad de acceso a la justicia a los trabajadores y toda la gama de conflictos de naturaleza laboral que era posible. Poco tiempo después la ley 26636 conocida como la Ley Procesal del Trabajo emitida en el año 1,996 la que regulaba un proceso laboral formalmente oral, prodigó un cambio sustantivo con referencia a la norma anterior consagrando los principios de celeridad, inmediación, concentración y veracidad. Si bien la 26636 diseñó un proceso en base a la oralidad pero en la realidad de los hechos el proceso laboral se desarrolló como un proceso fundamentalmente escrito en la que debemos destacar que en la audiencia única los actores procesales no interactuaban convirtiendo así esta etapa en otro acto del proceso. Al respecto, Paúl Paredes afirma:

(...) la lección que nos deja esta constatación de tener por un lado, una norma procesal formal y sustantivamente oral, y de otro lado un proceso laboral que en la práctica es formal y sustancialmente escrito, es que la oralidad más que un asunto de la ley, es un modo de actuar, un modo de ser, una actitud, una suma de conductas para concretar la oralidad, necesariamente debe asumir un conjunto de valores y principios que lo hagan constante, actual, viva.

En el año 2008 mediante Resolución Ministerial N° 044-2008-TR el Ministerio de Trabajo, encargó a un grupo de especialistas para que redacten un anteproyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la que debería basarse en la Oralidad y en el uso intensivo de la tecnología, como componentes indispensables para la realización de una justicia laboral célere y eficaz, cumpliendo de esta forma el nuevo modelo, con las exigencias del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, este anteproyecto fue presentado al Poder Ejecutivo aprobándolo como Proyecto de Ley del Ejecutivo el año 2009, proponiéndolo al Congreso de la República, quien aprobó por unanimidad el 05 de setiembre del año 2009, siendo promulgado por el Presidente de la República el día 13 de enero de 2010.

El día 15 de enero del año 2010, fue publicada en el diario oficial El Peruano, la Nueva Ley Procesal del Trabajo contemplando la misma su entrada en vigencia al

sexto mes de su publicación y de manera progresiva, partiendo de un mapeo territorial de la conflictividad laboral en nuestro país, así también ha tenido presente que la reforma se encuentra inspirada en los principios y fundamentos que en ella se consagran, y los derechos sociales que se controvierten, lo que requiere no sólo una norma procesal moderna y eficaz sino magistrados preparados debidamente en el Derecho sustantivo y en las herramientas procesales signadas por la oralidad. Es necesaria la formación y capacitación del personal jurisdiccional y los operadores del derecho fortaleciendo de esta forma la especialidad del Derecho Laboral, debiendo hacer notar que el legislador en la NLPT ha previsto la creación de un fondo de formación de magistrados y de empoderamiento de la justicia laboral.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo busca solucionar los procesos de manera célere, eficiente y predecible, complementado con mecanismos alternativos de solución de conflictos para fomentar una cultura de respeto, buen entendimiento y armonía en las relaciones laborales. Nos encontramos ante una reforma procesal, con una articulación sin precedentes entre los preceptos constitucionales como el artículo 43 de nuestra Carta Magna en la medida que consagra el Estado de Derecho basado en el principio de separación de poderes y los preceptos procesales regulados en el Título Preliminar del Código Procesal Civil, particularmente los artículos I y VI, que consagran la Tutela Judicial Efectiva y el Principio de Socialización del Proceso. Por su parte la Ley 29497 se sustenta también en el Principio Protector, lo que hace que esta reforma procesal sea de especial trascendencia. Así las cosas, se parte atendiendo la relación de desigualdad entre el trabajador y su empleador, proponiendo la distribución de la carga de la prueba estableciendo por Ley presunciones iuris tantum como sucedáneos de los medios probatorios directos. Conforme al principio de distribución de la carga probatoria, se entiende que a cada parte le corresponde probar los hechos que afirma y si bien existen presunciones legales, éstas son relativas, es decir que pueden ser desvirtuadas por la prueba en contrario. En este punto, la carga de la prueba recae en quien niega la existencia de un hecho presumido (presunción relativa) por la parte contraria. Por otra parte, la nueva Ley también propone mecanismos compensatorios para alcanzar el

contenido esencial de igualdad ante la Ley, por lo descrito, necesaria en los procesos laborales donde puedan las partes confrontar posiciones en términos de igualdad de armas haciendo vigente la tutela judicial efectiva.

El nuevo modelo procesal propone un cambio sustancial en la forma de hacer justicia, basado en el entendimiento como la conciliación y modos de actuación de los operadores de justicia. La NLPT es predominantemente oral, el significado fuerte de la oralidad lo vemos en la estructuración de las audiencias en búsqueda de la verdad procesal en los procesos de conocimiento: proceso ordinario laboral y el proceso abreviado laboral; al proceso oral se le atribuye numerosas ventajas entre ellas la simplicidad, todos sabemos hablar pero no todos sabemos leer ni podemos escribir, este señalamiento de simplicidad es la principal preocupación que la doctrina reclama para los procesos laborales. En los procesos laborales participa por necesidad un trabajador o un conjunto de trabajadores y éstos no son necesariamente abogados; la importancia de la oralidad es que permite la relación directa entre el juez y los materiales probatorios los que se presentan principalmente en la audiencia, donde además el juez por la inmediación, presencia la declaración de testigos y la exposición de las partes respecto a su teoría del caso, de este modo el juez estará en mejores condiciones para valorar y resolver el conflicto.

Podemos advertir que con la oportuna previsión de partidas presupuestales por parte del estado para implementar cabalmente la reforma en todo el ámbito nacional, con una buena conducción del nuevo modelo procesal se podrán hacer realidad los postulados constitucionales de igualdad en el acceso a la justicia, tutela jurisdiccional efectiva y de esta óptica con los mecanismos alternativos de solución de conflictos y con las nuevas herramientas que ofrece resolver las controversias en forma oportuna para la administración de justicia, haciendo importante su carácter instrumental y eficacia en su aplicación.

## **1.2 La Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

### **1.2.1.- Entrada en Vigencia.**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, fue publicada el 15 de enero del año 2010, entró en vigencia al sexto mes de su publicación, pero de modo progresivo, su implementación estaba en función al mapeo del ámbito territorial que fuera disponiendo el Poder Judicial, según Resolución Administrativa N° 413-2010 siendo así que el primer distrito judicial en la que ha entrado en vigencia a partir del 15 de julio de 2010 ha sido la ciudad de Tacna, siguiendo su vigencia en los distritos judiciales: Cañete el 16 de agosto de 2010, La Libertad, el 01 de setiembre de 2010, Arequipa el 01 de octubre de 2010, Lambayeque el 02 de noviembre de 2010, Cuzco el 01 de diciembre de 2010, Lima Sur el 02 de julio de 2012, Lima Norte el 03 de setiembre de 2012, Callao el día 05 de octubre de 2012, Loreto el día 01 de setiembre de 2014, Huánuco el 01 de octubre de 2014, Sullana el 01 de octubre de 2014, Ucayali el 18 de noviembre de 2015, Lima Este el 14 de octubre de 2015, Tumbes el día 14 de octubre de 2015, Ventanilla el 14 de octubre de 2015, anexo cuadro de implementación de NLPT en todos los distritos judiciales del País.

### **1.2.2.-Aportes al Nuevo Modelo Procesal Laboral del II Pleno Supremo 2,014**

El II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, fue realizado en Lima, los días 08 y 09 de mayo de 2014. Concurrieron los jueces supremos integrantes de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente, Primera Sala Constitucional y Social Transitoria y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Dentro de los aportes del II Pleno Supremo al Nuevo Modelo Procesal Laboral, fue de unificar criterios para lograr seguridad jurídica y mejorar la impartición de justicia haciéndola predecible, teniendo presente los cambios en las normas que rigen el proceso laboral. En ese momento el Perú transitaba por una nueva etapa de organización de las relaciones jurídicas laborales, la implementación progresiva y su contraste con la realidad de la NLPT, como la Tutela Procesal de los Trabajadores del Sector Público, el

Régimen de Contratos Administrativos de Servicio, la creación de la carrera del Servicio Civil, el tratamiento judicial al despido incausado y el despido fraudulento y la forma cómo se computan los plazos de caducidad en estos despidos, entre otros; es así que se convocó la participación ciudadana para que presente propuestas de temas y sus justificación. La plenaria de los jueces supremos de la Corte Suprema de la República, eligieron los temas a tratar en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral.

Los acuerdos del II Pleno Supremo, han dado una serie de aportes positivos para la implementación de la NLPT, como la Tutela a los trabajadores del sector público los que pueden acudir a solicitar tutela a la jurisdicción, sin el agotamiento del procedimiento administrativo previo, salvo para los servidores comprendido en la ley 24041; el tratamiento judicial al despido incausado y despido fraudulento donde los jueces especializados laborales están facultados para conocer y resolver la pretensión respecto al despido incausado y el despido fraudulento así como también el plazo de caducidad para interponer las demandas en estos temas es de 30 días hábiles de producido el despido, plazo idéntico al establecido en el despido nulo ampliándose de este modo el catálogo de los supuestos de despido señalado en el artículo 29 de la NLPT. En los casos de despido incausado y despido fraudulento que se encontraran en trámite con demanda de amparo, esta deberá ser reconducida ante el juez ordinario laboral. Preciso el Pleno Supremo que en casos que las pretensiones de reposición en los supuestos de despido incausado o despido fraudulento cuando sean planteadas como pretensión principal única serán tramitadas en la vía del Proceso Abreviado Laboral, en el caso de pretensiones acumuladas la vía será la del Proceso Ordinario Laboral. Si bien el Pleno Supremo no definió el pago de las remuneraciones devengadas por los días que el demandante estuvo impedido de laborar por la conducta infractora del empleador, señala que tendrán que accionar por la indemnización mediante una demanda por daños y perjuicios, considero que esta sesgada definición respecto a las remuneraciones devengadas generan mayor carga procesal, en detrimento de una justicia célere y eficaz, que es el fundamento de la norma. Con referencia a la competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales definió que no eran

competentes para conocer pretensiones no cuantificables, acuerda también que los Juzgados Unipersonales pueden conocer en apelación cuando las pretensiones acumuladas no superen la cuantía de 50 Unidades de Referencia Procesal-URP. Respecto a la rebeldía automática acuerda que el demandado declarado rebelde si puede contestar la demanda porque se debe diferenciar este acto con el hecho de comparecer; privilegiando así el legítimo derecho a la defensa en tutela del derecho al debido proceso.

### **1.2.3.- Los Procesos Laborales: Proceso de Conocimiento.**

El ámbito de la justicia laboral en la NLPT en su artículo II, en cuanto a la competencia por la razón de la materia, se circunscriben a los conflictos jurídicos laborales, que surjan o se deriven de la prestación de servicios remunerada y subordinada de carácter personal, formativas, administrativa y cooperativistas, sustanciales o conexos previos o posteriores a la prestación efectiva de servicios.

En la NLPT, define una clasificación de acuerdo al tipo de proceso, para cada tipo de pretensión así el Proceso de Conocimiento, donde se encuentran los Procesos (Ordinario Laboral y el Abreviado Laboral), el Proceso Ejecutivo, el Proceso Cautelar. La estructura del proceso laboral tiene un diseño general, que contiene las siguientes etapas: Postulatoria, Probatoria, Resolutoria, Impugnatoria y Ejecutiva.

**El Proceso Ordinario Laboral.** - Es el que soporta la mayor carga procesal, por tener amplia competencia material en atención al artículo II de la NLPT, este proceso está estructurado en dos audiencias; en la audiencia de Conciliación se identifica a las partes, el demandado contesta la demanda. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, también incurre en rebeldía sin necesidad de declaración expresa si asistiendo no contesta la demanda, o el representante o apoderado no cuenta con poderes suficiente para conciliar. La Audiencia de Juzgamiento se caracteriza por ser fundamentalmente un debate oral

de posiciones, presididas por el juez, y contiene las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

**El Proceso Abreviado Laboral.-** Se caracteriza por que predominan los principios de concentración, celeridad, y economía procesal se estructura en audiencia única todas las etapas del proceso ordinario laboral. Hay que resaltar que en este proceso a diferencia del proceso ordinario, la copia de la contestación de la demanda y sus anexos es entregada por el juez al demandante, solo cuando el acto de conciliación ha fracasado, concediendo un breve tiempo al demandante para la revisión de los medios ofrecidos y pueda ejercer su defensa.

## **CAPITULO 2:**

### **EL PROCESO ABREVIADO LABORAL EN LA NLPT**

#### **2.1 El Proceso Abreviado:**

**Marco Conceptual.-** Este proceso se caracteriza por reducir la cantidad de los actos procesales únicamente a los que sean necesarios para lograr los fines del proceso, buscando así hacer realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal, todo ello dirigido a resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible. Concentra en una sola Audiencia tanto la Conciliación como el Juzgamiento, lo que en el proceso ordinario laboral se produce en dos audiencias. Precisamente por la estructura concentrada del proceso abreviado laboral es que se genera una desigualdad que resulta contraria a los fundamentos mismos del nuevo proceso laboral que persigue no sólo una justicia célere y eficaz sino a través de un instrumento que garantice que su acceso sea en condiciones de igualdad, en cuyo seno las desigualdades sociales o económicas no hagan inviable el logro de la justicia.

En cuanto a la primera fase de la Audiencia Única, la Conciliación, como forma armoniosa de de solución de conflictos que el Estado fomenta y promueve, esta, se ve afectada por que no se llega a ella en igualdad de condiciones, debido a que la parte demandante, generalmente el trabajador, no conoce nada de la tesis que sostendrá la empresa en la negociación que se realizaría en esta etapa, debido a que el trabajador está impedido de conocer la contestación de la demanda y sus anexos antes de ese momento, es decir el trabajador ingresa a conciliar en situación de desigualdad, pues mientras la empleadora generalmente la parte demandada conoce el contenido de la demanda, y ha tenido el plazo de diez días previstos en la norma procesal para estudiar los términos de la demanda vale decir las afirmaciones, fundamentos y pruebas ofrecidas y formular su estrategia de defensa, el trabajador únicamente puede acceder al conocimiento del contenido del escrito de contestación de demanda, cuando esta fase ha terminado, cuando los resultados de la conciliación son infructuosos. Considero que siendo la conciliación

eje esencial de la presente reforma procesal, y la importancia que la ley le da para que las controversias se resuelvan en igualdad de condiciones, porque solo de esa manera ambas partes y sobre todo el trabajador, estaría en situación de decidir lo que le conviene respecto de una u otra fórmula conciliatoria. De esa manera se estaría cumpliendo con el objetivo y fundamento de la Ley sin afectar en modo alguno la eficacia del proceso sino todo lo contrario.

En el entendido que la Nueva Ley Procesal del Trabajo no puede garantizar que la partes en el proceso obren siempre con probidad en los actos procesales, pues no se puede asegurar que las pruebas aportadas al proceso, de conformidad con las reglas especiales de distribución de la carga de la prueba, particularmente las ofrecidas por el empleador para demostrar el cumplimiento de las normas laborales, que le establecen deberes u obligaciones, sean en todo los casos pruebas verídicas y por ende, válidas, en este contexto, después de que la Conciliación resultará infructuosa, se produce la continuación de la Audiencia Única, correspondiendo al juez hacer la entrega al demandado la copia de la contestación de la demanda y sus anexos concediéndole escaso tiempo a la defensa del trabajador generalmente la parte demandante en un proceso abreviado laboral, para organizar sus argumentos y pruebas en caso surjan hechos nuevos o cuestionar en forma contundente y fehaciente las pruebas de la parte contraria, puesto que, tiene escasos minutos para tomar conocimiento, hacer la revisión tanto de los términos de la contestación a su demanda como las pruebas de la parte contraria, esta limitante de tiempo perjudica a la parte demandante, lo coloca en una situación de desigualdad de condiciones frente a su eventual oponente, impidiendo que la parte demandante pueda desplegar de la mejor manera sus argumentos de defensa.

La NLPT en el artículo III de su Título Preliminar, al establecer los fundamentos del proceso laboral señala:

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (...)

De esta forma, destaca el fundamento de la norma, la igualdad de las partes en el proceso, el rol protagónico del juez en el desarrollo e impulso del proceso. El principio de socialización del proceso se ha generado a partir del cambio en el sistema procesal, de un modelo privatista a un modelo publicista, y brinda mayores facultades al Juez, al reconocerlo, en principio como director del proceso y a partir de allí, facultarle para que haga uso de las atribuciones que la Ley le confiere y utilice los mecanismos que estén a su alcance para que el proceso transcurra en igualdad, en consecuencia, que no permita que las desigualdades que se producen en la realidad, perjudiquen el acceso de cualquiera de las partes a la justicia. De esta manera, el Juez puede, a través de los mecanismos que la Ley le brinda y a su rol de director del proceso, equilibrar desigualdades reales procurando una igualdad real en el acceso y desarrollo del proceso, lo que a su vez posibilitará una sentencia más justa. En este contexto, la única manera de garantizarla es con un esquema procesal que asegure que el derecho no solo de acción sino el de contradicción en términos de igualdad, que ambas partes tengan las mismas oportunidades de expresarse, de ofrecer pruebas, de que estas sean admitidas y valoradas por el juez.

Identificamos entonces dos problemas sustanciales que afectarían la igualdad en el Proceso y la Tutela Judicial, las que por ende resultan afectando la finalidad del proceso. Por lo que resulta necesario proponer una nueva regulación en el Proceso Abreviado Laboral, a fin que la parte demandante conozca la contestación de la demanda con el mismo término o plazo que tiene el demandado cuando conoce la demanda ó en todo caso con unos días de antelación a la Audiencia Única con la finalidad que la defensa se encuentre en mejores condiciones para confrontar su tesis o teoría del caso con la parte contraria, permitiendo así efectuar las verificaciones e indagaciones oportunas y suficientes frente a eventuales hechos nuevos que contenga la contestación ó cuestionar de manera eficiente el material probatorio de la demanda que considere o le genere duda.

## **2.2 Características del Proceso Abreviado.**

- Es un proceso célere, eficaz.
- Se estructura bajo una Audiencia Única.
- La carga de la prueba, con sujeción a las reglas especiales de distribución de la carga de la prueba.
- Concluidos los alegatos el juez emite su decisión en forma inmediata.
- La demanda debe incluir el monto total del petitorio así como cada uno de los extremos que la contienen.
- Si el monto del petitorio no supera las 10 URP, el demandante comparecerá sin abogado; si superara esta cifra y hasta 70 URP es facultad del juez comparecer con el letrado
- La oportunidad para ofrecer los medios probatorios por los actores procesales es en la demanda y sólo de manera extraordinaria se ofrecerán aquellos referidos a hechos nuevos o conocidos y obtenidos con posterioridad.
- Por su naturaleza del presente proceso, rápido, y eficaz se ventilan los casos de despido por afectación al ejercicio de la Libertad Sindical como el despido nulo, despido incausado y despido fraudulento cuando se postula como pretensión principal única.

### **2.3 Fundamentos Jurídicos del Proceso Abreviado**

El proceso abreviado laboral es una de las más importantes innovaciones de la NLPT. Este proceso destaca la relevancia que se da a la protección del libre ejercicio de la Libertad Sindical, en caso sea afectada o vulnerada, se tendrá una vía sumarísima, rápida y eficaz para reparar la afectación; se considera a la Libertad Sindical un derecho fundamental de la persona.

### **2.4 Pretensiones reguladas dentro del Proceso Abreviado Laboral**

Están previstas para los procesos referidos a la vulneración al ejercicio de la libertad sindical, la reposición como pretensión única y las demandas de menor cuantía con límites que establece la ley.

### **2.4.1 La Audiencia Única.**

- Calificada la demanda, el juez emite resolución disponiendo: su admisión y por ofrecidos los medios probatorios; el emplazamiento al demandado para que comparezca al proceso y conteste la demanda, bajo apercibimiento de declararlo rebelde, en el plazo de 10 días hábiles y la citación a las partes a la audiencia única, la que será fija entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la calificación.
- La audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.
- En la audiencia de conciliación las partes se acreditan y con la intervención activa del juez procura un acercamiento entre las partes, si resulta inoficioso el acercamiento, el juez prosigue con las etapa siguiente; previamente hace entrega de la copia de la contestación de la demanda y sus anexos al demandante para que tome conocimiento de los argumentos y los medios probatorios ofrecidos por la parte contraria a efectos que pueda revisarlos, el juez le concede un breve tiempo.
- Las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, y los alegatos son registrados en audio y videos; se desarrolla el debate oral de posiciones, las partes interactúan con sus discursos con la intermediación del juez, quien al finalizar la audiencia decidirá la controversia expidiendo sentencia.

## **CAPITULO 3:**

### **LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA Y EL PRINCIPIO DE SOCIALIZACION DEL PROCESO.**

#### **3.1 LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

##### **3.1.1 MARCO CONCEPTUAL.**

El derecho a la tutela judicial efectiva es aquel que permite a los justiciables acudir a los órganos jurisdiccionales en búsqueda de una respuesta ajustada a derecho cuando somete un conflicto de derecho ante jueces y Tribunales o busca alcanzar una declaración que respete un interés legítimo.

A lo largo del desarrollo de la humanidad se ha buscado instaurar un orden basado en el respeto al ser humano, al Derecho y a la Ley como voluntad soberana emanada del pueblo. La búsqueda de la justicia y el equilibrio ha sido siempre el norte donde se han dirigido los esfuerzos de regulaciones jurídicas de distinta jerarquía. Ello se reconoce en palabras de Eugenio Gay Montalvo:

Cuantas veces nos hemos encontrado con formulaciones jurídicas positivas de una belleza extraordinaria, que no se han correspondido en absoluto, con la realidad social de los países a los que se hace referencia, y es que hoy, como acertadamente manifiesta el profesor Teo Van Boyen, nadie quiere apartarse de esa nueva conciencia jurídica internacional emanada de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 10 que inspira los ordenamiento jurídicos modernos y en particular el nuestro.

El derecho a la tutela judicial efectiva nace a partir del derecho de acceso a la jurisdicción, es decir, tiene su base en el intento del ser humano de solucionar sus conflictos frente a un tercero imparcial respecto de los intereses contrapuestos.

### **3.1.2 BASES DOCTRINARIAS SOBRE EL DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

Como ya se ha dicho el derecho a la tutela judicial efectiva parte del derecho de acceso a la jurisdicción, esto es, el derecho de acudir ante un tercero con poder jurisdiccional para que resuelva el conflicto.

Así lo explica Juan Monroy, al indicar que:

La historia guarda el 17 de junio del 1215 como la fecha en la que los barones ingleses arrancaron al rey Juan sin tierra –en las praderas de Runnymede- algunos derechos básicos que les aseguraran un juicio correcto. Lejos estaban los barones de saber que los derechos que reivindicaron aquel día iban con el tiempo a desarrollarse y consolidarse como un grupo de derechos esenciales e inalienables que, en cualquier sociedad contemporánea, son el fundamento supremo y la razón esencial para que los derechos y la libertad de un individuo no sean agraviados en un proceso, sea por el Estado, sea por cualquier que pretenda hacer un uso abusivo de aquel. (MONROY, 1996)

Se trataba pues de dotar de alguna garantía y un procedimiento adecuado a la necesidad de dirimir los conflictos ante un tercero. El derecho al proceso empezó a gestarse hace más de 7 siglos según el relato del Dr. Monroy Gálvez, entendiéndose incipientemente como el derecho del ciudadano a no ser condenado sin un juicio previo en el que sea escuchada su defensa.

Sin embargo, el derecho a la tutela judicial no se agotó en el acceso a ella, sino que tal acceso se plasme en un proceso que además sea justo, que le garantice la posibilidad de ser oída su defensa y ofrecidas sus pruebas, desplegándose así un conjunto de derechos esenciales a ser observados durante el desarrollo del proceso.

Como corolario de ello, la conclusión lógica era que la solución producida por el órgano decisor, esté rodeada también de garantía, es decir, que esté debidamente motivada en hechos probados y que sea con sujeción a Derecho.

Finalmente se ha adicionado el término “efectiva” a continuación del derecho de la tutela judicial, y ello tiene una explicación. La tutela jurisdiccional no sería completa

si las sentencias no se cumplen. La pretensión del justiciable no se agota es la declaración de su derecho y derrotar en juicio a su oponente, sino cuando éste cumple el mandato contenido en la misma. Si no lo hace voluntariamente, el Estado debe proveer las herramientas para su ejecución.

Cabe la precisión que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva no es un derecho absoluto ni incondicional sino que debe cumplirse una serie de requisitos indispensables a través de la vía procesal prevista en la Ley. De tal manera que el rechazo de una demanda por falta de observancia de requisitos subsanables o, por no subsanación en el plazo otorgado por el órgano jurisdiccional, no vulnera este derecho.

### **3.1.3 REGULACIÓN JURÍDICA DE LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA**

#### **1) Artículo 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos**

*“Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”*

2)

#### **Artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

*“Todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia. Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, en la substanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil (...).”*

### **3) Artículo 6.1 de la Convención Europea.**

*“Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por Ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella”.*

### **4) Artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú**

*“La observancia del Debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por Ley ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”.*

### **5) Artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil.**

*“Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, con sujeción a un debido proceso”.*

**6)**

### **Artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497.**

*“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad (...)”*

## **3.2 EL PRINCIPIO DE SOCIALIZACION DEL PROCESO**

### **3.2.1 DEFINICIÓN**

El principio de socialización del proceso se ha generado a partir del cambio en el sistema procesal, de un modelo privatista a un modelo publicista.

Este principio brinda mayores facultades al Juez, al reconocerlo, en principio como director del proceso y a partir de allí, facultarle para que haga uso de las atribuciones que la Ley le confiere y utilice los mecanismos que estén a su alcance para que el proceso transcurra en igualdad, en consecuencia, que no permita que las desigualdades que se producen en la realidad, perjudiquen el acceso de cualquiera de las partes a la justicia. De esta manera, el juez puede, a través de los mecanismos que la Ley le brinda y a su rol de director del proceso, equilibrar desigualdades reales procurando una igualdad real en el acceso y desarrollo del proceso, lo que a su vez posibilitará una sentencia más justa.

### **3.2.2 REGULACION JURIDICA (NORMATIVA Y DESARROLLO DOCTRINARIO)**

#### **a) Artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Civil.**

*“El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso”.*

#### **b) Artículo III del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.**

*“En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad (...)”.*

La evolución jurídica que ha llevado a diseñar este principio, que a su vez es fundamento del proceso laboral, es el hecho de que posteriormente al auge de sistemas procesales privatísticos a partir de los cuales se creía que los derechos civiles eran derechos privados de los individuos, éstos podían disponer de ellos a su antojo. Esto se recogió en el principio dispositivo que reconoce que el proceso civil se inicia y transcurre básicamente a iniciativa de parte, y ello recorría todas las etapas del proceso (a saber, inicio, continuación, suspensión, aporte probatorio, conclusión, etc.).

A decir de Monroy, “como estas podían disponer con absoluta libertad de sus derechos civiles (privados), también podían disponer del proceso civil, que no era más que el conjunto de actos a través de los cuales se discutía la vigencia de sus derechos” (MONROY, 1996).

Otro hecho fue que las ideas de igualdad predominantes en la época sólo la entendían como igualdad ante la Ley, con lo cual se sucedían casos de gran desigualdad real. Cómo se puede propender a una igualdad cuando una de las partes está en grave desventaja respecto de la otra, sea por situaciones de condición económica, de idioma, de condición social, etc.

El principio de socialización surge pues como expresión de un sistema publicístico que otorga facultades al Juez para que pueda utilizar mecanismos que procuren igualdad real y así, decisiones, más justas.

Lo expresa brillantemente Monroy, cuando dice:

El principio de socialización (...) no sólo conduce al Juez –director del proceso- por el sendero que hace más asequible la oportunidad de expedir una decisión justa, sino que lo faculta para impedir que la desigualdad en que las partes concurren al proceso sea un factor determinante para que los actos procesales o la decisión final tengan una orientación que repugne al valor justicia. Este es el principio de socialización del proceso (MONROY, 1996).

### **3.2.3 RELACIÓN CON LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA.**

El principio de socialización del proceso tiene relación con el derecho a la tutela judicial efectiva, pues ambos constituyen fundamentos del nuevo proceso laboral signado por la prevalencia de la oralidad. Y esto es así porque de lo que se trata es de lograr un proceso donde las partes tengan equilibradas sus armas y la posibilidad de ser escuchados en el juicio sin que la desigualdad existente en la realidad les impida el acceso a la jurisdicciones, o a una decisión justa (principio de socialización), y esto sólo puede conseguirse cuando la norma le provee de una proceso que garantice este acceso en condiciones de igualdad (tutela judicial efectiva) y dotándole de herramientas procesales al Director del proceso (el Juez) para que mediante acciones y decisiones en el proceso y un eficaz sistema de cargas probatorias, posibilite una verdadera igualdad. Precisamente el concepto moderno de un proceso adecuado y justo está caracterizado por un escenario de debate de posiciones de las partes contrapuestas, donde los justiciables expresen sus alegatos, ofrezcan pruebas, los que serán escuchados y las pruebas actuadas ante un Juez imparcial que garantice que las partes se conduzcan la más plena igualdad posible. En el camino hacia un proceso sencillo, transparente, justo y eficaz, confluyen los principios de derecho a la tutela judicial efectiva con el principio de socialización del proceso.

## **CAPÍTULO 4:**

### **LA PROMOCIÓN EFECTIVA DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL**

#### **4.1 Marco Conceptual de Conciliación**

Tradicionalmente se ha venido aceptando como una realidad que la forma más común o más frecuentemente empleada para la solución de conflictos es la vía judicial o vía jurisdiccional, que implica poner a consideración de un Juez en cuyas manos el Estado ha depositado el poder jurisdiccional de resolver los conflictos jurídicos y declarar el derecho a quien le corresponda. Sin embargo, han existido a lo largo de nuestra historia, muchas otras formas de solución de conflictos que a raíz de los graves problemas que se aprecian en la administración de Justicia, como son la enorme, creciente e inmanejable carga procesal, por un lado y las probabilidades de corrupción en este Poder del Estado que generan falta de predictibilidad en las decisiones judiciales, por el otro, que han sido rescatadas y se vuelven a plantear como Mecanismos Alternativos de Resolución de conflictos (M:A:R:C.) La conciliación es uno de estos mecanismos caracterizado por la intervención de un tercero, quien hace de conciliador, quien asume funciones de facilitador que allana el camino para que las partes puedan llegar a un armonioso acuerdo, así como acercar las posiciones de las partes en cuanto éstas puedan parecer extremas utilizando las herramientas del lenguaje que permitan aclarar dudas y compatibilizar criterios sobre la base de una información adecuada y suficiente, persuadiendo a las partes acerca de las ventajas de una solución acordada. Debe remarcarse que la conciliación se ubica dentro de las formas autocompositivas de solución de conflictos porque los términos del acuerdo conciliatorio, si este se produjera, solo será válido si es aceptado y celebrado por ambas partes. De este modo, si bien hay intervención de un tercero ajeno al conflicto, esta participación no es decisoria sino la de un “buen componedor”, cuyos esfuerzos y propuestas, si las hubiera, sólo serán vinculantes si son aceptados por las partes y se plasman en un acuerdo que constituya la solución final y completa del conflicto.

## **4.2 Características de la Conciliación**

La conciliación es una institución que posee características que determinan su naturaleza jurídica, vale decir, su esencia. Así tenemos:

**4.2.1.- Voluntariedad.-** Las partes voluntariamente deciden participar en proceso de conciliación buscando diversas alternativas en la solución de su conflicto. Sufre variaciones dependiendo del tipo de modelo conciliatorio por el que haya adoptado el legislador; sin embargo, la conciliación es la forma de solución más satisfactoria para ambas partes llegan a un acuerdo final que resuelve su conflicto sin estar obligados a ello. Cabe destacar que inclusive en aquellos modelos –que no es el del proceso laboral- en el cual el legislador ha optado por exigir una conciliación pre-judicial como requisito obligatorio previo al proceso, lo que estarían obligadas las partes es a intentar la conciliación pero no necesariamente a adoptar una fórmula conciliatoria concreta que de solución a su reclamo por esta vía.

**4.2.2.- Efecto vinculante del acuerdo.-** En virtud de éste, si bien las partes adoptan libremente un comportamiento (acuerdo) determinado, este acuerdo es vinculante y obligatorio, sólo si las partes lo han aceptado libremente. Queda claro, por ello, que si las partes concuerdan en dar una solución conciliatoria a su conflicto, lo hacen de manera voluntaria, y ello tiene efecto vinculante, es decir, es obligatorio y exigible en los términos acordados.

El Código Procesal Civil y la Nueva Ley Procesal del Trabajo tienen prevista la audiencia de conciliación como fase obligatoria del proceso. La Ley de Conciliación, Ley N° 26872, ha establecido que la conciliación extrajudicial debe agotarse necesariamente, porque será un requisito de procedibilidad; sin embargo, la interpretación judicial que se viene efectuando de ambas normas exhibe una tendencia mayoritaria a interpretar que específicamente en controversias laborales, la conciliación previa no es requisito de procedibilidad, en consecuencia, no es obligatoria la conciliación extrajudicial previa al proceso judicial. Debe tenerse en cuenta que la doctrina igualmente se ha inclinado por esta conclusión<sup>1</sup>. Precisamente por ello, porque no existe obligatoriedad de conciliación previa, es

---

<sup>1</sup> Ver artículo de Paúl Paredes, “La conciliación es requisito de procedibilidad en los procesos laborales”

que la NLPL promueve enormemente la conciliación al haberla colocado en una audiencia especial para ese efecto en el proceso ordinario laboral, o como una etapa dentro de la audiencia única en el proceso abreviado laboral.

**4.2.3.- Intervención de un tercero “componedor”.-** El conciliador generalmente es elegido de forma libre por las partes que necesitan su intervención para hacer fluida la comunicación y para facilitar e impulsar la solución del conflicto evitando estancamiento y acercando las posiciones de las partes cuando éstas aparezcan extremas.

**4.2.4.-Conocimiento del conflicto de técnicas de conciliación del Tercero.-** El Conciliador es una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflictos. Obviamente en la conciliación que se produce dentro del proceso laboral, quien actúa como conciliador es el Juez.

**4.2.5.-Informalidad.-** La conciliación no requiere de mayor formalidad para el logro de un acuerdo. Lo que se quiere precisamente es que el procedimiento sea célere y simple.

**4.2.6.-Naturaleza del Procedimiento.-**El procedimiento conciliatorio es muy libre en cuanto a la presentación de pruebas y argumentos de interés. No hay por lo general etapas preclusivas que impidan usar cualquier tipo de información. En algunos casos las pruebas no son necesarias.

**4.2.7. Finalidad es el logro de un Resultado.-** El conciliador o tercero debe buscar un acuerdo satisfactorio a las partes proponiendo o adecuando las fórmulas de solución que generen alguna ventaja a cada una de las partes. En el ámbito laboral se ha venido interpretando que el conciliador posee las facultades de facilitador e impulsor en la solución del conflicto, más no la facultad de proponer fórmulas de solución, facultad que es propia de un mediador (tal como lo establece claramente la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo). En el ámbito de los procesos judiciales laborales, la Ley Procesal Laboral no le ha dado al Juez (que sería conciliador) la facultad de proponer y sí la de acercar a las partes para que éstas asuman una solución acordada satisfactoriamente de su conflicto. En el proceso civil, en cambio, una de las novedades del Código Procesal Civil de 1993 fue la facultad de formulas propuestas de conciliador que esta norma procesal le dio al Juez Civil.

**4.2.8.- Privada.-** Se encuentra vinculada con la confidencialidad de modo tal que sean las partes directamente implicadas las que tomen parte en la audiencia. Los participantes en la audiencia están obligados a mantener absoluta reserva de esa sesión.

**4.2.9.-Control del Proceso.-** Es de competencia del conciliador motivar la comunicación entre las partes siendo éstas, las únicas que tienen la facultad de solucionar el conflicto a través de un acuerdo. Tanto las partes como el conciliador intervienen en el control de la conciliación.

### **4.3 Tipos de Conciliación**

- Judicial
- Administrativa
- Del Ministerio Público
- Comunitaria
- Privada
- Arbitral

### **4.4 Fundamentos Jurídicos de la Conciliación**

- La Constitución Política del Perú
- La Ley Orgánica del Poder Judicial
- El Código Civil
- El Código Procesal Civil
- La Ley de Conciliación, Ley N° 26872

### **4.5 La Conciliación en el Proceso Abreviado Laboral**

La primera clasificación de la conciliación parte del ente que la conduce. La conciliación judicial está a cargo de un magistrado. En la estructura de la NLPT la audiencia única está estructurada a partir de la Conciliación en el proceso abreviado laboral, así admitida la demanda se emplaza al demandado para que en el término diez días hábiles para que presente su escrito de contestación a la demanda y sus anexos dentro del plazo, es decir la demanda debe ser contestada previamente,

caso contrario incurre en rebeldía. La audiencia de conciliación, debe ser fijada entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, bajo apercibimiento. La Audiencia Única se inicia con la Conciliación la que comenzará con la acreditación, el Juez director del proceso invita a conciliar sus posiciones, busca un acercamiento de las partes procesales a fin de alcanzar una solución total o parcial de sus controversia, las partes asisten con sus abogados, si la conciliación no logra su propósito, el juez continuará el juicio. En la NLPT la rebeldía como instituto procesal no ha sido fortalecido, la determinación de sus consecuencias son muy débiles a diferencia de la Ley N° 26636 que establecía la presunción relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda, así también precisaba que para que se reincorpore al proceso el rebelde debía pagar una multa. La NLPT establece la situación procesal en el cual la demandada incurre en rebeldía en caso de incomparecencia a la audiencia o no contestar la demanda o de presentarse a la audiencia sin contar con facultades suficientes para conciliar, la rebeldía se produce en forma automática ante la comisión de cualquiera de los supuestos. Se debe tener presente que en la NLPT la conciliación es un acto central, vital para lograr una rápida y eficaz solución de la controversia. (CHARMORRO BERNAL, 1994)

#### **4.5.1 Regulación Jurídica**

La conciliación se encuentra regulada por la Ley N° 26872, que en su artículo 1, declara de interés nacional la institucionalización y desarrollo de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos; asimismo, en su artículo 2, agrega que la conciliación propicia una cultura de paz y realiza siguiendo los principios éticos de equidad, veracidad, buena fe, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad y economía. La conciliación es una institución consensual, en tal sentido los acuerdos adoptados obedecen única y exclusivamente a la voluntad de las partes. Debe recordarse que esta institución está lejos de ser una novedad propia de los nuevos procedimientos, existiendo como trámite esencial en el anterior procedimiento procesal laboral escrito.

#### **4.5.2 La Falta de Promoción Efectiva de la Conciliación en el Perú**

La Conciliación en nuestro país aún no se percibe en los actores sociales de la sociedad para desarrollar una cultura de paz a través de mecanismos alternativos para ventilar de manera pacífica la solución de conflictos, para solucionar los conflictos individuales contando con la ayuda de un tercero calificado.

Esta problemática tiene una serie de factores que inciden en su promoción como la falta de formación y preparación del conciliador, el juez no está preparado para ser conciliador, por su misma función en el proceso, tienen un matiz legal propio de su formación académica, falta de preparación a los estudiantes en el nivel educativo de secundaria, en las universidades en las facultades de derecho, los cuerpos de asesores administrativos y empresariales no conciben un acuerdo rápido, temprano por que afectarían sus honorarios por lo que prefieren no aconsejar a su cliente para llegar a una pronta solución el conflicto: También la acentuada idiosincrasia de una cultura de litigio a nivel de nuestro continente, frena el fomentar y promover una cultura de paz a nivel judicial y extrajudicial aquí hay una tarea pendiente del estado para articular mecanismos unitarios y convertir esta aspiración en una política educativa pública que junto a decisiones legislativas deben regular de manera eficiente estos mecanismos.

## **CAPITULO 5:**

### **BASES JURÍDICAS**

#### **5.1 La Constitución Política del Perú**

***Artículo 2.- Toda persona tiene derecho: 2. A la igualdad ante la ley (...).***

Citando a los autores Walter Gutiérrez Camacho y Juan Manuel Sosa Sacio (2005)

La igualdad ante la ley también comprende a la igualdad en la aplicación de la norma. En tal sentido, la regla de conocer y reconocer la igualdad de todas las personas no se le impone solo al legislador, sino que vincula a todos los órganos del Estado que crean y aplican el Derecho y, en particular, a la Administración estatal y a los órganos jurisdiccionales.

Además mencionan, los citados autores Walter Gutiérrez Camacho y Juan Manuel Sosa Sacio (2005)

De esta manera, las personas que se encuentren en condiciones y supuestos equivalentes pueden tener la garantía de que los órganos públicos aplicarán la ley de manera idéntica para todos ellos. En tal sentido, tanto la Administración Pública como la jurisdicción, Principales encargados de aplicar el Derecho, ejercen sus funciones de regular o decidir derechos de los administrados y justiciables atendiendo a la aplicación uniforme de la ley para todos, salvo situaciones singulares, objetivas y razonables. Se prohíbe con ello toda diferenciación injustificada e irracional en la interpretación y aplicación de las normas al momento de impartir justicia, administrar o -en general- decidir sobre situaciones jurídicas.

***Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. (...)***

El autor Juan Monroy Gálvez (2005) menciona:

Toda esta gama de derechos son tan significativamente importantes que adquieren la calidad de derechos fundamentales, es decir, son derechos cuyo sustento es constitucional y, como tal, no pueden ser pasibles de desconocimiento o limitación

por ningún poder. De hecho, como ocurre con los derechos fundamentales, ni siquiera es imprescindible su reconocimiento literal en la norma constitucional, solo es suficiente que esté enmarcado su derecho continente para que todas sus manifestaciones, que no son pocas, se entiendan reconocidas y, en consecuencia, partes del derecho a un debido proceso (p.494).

El mismo autor Juan Monroy Gálvez (2005) nos señala que “cuando se hace referencia al derecho al debido proceso, se afirma la existencia de un derecho continente al interior del cual existen cierto número de derechos fundamentales que aseguran el reconocimiento y plenitud de un sujeto de derecho dentro de un procedimiento o proceso” (p.494).

Asimismo indica que el concepto tutela jurisdiccional hace “referencia a una situación jurídica de protección que el Estado asegura a todo sujeto de derecho con prescindencia de si participa o no en un proceso”.

## **5.2 La Nueva Ley Procesal del Trabajo**

### ***TÍTULO PRELIMINAR: Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral***

*En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.*

## **5.3 TUO del Código Procesal Civil (Principio de Socialización)**

***Principio de Socialización del Proceso.-***

**Artículo VI.-** *El Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecte el desarrollo o resultado del proceso.*

El

autor Moreno Ccancece afirma que este principio procesal:

(...) es el contenido en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Civil que establece que el Juez tiene el deber de hacer efectiva la igualdad de las partes dentro del proceso, evitando discriminaciones que afecten el desarrollo o resultado del proceso, norma procesal que por imperio de la Primera Disposición Final del acotado cuerpo adjetivo se aplica supletoriamente a los demás ordenamiento procesales, siempre que sean compatibles con su naturaleza. (Moreno Ccancece; 2007)

El mencionado autor sostiene que así “el Principio Procesal del Derecho de igualdad de las partes dentro del proceso contenido en el artículo VI del TPL del Código Procesal Civil, deriva del Principio del Derecho de igualdad jurídica ante la ley reconocido por la Constitución Política del año 1993 como un derecho fundamental de toda persona, conforme se desprende del numeral 2 del artículo 2, Capítulo I: Derechos Fundamentales de la Persona”.

## **CAPÍTULO 6:**

### **DERECHO COMPARADO**

Aproximadamente 15 años antes de finalizar el siglo pasado se han venido dando cambios acentuados, transformaciones generadas por la nueva visión de ver el mundo a través de la Aldea Global, la globalización, efectos que traspasan todas las fronteras afectando directamente las relaciones productivas y en especial las estructuras de los ordenamientos jurídicos, generando nuevas formas de organización laboral. América Latina ante tal impacto, han implementado un proceso de reformas, en los sistemas de justicia penal, civil comercial, familia, laboral, destacando un aspecto común en estas reformas es la de actualizar, modernizar y oralizar el sistema judicial. La implementación de los procesos de cambio del sistema de justicia laboral países se han venido dando en los primeros años del presente milenio así, Venezuela (año 2002), Ecuador (año 2003), Chile (año 2008), Colombia (año 2009), y en nuestro país en enero del año 2010.

#### **REFORMA PROCESAL LABORAL EN LA REPUBLICA DE CHILE.**

Ante la creciente percepción de la población respecto a que el retardo de la justicia laboral y su ineficacia a dar respuesta, así como su forzada escrituración y formalismos y su poca actividad procesal del juez entre otros, es como comienza estructurar la construcción de la reforma de la justicia laboral, sobre la base de objetivos centrales como: brindar mayor acceso a la justicia, hacer efectivo el derecho sustantivo, asegurar el oportuno cobro de los créditos laborales, la agilización de los juicios basados en la modernización del sistema procesal y en los principios de la oralidad, publicidad, concentración, inmediatez, celeridad, buena fe y gratuidad, diseñar un proceso laboral diferenciado del proceso civil, potenciando éste carácter diferencial en un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales.

La reforma creó nuevos procedimientos dependiendo de la materia o la cuantía:

**Procedimiento de Aplicación General.**- Atiende la generalidad de los casos, estructurada en base a dos audiencias: La Preparatoria y la del Juicio Oral, en la

primera el Juez relata lo expuesto por las partes, se pronuncia sobre las excepciones, para luego proseguir con la conciliación proponiendo las bases para un posible acuerdo, sin que por ello sus opiniones lo inhabiliten ( art. 452 del código del trabajo) en caso de no producirse el acuerdo, el juez fija los hechos a ser probados y se pronuncia sobre su admisibilidad de la prueba ofrecida y fija la fecha de la audiencia de juicio.

**La Audiencia de juicio.-** se inicia con el examen de la prueba ofrecida por el demandante y luego la del demandado sólo exceptuándose este procedimiento en los casos de demanda de despido donde corresponde primero al demandado. La recepción de la prueba tiene el siguiente orden: documental, confesional y testimonial (en esta última prueba están prohibidas las tachas), rendida la prueba las partes pueden hacer observaciones. La decisión se pronunciará al finalizar la audiencia o lo puede dictar en el plazo de al 15 días. Sobre la sentencia definitiva solo puede operar recurso de nulidad en caso de haberse infringido derechos o garantías constitucionales, interpuesto el recurso se enviará el expediente ante la Corte de apelaciones caso contrario no proceden más recursos.

**Procedimiento Monitorio Laboral.-** Está dirigido a demandas o controversias cuya cuantía no supere los cuatro mil dólares. Este procedimiento se inicia con un reclamo de carácter administrativo ante la Inspección del Trabajo y someterse a un proceso de conciliación como paso previo para presentar una demanda ante los tribunales (artículo 497 del código de trabajo), admitida ésta, el juez tiene opciones: si estima fundada las pretensiones del demandante dicta sentencia definitiva, en caso contrario dictará sentencia rechazándolo (artículo 500 del código de trabajo). Si existe inconformidad de las partes a las sentencias, el juez citará Audiencia Única donde se discutirá y se pronunciaran definitivamente mediante resolución.

**Procedimiento de Cobranza Laboral y Previsional.-** Las sentencias emitidas en juicio declarativo como otros de título ejecutivo son llevados a los tribunales especiales llamados Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional que se caracteriza por ser un procedimiento escrito, quienes califican el crédito y se notifica a la parte ejecutada quien tendrá 5 días para objetarla, de no ser sí se procederá a

trabar embargo en caso de incumplimiento y hacer el debido pago. La reforma en la República de Chile ha generado un cambio cualitativo y cuantitativo en cuanto al tiempo de resolver las controversias laborales, así en el Proceso Monitorio los casos resueltos en vía de Conciliación pueden terminan con sentencia en 50 días; y en el Procedimiento de Aplicación General entre 60 y 100 días, por lo que se puede decir que es un proceso exitoso, existiendo problema de demora en la cobranza laboral en el proceso ejecutivo, así como también en la falta de una delimitación diáfana de las facultades del juez en su actuación en la conciliación. Se debe destacar que en el sistema judicial laboral chileno solo existe una sola revisión judicial de las sentencias.

### **REFORMA PROCESAL LABORAL EN LA REPUBLICA DE COLOMBIA.**

La Ley establece los procedimientos para conseguir la protección del derecho al trabajo, señalando los siguientes procesos: Procesos Ordinarios y Procesos Especiales.

**El Proceso Ordinario.-** Puede ser de dos clases: de Instancia Única en función de la naturaleza de la materia o de acuerdo a la cuantía.

**PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE INSTANCIA ÚNICA.-** En este proceso se admiten las pretensiones cuya cuantía no exceda de 5 salarios mínimos legal. No se requiere de demanda escrita, sino si lo hiciera debe cumplir los requisitos señalados en el artículo 25 del C.P.L. La propuesta verbal se extenderá en una acta en donde debe constar los datos personales, la dirección del demandante y demandado, así como la pretensión y los hechos en que fundamenta su acción, el acta debe ser firmada por el juez, el secretario y el accionante, admitida el juez notificará a las partes señalando fecha y hora para que comparezcan a la audiencia, si no compareciera cualquiera de ellos el proceso prosigue, el juez aplicará el principio de contumacia; el juez inicia la conciliación si no prospera, se practicarán las pruebas ofrecidas por las partes, acto seguido declarará cerrado el debate y emitirá sentencia, contra la cual no cabe recurso alguno, salvo aclaración del contenido de la sentencia.

PROCESO ORAL DE PRIMERA INSTANCIA.- Admitida la demanda y contestada el juez señalará fecha y hora para la audiencia de conciliación, si concilian se concluye el proceso, caso contrario prosigue en estado el juez prosigue con las pretensiones no conciliadas y pasa a la Audiencia de Trámite donde se formularan las correcciones y o excepciones, actuará las prueba, el juez declarará concluido el debate y puede dictar sentencia en el mismo acto, de no estimar así citará a las partes a nueva audiencia denominada de Juzgamiento donde emitirá sentencia.

**El Proceso Ejecutivo.**- son aquellas actividades jurídicamente regulada, mediante el cual el acreedor fundándose en la existencia de un título documental, que constituye prueba plena la ejerce contra el deudor para hacerla efectiva.

**El Proceso del Fuero Sindical.**- Está relacionado a las acciones de ejercicio de la libertad sindical, en si una protección de los trabajadores en sus actividades gremiales como la formación y creación de la organización sindical, la inscripción en el registro, la afiliación de los trabajadores, el nombramiento de dirigentes sindicales y el registro de la Junta Directiva. Este procedimiento es de competencia del Ministerio de Trabajo y no del juez Laboral. Por el fuero sindical los trabajadores no pueden ser despedidos, ni disminuidas sus condiciones de trabajo ni ser trasladados a otro establecimiento de la empresa, si previamente no ha sido calificado por el Juez Laboral. La empresa que pretende despedir a un trabajador, amparado por el fuero sindical o del desmejoramiento de sus condiciones de trabajo o trasladarlo a otro establecimiento de la empresa, debe presentar una demanda ante el Juez Laboral, en éste caso su pretensión será que se le otorgue la autorización para despedir, admitida a trámite el juez notificará con fecha y hora al trabajador para que asista a audiencia; el juez en la audiencia intentará la conciliación de las partes, si no logrará ése propósito continua la audiencia se practicarán las pruebas ofrecidas para luego pronunciar su decisión, la que será apelable ante el tribunal superior, contra la decisión del tribunal no procede recurso alguno, por tratarse de un proceso especial.

## **REFORMA PROCESAL LABORAL EN LA REPÚBLICA DE VENEZUELA.**

En concordancia con el mandato Constitucional del año 1999, el 22 de agosto del año 2002, se promulgó la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), entrando en vigencia el 13 de agosto de 2003, la que está conformada por nueve Títulos y Disposiciones Transitorias. La Reforma Procesal constituye un cambio sustantivo en los procesos laborales, al introducir como portaestandarte a la Oralidad, imponiendo un proceso judicial rápido, efectivo que se traduce en Tutela Jurisdiccional Efectiva. El cambio del modelo de escriturario tradicional al nuevo modelo predominantemente Oral que bajo los principios orientadores de publicidad, uniformidad, equidad, gratuidad, concentración, celeridad e inmediatez, le sirven para dar una dinámica y fluidez en la atención y resolución a las controversias de las partes procesales. La estructura del proceso judicial laboral, estriba en la doble instancia, cada una con particularidades.

Primera Instancia.- esta se encuentra delimitada en dos fases, constituidas por la Audiencia Preliminar y la Audiencia de Juicio

- Fase de Sustanciación, Mediación y Ejecución
- Fase de Juzgamiento

En las fases del desarrollo de la primera instancia el juez promueve los mecanismos alternativos de solución de conflictos como la conciliación, la mediación y el arbitraje ,en todas las etapas del proceso el Juez cumple el rol de director, rector del proceso dándole el impulso y garantía del derecho al debido proceso y de la tutela judicial efectiva, está conformada por el Tribunal Unipersonal, quien admite o inadmite a trámite las demanda, en esta etapa se realiza un proceso saneamiento, si no hay posibilidad de acuerdo conciliatorio utilizando los MARC, prosigue el proceso. Las demandas también pueden ser presentadas en forma oral ante el juez quien las transcribe en un acta. Si una de las parte no asiste a la citación a la audiencia preliminar el juez determina el desistimiento del proceso. Culminada la Audiencia Preliminar queda determinado el *Thema Decidendum*, el demandado tiene cinco días hábiles para contestar la demanda la que se eleva al juez superior jerárquico. Fase de Juzgamiento.- en esta fase los jueces especializados que conforman el Tribunal de Juicio de Trabajo, deciden la solución del conflicto procesal.

SEGUNDA INSTANCIA.- conoce en vía de apelación las sentencias interlocutorias y las sentencias definitivas. El tribunal está conformado por jueces superiores y puede ser unipersonal o tribunal colegiado integrado por tres magistrados. Admitido el expediente a trámite se emite auto señalando fecha y hora de la audiencia de juicio, la audiencia tiene las siguientes etapas alegaciones o confrontación de posiciones, la actuación probatoria y los alegatos de cierre, actos que generaran convicción en el juez y estar en condiciones de producir la sentencia una vez terminada la audiencia. Si el caso es complejo el juez postergará la fecha de su decisión la que será dentro de los cinco días posteriores a la finalización de la audiencia.

Los Procesos Especiales.- existen dos tipos de procesos extraordinarios el Recurso de casación y el Control de Legalidad.

El proceso laboral Colombiano privilegia la Tutela Procesal Efectiva que es el derecho de los ciudadanos a exigir al Estado a través del ejercicio de la función jurisdiccional para que sus interés en controversia sean tutelados de manera eficaz de conformidad con el orden jurídico que incluye el ser oído, obtener un fallo fundado en derecho después de un proceso de doble instancia. El juez para ejecutar sus sentencias el art. 137 le concede amplias facultades para emitir resoluciones de tipo preventivo o cautelar.

De Las Sanciones.- Los derechos o fuero sindical adquiere la categoría de derechos Fundamentales de la Persona, el nuevo proceso laboral establece un procedimiento sancionador que se efectúa en resguardo al principio de legalidad y tipicidad, las multas están establecidas en unidades de referencia tributaria para los casos de: simulación, fraude, obstaculizar la justicia o la legislación laboral. En los caso de incumplimiento a las órdenes judiciales de reenganche de los trabajadores amparados en el fuero sindical, la violación del derecho de huelga y la obstrucción al cumplimiento de los mandatos de la autoridad de trabajo, el cierre ilegal e injustificado del cierre de las empresas, estos casos están sancionados con arresto de 6 a 15 años.

## **CAPÍTULO 7.- PROPUESTA LEGISLATIVA**

### **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 29497**

#### **I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Transcurridos casi 6 años de aplicación progresiva de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 en nuestro país, se ha podido constatar que si bien los fundamentos de esta Ley conforme claramente lo señala el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley aluden al principio de socialización del proceso cuando declara que “En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes (...)”. Sucede que esta disposición del Título Preliminar indica la base sobre la cual se diseñó el modelo procesal novedoso caracterizado por la oralidad, sin embargo, se aprecia que en el modelo abreviado laboral no se estaría haciendo vigente los principios de socialización del proceso ni de igualdad de las partes ante la Ley, pues hay un trato desigual a la parte laborante generalmente demandante en el proceso, con respecto a la parte demandada, generalmente el empleador. Y ello se aprecia en el hecho de que a la parte demandada se le entrega el escrito de demanda debidamente calificado con una anticipación suficiente para que procure hacer su defensa, mientras que al demandante se le entrega la contestación de demanda recién en la Audiencia única, con el consiguiente perjuicio en cuanto al poco tiempo que tiene para preparar su defensa. Esto genera que ambas partes vayan a la Audiencia Única en situación desigual, que es precisamente lo contrario a los fundamentos del nuevo modelo procesal. Como quiera que la parte demandada entrega la contestación de demanda dentro de los diez días de notificado el auto admisorio, este escrito postulatorio queda en poder del Juzgado hasta la Audiencia Única, consideramos que en nada perjudica al proceso que la contestación de demanda sea entregada (notificada) a la parte

accionante con una anticipación mínima de 10 días previos a la fecha señalada para la Audiencia Única. De esa manera, ambas partes estarían en igualdad de condiciones tanto en cuanto a las posibilidades de conciliación, como respecto de la Audiencia Única en su integridad. Esto contribuiría al logro de los fines y fundamentos del nuevo modelo, por lo que proponemos la modificatoria de los artículos 48 y 49 de la Ley 29497.

## **II. ANÁLISIS COSTO- BENEFICIO**

La propuesta de Ley no implica erogación de los recursos públicos, cumpliendo con lo dispuesto por el literal a) del numeral 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, pues únicamente se trata de una ley que modificaría dos artículos de la Ley 29497 denominada Ley Procesal del Trabajo, la cual viene implementándose progresivamente a nivel nacional. Tal modificatoria no requiere mayores recursos que los que ya están destinados para su aplicación.

## **III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa pretende modificar los artículos 48 y 49 de la Ley N° 29497, procurando hacer vigente los principios de socialización del proceso e igualdad entre las partes, particularmente, favorecer el acceso a la tutela judicial efectiva en condiciones de igualdad entre los sujetos procesales.

#### **IV. FORMULA LEGAL:**

##### **PROYECTO DE LEY**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;**

**Ha dado la Ley siguiente:**

**“LEY QUE MODIFICA LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, LEY N° 29497”**

##### **Artículo 1º.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto modificar los artículos 48 y 49 de la Ley 29497.

**Artículo 2º.-** Modifíquese los artículos 48 y 49 de la Ley 29497, en los siguientes términos:

*“ARTICULO 48: Traslado y citación a Audiencia Única.*

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

- a) Admisión de la demanda:*
- b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles;*
- c) La notificación de la contestación de demanda al demandante con anticipación de diez (10) días hábiles anteriores a la fecha fijada para Audiencia Unica.*
- d) La citación a las partes a Audiencia Unica, la cual debe ser fijada entre los veinte (20 y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.*

*ARTÍCULO 49: 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.*
- 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”.*

### **Artículo 3º.- Norma modificatoria**

Modifíquese las disposiciones que se opongan o limiten la presente Ley.

### **Artículo 4º.- Vigencia**

La presente Ley entrara en vigencia al día siguiente de su publicación.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.-** La presente ley es de aplicación inmediata, inclusive a los procesos en trámite ya iniciados con la Ley N° 29497 en su texto original, siempre y cuando se encuentren en el estadio procesal correspondiente, esto es, de recepcionarse el escrito de contestación de demanda y notificarse a la parte demandante con anticipación a la Audiencia Única en el Proceso Abreviado Laboral.

## **IV. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**

### **ANALISIS DOCTRINARIO SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y EL PROCESO ABREVIADO**

Se analizó doctrinariamente los principios y fundamentos jurídicos sobre las que se rige la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y se realizó la revisión doctrinaria de autores especializados en derecho laboral, para poder cumplir con este objetivo específico que sirvió para alcanzar un mayor sustento del tema.

### **ESTUDIO DEL RESGUARDO JURÍDICO DEL DERECHO PROCESAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO**

Se realizó la revisión y estudio de las bases jurídicas del proceso, por lo que se revisó nuestra Constitución Política, el Código Procesal Civil y la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de determinar las normas, fundamentos jurídicos y principios del derecho que sirven de bases para el derecho procesal, que establece nuestro sistema normativo nacional, con la finalidad de cumplir con este objetivo.

### **ANALISIS DE LA LEGISLACIÓN COMPARADA SOBRE LA REGULACIÓN DEL PROCESO LABORAL**

Se procedió a analizar las leyes de países como Chile, Colombia y Venezuela, lo cuales tienen una similar realidad social con nuestro país, revisando la forma como han regulado sus procesos laborales y los resultados que han obtenido, cumpliéndose de esta manera con el presente objetivo específico.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo al desarrollo del Marco Teórico en el presente trabajo de investigación, en primer lugar, se realizará el análisis de nuestro tema a la luz de la doctrina nacional.

Citando a autores como el Dr. Javier Arévalo Vela nos señala que el proceso abreviado debe ser objeto de una modificación normativa que permita que el escrito de contestación de demanda sea entregado a la parte laboral demandante con anticipación a la audiencia única, posibilitando una mejor defensa e igualdad de condiciones para la parte demandante. Asimismo de autores como el Dr. Luis Vinatea Recoba señalan la importancia de las actuaciones equilibradoras del juez como por ejemplo, entre muchas, ***conceder plazos especiales para la lectura de la contestación de la demanda en los procesos abreviados o enviar copias previas de la misma***, sujetas a posterior admisión, pues el juez no puede permitir que en un proceso la diferencia misma de las partes limite las posibilidades de acceso a las mismas armas y posibilidades. Por lo que, del análisis doctrinario se puede mencionar que la entrega de la contestación de la demanda al demandante no afectaría a la finalidad del proceso laboral, sino por el contrario evitaría la desigualdad de las partes en los procesos de conocimiento haciendo posible la igualdad de condiciones para la parte demandante en el proceso abreviado laboral.

Siendo que la entrega de contestación de demanda se entrega por el juez en la audiencia única después de frustrada la conciliación no favoreciendo a la igualdad de condiciones que debe existir de las partes en el proceso, continuando con el desarrollo de la discusión de resultados; en segundo lugar es necesario el análisis de las bases jurídicas como nivel de contraste para el presente trabajo. La Constitución Política de nuestro país establece la garantía que debe existir del debido proceso y la tutela jurisdiccional como observancia dentro de la función jurisdiccional, de igual manera, se establece el derecho que tiene toda persona a la

igualdad ante la ley. Nuestro Código Procesal Civil establece el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, como un derecho que le pertenece a todas las personas para el ejercicio o defensa de sus derechos o intereses, así como también establece la sujeción de lo mencionado anteriormente al debido proceso; finalmente La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece en el artículo III del Título Preliminar, la observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional, entre otros, por los jueces laborales, señala además que los jueces laborales deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes. Por lo que, de lo revisado anteriormente, es observable como nuestro ordenamiento jurídico, desde sus normas constitucionales busca garantizar el logro de una tutela judicial efectiva y al debido proceso, por lo que al afectar la regulación actual del proceso abreviado laboral a la igualdad procesal, entonces se puede observar cómo se termina por vulnerar derechos fundamentales de las personas.

Dentro del ámbito de los Tratados Internacionales, tenemos al artículo 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el que establece que “todas las personas son iguales ante los tribunales y cortes de justicia, menciona además el derecho que tienen a las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial”.

En este orden de ideas, es necesario para la presente tesis, mencionar la vulneración al Principio de Socialización del Proceso. Este principio (Regulado por el Código Procesal Civil en el Título Preliminar, artículo VI) deriva del principio de igualdad el cual se encuentra establecido dentro de nuestra Constitución como mencionamos anteriormente. Por este principio, entonces se reconoce al juez como director del proceso y en uso de esa atribución que la ley le confiere utilice los mecanismos que estén a su alcance para que el proceso transcurra en igualdad, e impidiendo que la desigualdad que se produzca en la realidad, perjudiquen el acceso a la justicia de cualquiera de las partes. Por lo que, siendo afectada la

igualdad procesal de las partes en los procesos abreviados laborales, en conclusión se vulnera al principio de socialización del proceso.

Finalmente en el Derecho Comparado, en países como Chile, Colombia y Venezuela las partes que concurren a la judicatura tienen conocimiento de la demanda y la contestación antes de las audiencias establecidas, en igualdad de condiciones en el tiempo o plazo, es decir, las partes son notificadas oportunamente con anticipación a las audiencias, pudiendo observarse que el resultado de los procesos se realizan en condiciones de igualdad procesal garantizando el principio de socialización, y por ende al debido proceso y la tutela judicial.

Por lo que, es necesario se modifiquen los artículos 48 y 49 de la NLPT que regulan el proceso abreviado laboral, a fin de que las partes puedan alcanzar una igualdad sustancial y se garantice el principio de socialización del proceso.

## **VI. CONCLUSIONES**

**1.** El principio de socialización del proceso se encuentra vulnerado en la regulación actual del Proceso Abreviado Laboral en nuestro país, puesto que del análisis doctrinario y jurídico efectuado en la presente tesis, en la realización de la audiencia única, la parte demandante no se encuentra en igualdad de defensa frente a la otra, debido a que solo tiene un breve periodo de tiempo para poder revisar la contestación de demanda y continuar con la audiencia, vulnerándose de esta manera el principio en mención.

**2.** Se confirma la hipótesis del presente trabajo de investigación, por lo que al ser vulnerado el principio de socialización en el proceso abreviado laboral, resulta necesario que se realice una nueva regulación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la finalidad de garantizar el principio de socialización del proceso, logrando de esta manera el respeto del derecho al debido proceso y a la tutela jurisdiccional.

**3.** Se cumplió con el objetivo general, para lo cual fue necesario el análisis a nivel doctrinario sobre el tema, el análisis sobre las bases jurídicas de nuestro ordenamiento jurídico, y la revisión y estudio de la Legislación Comparada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que el Poder Judicial haga uso de la iniciativa legislativa proponiendo ante el Congreso de la República la modificación de los artículos 48 y 49 de la NLPT.
2. Que, en tanto no se modifique la norma, los jueces laborales en resolución motivada dispongan la entrega de la contestación de demanda y anexos a la parte demandante con anticipación mínima de 10 días hábiles antes de la audiencia única. Esto en atención a los fundamentos de la Ley N° 29497 artículo III del Título Preliminar y al rol de director del proceso que tiene el Juez.
3. Adicionalmente a fin de que se generalice la recomendación anterior, se propugne la celebración de acuerdos correspondientes en esta línea, a través del Pleno Jurisdiccional Nacional (Jueces Superiores Laborales) y Pleno Jurisdiccional Laboral de la Corte Suprema de la Republica (Jueces Supremos de la Salas en lo Constitucional y Social).

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. *Comentarios al Código Procesal Civil*. Tomo I, Lima: Editorial El Búho. 2008
2. MONROY GÁLVEZ, Juan. *Introducción al proceso civil*. Tomo I, Bogotá: Editorial Temis, 1996, pp.337.
3. MONROY GÁLVEZ, Juan. *La formación del proceso civil peruano. Escritos Reunidos*. Perú: Comunidad, 2003, pp. 744
4. BURGOS ZAVALA, Martín (Ponencia). II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo, Piura, Noviembre 2013, pp. 147.
5. CHAMORRO BERNAL, Francisco. *La tutela judicial efectiva*. España: Casa Editorial, 1994, pp. 443-470.
6. VINATEA RECOBA, Luis. *La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima.
7. TOYAMA MIYAGUSUKO, Jorge y VINATEA RECOBA, Luis. *Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Casa Editorial Gaceta Jurídica 2012 .pp 265-269.
8. GARCIA MANRIQUE, Alvaro. “La carga de la Prueba” .*Manual Operativo 3: El Nuevo Proceso Laboral*. Octubre 2011. Soluciones Laborales.- Gaceta Jurídica S.A. Lima El Buho EIRL, pags. 106-107.
9. Revista Facultad de Derecho PUCP. *El Rumbo de las Reformas Laborales. Balance y perspectivas*. Fondo Editorial de la PUCP. 2012-
10. MONTERO AROCA, J. *Jurisdicción y Competencia*.
11. LILLO, Ricardo y Eduardo ALCAÍNO. REVISTA DEL CENTRO DE ESTUDIOS DE JUSTICIA DE LAS AMERICAS-CEJA. *El Funcionamiento de la Reforma a la Justicia Laboral en Chile*. Santiago:Ediciones Inecip, 2013, pp 6-43.
12. GONZÁLES PÉREZ, J. *El derecho a la tutela jurisdiccional*. España: Civitas Edicion, 2001.
13. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *La Oralidad, el Nuevo Paradigma*. Lima, 2013.

14. PAREDES PALACIOS, Paúl. *“La Oralidad y el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano”*. Ponencia presentada en el Seminario Internacional *“Proceso y Constitución”*. Libro oficial de ponencias. Mayo 2011.
15. ASAMBLEA NACIONAL REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Ley Orgánica del Trabajo, 2012, pp 7-15, 188-194.
16. CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD. Revista Institucional *“V Aniversario de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”* Trujillo, 2015.