

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA DE DERECHO**



**Vulneración al principio de socialización frente al proceso abreviado  
laboral en la audiencia única Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ABOGADO**

**AUTOR**

**Dayna Daleshka Deza Celis**

**ASESOR**

**Igor Eduardo Zapata Velez**

<https://orcid.org/0000-0002-4391-9805>

**Chiclayo, 2023**

**Vulneración al principio de socialización frente al proceso abreviado  
laboral en la audiencia única Nueva Ley Procesal del Trabajo N°  
29497**

PRESENTADA POR  
**Dayna Daleshka Deza Celis**

A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR

Ricardo Vicente Silva Peralta  
PRESIDENTE

Ana María Margarita Llanos Baltodano  
SECRETARIO

Igor Eduardo Zapata Velez  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A mi abuela Aura Oliva La Madrid, a mi padre Víctor Deza Oliva, a mi abuelo Manuel Deza Sánchez, a mi mamá Lurdes Celis Feijoo, a mi amada hija Madison Rojas Deza y a mis hermanos, a quienes amo con todo mi corazón.

## **Agradecimientos**

A Dios por permitir culminar mi carrera profesional con éxito, a la Magistrada Dra. Cecilia Tutaya Gonzales porque a través de sus enseñanzas he podido enfocarme en el presente tema con totalidad. Finalmente, pero no menos importante al Dr. Jorge Roncal Córdova, actualmente mi jefe, por brindarme todo el material académico y bibliográfico, además de haber sido mi guía y asesor externo de inicio a fin.

# Vulneración al principio de socialización frente al proceso abreviado laboral en la audiencia única Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.upn.edu.pe">repositorio.upn.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="https://doku.pub">doku.pub</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	2%
6	<a href="https://revistas.pj.gob.pe">revistas.pj.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%

## Índice

<b>Resumen</b> .....	<b>7</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>8</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>9</b>
<b>I. Revisión de literatura</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1. Antecedentes de estudio</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2. Bases Teóricas</b> .....	<b>13</b>
1.2.1. Derecho Procesal Laboral en el Derecho Comparado .....	14
1.2.2. Nueva Ley Procesal de Trabajo en el Perú .....	17
1.2.2.1. Definición .....	17
1.2.2.2. Beneficios .....	17
1.2.2.3. Características .....	18
1.2.3. Procesos laborales .....	18
1.2.3.1. Proceso ordinario laboral .....	18
1.2.3.2. Proceso abreviado laboral.....	21
1.2.4. Principios en el proceso Constitucional y la NLPT .....	23
1.2.4.1. Principios del Derecho Constitucional.....	23
1.2.5. Notificación de resoluciones en el proceso abreviado laboral .....	26
1.2.5.1. Notificación previa.....	26
1.2.5.2. Notificación en audiencia .....	27
<b>II. Materiales y métodos</b> .....	<b>28</b>
<b>III. Resultados y discusión</b> .....	<b>28</b>
<b>3.1. Sobre la audiencia única en el derecho peruano y comparado</b> .....	<b>28</b>
<b>3.2. Importancia del principio de socialización</b> .....	<b>30</b>
<b>3.3. Vulneración del principio de socialización a través del análisis de resoluciones</b> .....	<b>31</b>
3.3.1. Notificaciones anticipadas .....	31

3.3.2. Notificaciones en audiencia .....	32
<b>Conclusiones .....</b>	<b>34</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>35</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>36</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>39</b>

## Resumen

La Ley 29497, trajo consigo un cambio favorable al sistema procesal laboral, toda vez que tanto empleadores como trabajadores se han visto beneficiados, de tal forma que el proceso se ha convertido en una herramienta célere y sencilla, primando la oralidad. Sin embargo, ello no quiere decir que no se hayan evidenciado deficiencias y detalles a lo largo del proceso, por ende, la presente investigación tiene como objetivos demostrar mediante jurisprudencia la vulneración al principio de socialización para una propuesta de modificatoria en la Audiencia única del Proceso Abreviado Laboral entorno a la NLPT con énfasis en el principio de socialización, analizar desde la normativa nacional y comparada, la Audiencia Única del Proceso Abreviado laboral para evidenciar las deficiencias que de la misma devienen, explicar la importancia del principio socialización en el proceso Laboral desde el derecho Nacional y comparado, finalmente determinar en qué etapa se manifiesta la vulneración al principio de socialización. En ese sentido, se ha empleado el método cualitativo que se adecuó a un tipo documental, teórico y bibliográfico. Asimismo, para lograr el objeto de estudio se dispuso el análisis de las bases teóricas y conceptuales que se profundizan en los contenidos encontrados mediante la técnica del Fichaje. Por otro lado, del análisis de resultado y conclusiones se ha visto reflejado en las resoluciones citadas el criterio diferenciado de los Magistrados de diversos departamentos judiciales, en relación a la notificación previa del escrito de contestación de demanda, puesto que en otros casos no sucede. Se concluye que, al existir vulneración al principio de socialización dentro de dicha Audiencia, es necesario una propuesta de modificatoria el artículo 49 inciso 1. de la Ley N° 29497.

**Palabras claves:** Nueva Ley Procesal del Trabajo, principio de socialización, vulneración

## Abstract

Law 29497, brought with it a favorable change to the labor procedural system, since both employers and workers have benefited, in such a way that the process has become a fast and simple tool, prioritizing orality. However, this does not mean that deficiencies and details have not been evidenced throughout the process, therefore, the objective of this investigation is to establish the legal foundations for a proposal for modification in the Single Hearing of the Abbreviated Labor Process, with emphasis in the principle of socialization, analyze from the national and comparative regulations, the Single Hearing of the Abbreviated Labor Process to demonstrate the deficiencies that result from it, explain the importance of the principle of socialization in the Labor process from the National and comparative law, finally determine At what stage is the violation of the principle of socialization manifested in this sense, the qualitative method that was adapted to a documentary, theoretical and bibliographical type has been used. Likewise, to achieve the object of study, the analysis of the theoretical and conceptual bases that are deepened in the contents found through the Fichaje technique was arranged. On the other hand, from the analysis of the results and conclusions, the differentiated criteria of the Magistrates of various judicial departments have been reflected in the aforementioned resolutions, in relation to the prior notification of the writ answering the claim, since in other cases it does not happen. It is concluded that, since there is a violation of the infringement of socialization within said Hearing, a proposal to amend article 49 paragraph 1 of Law No. 29497 is necessary.

**Keywords:** New Labor Procedure Law, infringement of socialization, violation

## Introducción

En el año 2010 entró en vigencia la Ley N° 29497 – NLPT, iniciando su implementación en la ciudad de Tumbes, para ir aplicándose progresivamente en los demás distritos judiciales, trayendo consigo un nuevo enfoque y mejora en beneficio de los derechos de los trabajadores. Una de las novedades que trajo consigo la presente normativa, es la inclusión de aquellos llamados principios consignados dentro del cuerpo normativo, con el fin de que actúen como base inspiradora en la solución de conflictos laborales. Así, de acuerdo al profesor Gamarra se pueden verificar dos tipos de principios: “(...) los principios fundantes como inspiradores de toda la legislación laboral, y los principios operacionales o reglas del derecho procesal del trabajo como la oralidad, intermediación, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad.”. En el primer grupo, denominado principios fundantes, entendidos como aquellos que todo proceso debe seguir para darle realce y énfasis al debido proceso, es que encontramos al denominado principio de socialización.

El principio de socialización es aquel principio que salvaguarda la igualdad de participación en hacia los sujetos procesales dentro del proceso. Este, tiene como base normativa el principio protector que rige al Derecho del Trabajo. Así encontramos que, el artículo VI del Título Preliminar del CPC, señala *“El Juez debe evitar que la desigualdad entre las partes (...). En el mismo sentido, el artículo III del título preliminar de la ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 señala 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, 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 a la madre gestante, el menor de edad y a la persona con discapacidad (...)”*

Como podemos evidenciar, tanto el CPC, así como la ley laboral materia de análisis, hacen referencia al principio de socialización, el mismo que pretende proteger la igualdad entre las partes de un proceso, de tal manera que la parte demandante como el demandado tengan las mismas oportunidades en cuanto a su derecho de defensa y debido proceso.

Esta igualdad de oportunidades debe verse traducida en sus actuaciones durante el proceso laboral, ya sea en un proceso ordinario o abreviado, ambos regulados en la NLPT. Sin embargo, merece especial énfasis la situación presentada en el proceso abreviado laboral.

Este tipo de proceso tiene como principal característica contar con una audiencia única, y una sucesión de actos procesales más cortos a comparación del proceso ordinario laboral. Tal

es así que en la secuencia de actos, luego de presentada la demanda se deberá emitir un auto admisorio, y se notifica a la parte demandada para que cumpla con efectuar la contestación dentro del plazo de ley, la misma que se corre traslado a la parte demandante en audiencia única, de conformidad con el artículo 49° inciso 1 de la NLPT la misma que señala “*hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos*”.

Este escenario nos permite apreciar que, a diferencia del proceso ordinario laboral, la parte demandante en un proceso abreviado, según la norma cuenta con un plazo prudencial para la revisión de la contestación de demanda y los anexos, a efectos de plantear su teoría del caso y estrategia jurídica, sin embargo en la práctica no sucede ello, ya que si bien la normativa contempla 20 a 30 días para emplazar el escrito de contestación de demanda, en muchos casos el Juez provee el escrito de contestación de demanda en el mismo acto de audiencia, lo cual no tendría sentido de ser el proceso abreviado laboral ya que se estaría llevando a cabo como un proceso ordinario laboral, como consecuencia algunos recurrentes pueden revisar el escrito de contestación de demanda en el mismo acto de audiencia y otros teniendo un plazo como señala la norma para la revisión del escrito y documentales, ocasionando un perjuicio y dejando de lado un criterio uniforme, lo que limita su derecho de defensa y genera una desigualdad entre las partes del proceso, colocando al demandante en una mejor posición frente al demandado, y con ello afectando directamente al principio de socialización, el mismo que procura evitar la desigualdad entre las partes del proceso.

Es por ello que, ante dicha situación y las posibles consecuencias que se suscitan de ella, es que, en la presente investigación se ha formulado el siguiente problema: *¿Existe vulneración al principio de socialización durante la audiencia única del proceso abreviado laboral establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497?*

Así, ante la interrogante planteada se formuló como hipótesis de trabajo: Si el artículo 49° inciso 1 de la NLPT que contiene las disposiciones sobre la Audiencia única en el proceso laboral abreviado vulnera el principio de socialización, al no otorgar las garantías de defensa suficientes al demandante, limitando su tiempo y estrategia de defensa, entonces corresponde demostrar mediante jurisprudencia la vulneración al principio de socialización permitiendo implementar una medida legislativa para evitar la desigualdad entre las partes en el proceso.

En ese sentido, a fin de verificar la hipótesis señalada, se ha planteado como objetivo general de la investigación: Demostrar mediante jurisprudencia la vulneración al principio de socialización para una propuesta de modificatoria en la Audiencia única del Proceso Abreviado Laboral entorno a la NLPT con énfasis en el Principio de socialización. Asimismo, se han planteado tres objetivos específicos, consistentes en: i) Analizar, desde la normativa nacional y comparada, la Audiencia Única del Proceso Abreviado laboral peruano para evidenciar las

deficiencias que de la misma devienen; ii) Explicar la importancia del principio socialización en el proceso Laboral desde el derecho Nacional y comparado y iii) Determinar en qué etapa se manifiesta la vulneración al principio de socialización en el Proceso Abreviado laboral.

Por otro lado, es importante señalar la justificación de la presente investigación, tomando en cuenta que, *“justificar un estudio implica explicar por qué es conveniente llevarlo a cabo, cuál es su beneficio, su recompensa o su utilidad, qué oportunidades ofrece, en qué fortalece la realización de la investigación, o bien cuál es la consecuencia de no realizarla, y si se presenta alguna debilidad o amenaza al no llevarla a cabo”*. (Chavarría, S. 2010).

En esa línea de ideas, la presente investigación pone en contexto la vulneración al principio de socialización que tiene lugar en el proceso abreviado laboral, puesto que, conforme se ha detallado en las líneas precedentes, las partes procesales no actúan ante las mismas oportunidades, ya que el plazo para poder revisar la contestación de demanda, por parte del accionante se realiza en el mismo momento de la Audiencia Única, no teniendo el tiempo adecuado para valorar las pruebas aportadas o contenido de la misma. Es por ello que, esta investigación presenta una utilidad práctica, pues busca implementar una medida legislativa y con ello mejorar los alcances de la NLPT N° 29497, principalmente en el proceso abreviado laboral, evitando contradicciones en los principios procesales, brindando igualdad de oportunidades y con ello seguridad jurídica que aporte de manera eficiente a una mejor administración de justicia, que otorgue justicia pronta pero en igualdad de condiciones a los sujetos procesales del proceso laboral.

Finalmente, debemos precisar que el aporte, a nivel jurídico, de la presente investigación consiste en la propuesta de modificatoria del inciso 1 del Artículo 49°, audiencia única en el proceso laboral abreviado de la NLPT N° 29497 con la finalidad de proveer con antelación el escrito de contestación de demanda.

## **I.Revisión de literatura**

### **Antecedentes de estudio**

En relación a los antecedentes tenemos diversas investigaciones que se refieren al contexto en que se concibió y se desarrollará el trabajo.

El tesista, Sergio Andrés Urbina Sotero (2020). En su tesis para obtener el grado de bachiller, titulada *“La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante”* El contenido se contrasta con la presente investigación, toda vez que en la tesis postulada atiende al derecho al debido proceso, y por ende contraviniendo el derecho a la defensa de la parte accionante, este se vería afectado al momento de tener conocimiento el demandante del

contenido al emplazarse de la contestación de la demanda en Audiencia Única, encontrándose en peligro su derecho al contradictorio.

En tal sentido, cuando accionamos mediante vía judicial sabemos que iniciamos con la demanda, después de ello a través del auto admisorio se admite a trámite la demanda para ser notificada y tener como respuesta la contestación de demanda, asimismo en el proceso abreviado laboral surgen ciertos imprevistos que dificulta el debido proceso y el derecho a la defensa por cuanto no se configura un plazo razonable ante una de las partes procesales, ello en razón a que el demandante solo cuenta con pocos minutos que le otorga el Juez para que pueda revisar la contestación de la demanda en la misma Audiencia Única, de tal manera que se propone que el demandante pueda tener acceso a este escrito antes de la realización de dicha diligencia para que pueda revisar previamente, ello con el escrito de contestación de demanda ya proveído. Aunado a ello, proporciona un aporte consistente para la elaboración de mi tesis, ya que el tema va enfocado a realizar una mejora hacia el artículo de la Audiencia única en el proceso abreviado laboral.

De las tesis revisadas a nivel nacional, podemos destacar las ideas aportadas por **Díaz & Diestra (2017)**, en su tesis para obtener el grado de bachiller, titulada **“El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y la audiencia única en el proceso laboral”**: Debemos rescatar que dentro del Proceso Abreviado Laboral si bien existen algunas deficiencias con la normativa en la NLPT, también debemos destacar la utilidad que tiene dicha audiencia en el proceso, porque, así como desventajas también la ley nos trae beneficios, con la finalidad de continuar con el proceso a través de una conciliación, llegando a esta etapa en igual condiciones tal y como lo señala el tesista, sobre todo en este caso el trabajador que se encuentra en un estado de mayor protección respecto del empleador.

La tesis señalada, dentro de su propuesta nos permite tener una mayor visión en el tema de la audiencia de conciliación y la audiencia única dentro del proceso abreviado laboral, ya que es en ese contexto donde se desarrolla la problemática del tema.

Aunado a ello, lo que se rescata del tesista **Fernández, R. (2016)**, en su tesis para obtener el grado de bachiller, titulada **“El proceso abreviado laboral y la vulneración al principio de socialización en la nueva ley procesal del trabajo del Perú”**: Tenemos una nueva implementación ante nuestra legislativa laboral para brindar un sistema judicial con mayores ventajas dentro de los procesos que se susciten a lo largo del tiempo. Conforme cambia el contexto no solo del ámbito nacional sino también lo hemos visto con la legislación comparada a nivel internacional, nos hemos visto en la necesidad de poder contar con mayores

instrumentos que permitan acceder a la justicia y brindar mejoras para ir a la par hablamos del sistema de justicia, así como las nuevas tecnologías.

Esta es una de las tesis modelo, en las cuales me baso para poder orientarme conforme al presente tema, pues va dirigido hacia el mismo objetivo, lo cual es analizar de manera detallada donde se genera la vulneración del principio de socialización y de qué manera el Derecho comparado participa en este gran aporte, de poner a prueba la legislación extranjera y que eficacia ha dado dicho resultado.

Asimismo, dentro de lo que concierne a la Nueva Ley Procesal de trabajo rigen una serie de principios que predominan en la nueva implementación de la presente ley laboral, en tal sentido, el aporte del tesista *Olivera, R. (2017), en su tesis para obtener el grado de bachiller, titulada “Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Módulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el año 2015”*: Los principios del Derecho Laboral forman parte esencial del proceso laboral, en tanto constituyen la reserva segura e inagotable tal y como lo señala el autor Beltrán, asimismo los principios del Derecho procesal se constituyen como juicios de valor de dicha estructura normativa, donde resaltan también los valores básicos y se constituyen como las condiciones ético-jurídicas de la comunidad laboral. Dichos principios son indispensables y trascendentales en el proceso, ya que proporcionan una facultad inherente a las prácticas en la aplicación del derecho laboral y nos permiten abrir puertas de justicia ante la necesidad de conseguir una solución respecto al sistema legal que poseemos. Los principios como celeridad procesal, inmediatez, oralidad destacando, economía procesal y otros, nos brindan esa esperanza de conseguir un derecho justo.

Con esta tesis lo que necesitamos es darle énfasis e importancia a los principios que rigen la NLPT, ya que sin ellos los procesos y las normas sería mera legislación positiva lo cual en nuestro ordenamiento no habría cabida. Además, junto a los principios de la NLPT podemos garantizar la justicia y seguridad del sistema legislativo que presenta nuestro país, siempre y cuando podamos verificar y subsanar ciertos vacíos e inconsistencias que hasta el día de hoy se han presentado.

Con respecto a la tesis propuesta por el autor *Talavera, F. (2016) en su tesis para obtener el grado de bachiller, titulada, “Existencia de conflicto entre el principio de Socialización y el Principio de oralidad por la aplicación de este último en la nueva ley procesal del trabajo, Ley 29497, Arequipa 2011”*: Que, si bien es cierto, el principio de socialización, está contenido dentro de los principios del derecho constitucional, sin embargo, la NLPT también desarrolla tal principio, ya que, nos encontramos en una relación de subordinación cuando hablamos de empleador y trabajador, por lo que necesita que la ley

ampare y proteja en este caso a la parte más vulnerable, quien viene a ser el trabajador. El principio de socialización trae en su contenido la posibilidad de prevalecer la igualdad de las partes en el proceso, sin que ninguna de estas, se encuentren en menor oportunidad de participar en el proceso, en el presente contexto de acuerdo a la audiencia única en el proceso abreviado laboral, el juez mediante una aplicación imparcial podrá resolver el caso materia de litis así como quebrantar toda acción que induzca a brindar mayores beneficios y facilidad de participación en el proceso en caso una de las partes se encuentre en mejor proporción, ante ello la oralidad impide que por la celeridad del modelo de la NLPT se vulnere el principio de socialización entre las partes.

Finalmente, la presente tesis nos aporta en cuanto a su contenido y estructura porque tiene información veraz y suficiente en cuanto al principio de socialización, así como el de oralidad, pues ambos colisionan y dan lugar a una inconsistencia en la normatividad, siendo la oralidad uno de los pilares como principio de la NLPT, y el principio de socialización uno de ellos principios constitucionales que son de evidente importancia para su desarrollo. Por otro lado, en cuanto a la estructura tiene todos los requisitos que se requiere y más aún si tiene estándares adicionales que permiten armar un buen documento de tesis.

## **Bases Teóricas**

### **1.1.1. Derecho Procesal Laboral en el Derecho Comparado**

Para una mejor orientación y contraste de su aplicación veremos el enfoque que tiene el Derecho comparado y que aportes podemos considerar. Cabe resaltar que América Latina ha venido implementando un proceso constante de reformas en sus diferentes ramas del Derecho, resaltando aspectos de mejora como la modernización y la oralidad sobre todo en un sistema judicial. Esta implementación de mejoras en el proceso laboral ha ido notándose en los países como Venezuela en el año 2002, Ecuador en el 2003, Colombia en el año 2009, y a lo que respecta a nuestro país en el año 2010 con la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Iniciando con **Chile**, la reforma trajo consigo nuevos procedimientos que inician con la Audiencia de Juicio, en esta etapa valoraran las pruebas ofrecidas por las partes procesales. Para valorar los medios probatorios el juez necesita seguir una secuencia, ello empieza con los documentales, confesionales y finalmente las pruebas testimoniales. Asimismo, existe un procedimiento monitorio laboral, por dicho procedimiento se tiene entendido que solo pueden intervenir las partes procesales que dentro de su monto de cuantía no supere los cuatro mil dólares. El procedimiento tiene como finalidad la solución de aquellos conflictos que se generan a partir de la Inspección del Trabajo y tiene un carácter administrativo, con la intención de

buscar soluciones pacíficas entre las partes y sobre todo llegar a un acuerdo mediante la conciliación como paso previo para interponer una demanda al órgano competente. Por otro lado, con respecto a las notificaciones siempre se les hace llegar previo a la audiencia que corresponda.

Con respecto a **Colombia**, aquí se encuentran los llamados procesos ordinarios y especiales, así como en Perú tenemos el proceso ordinario y abreviado, en la legislación colombiana laboral consideran los procesos ordinarios, pero también los especiales. En el proceso ordinario existen dos tipos: una instancia única en función de la naturaleza de la materia o también podremos hablar de la cuantía por la que se está presentando.

En el procedimiento ordinario de instancia única, se admiten las pretensiones cuya cuantía no exceda de cinco (5) salarios mínimos, aquí no es necesario que la demanda sea presentada de manera escrita de igual manera las partes tienen las mismas oportunidades para accionar y continuar el proceso. En caso de presentarla por escrito debe cumplir con todos los requisitos de forma para su presentación. En el presente proceso se presenta la demanda, se notifica a la contraparte con la espera de que pueda realizar la contestación, el juez inicia la audiencia de conciliación si en caso se frustra tal audiencia se van a evaluar las pruebas ofrecidas por las partes, acto seguido se va a tener que declarar cerrado el debate y se emite sentencia, aquí no existe recurso alguno, salvo que haya una aclaración sobre el contenido de la sentencia ya emitida. Por lo tanto, existe una igualdad en el accionar dentro del proceso por ambas partes, no existe desequilibrio alguno que pueda contemplarse como lo que pasa en la Audiencia única del Proceso Abreviado Laboral, por consiguiente, la legislación chilena si cumple con el debido proceso y los principios contenidos en su normativa laboral, siendo tal que las notificaciones se emplean previamente a cualquier acto de defensa para las partes.

Por otro lado, en **Venezuela**, de acuerdo al año 2003 entró en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), la cual está compuesta por el total de nueve títulos, así como disposiciones transitorias. De igual manera como en la Nueva Ley Procesal del Trabajo prevalece la oralidad, imponiendo un proceso judicial célere, que se traduce finalmente en la Tutela Jurisdiccional Efectiva.

Como existe un cambio en el proceso laboral, de la escritura pasar a la oralidad, bajo los principios de gratuidad, uniformidad, publicidad, concentración, celeridad, inmediatez, los cuales son base fundamental para una mejor dinámica y fluidez en la atención y resolución de conflictos por las partes procesales.

Con respecto al acto de notificación, para Venezuela, la misma se lleve a cabo antes de haber citado a las partes para cualquier situación que se haya consignado en las resoluciones, de tal manera que se otorgue el debido proceso y la defensa.

Como hemos podido observar, en la legislación nacional como en la Legislación comparada ya hay un pronunciamiento por la nueva tecnología e implementación de principios orientadores para un mejor desarrollo de justicia en el sistema laboral, es por ello que optamos por la información y bosquejo de una legislación comparada para sacar provecho de la efectividad y las condiciones en las que se desarrollan los procesos laborales.

Conforme se lleva a cabo su regulación no se evidencia indicio o medida que haya vulnerado o trasgredido derechos netamente procesales o procesales laborales, por lo que la propuesta que va a marcar una solución para dicha problemática se va a desarrollar más adelante y hemos tomado como modelo los países de América Latina.

## **Nueva Ley Procesal de Trabajo en el Perú**

### **Definición**

Con respecto a este apartado, cabe precisar que la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ha sido considerada como una herramienta legislativa con eficacia ante los procesos que se desencadenan por parte de la relación de empleador y trabajador, su contenido aporta a la solución del conflicto de intereses, y lo más importante es que esto se resuelve en menor tiempo. Dicha Ley ha tomado ciertos aportes para su mejor actuación y desde que se instauró no ha dejado de administrar una justicia anhelada, ello podremos evidenciar a lo largo del continuo desarrollo del presente documento.

### **Beneficios**

Al Según Abanto, C. (2020), indica que el uso masivo de la tecnología se ha considerado una herramienta esencial, a la de una ley innovada (como la NLPT) no podría dejar de lado, lo cual conlleva a obtener beneficios en concepto de celeridad procesal y eficiencia dentro de los procesos laborales.

La práctica de este nuevo modelo de normativa ha permitido que la propia legislación se contraste acorde al contexto al cual estamos atravesando, de tal modo que se implementó la utilización de la notificación electrónica, a excepción del escrito de demanda, que se realiza mediante la notificación por cédulas, ello en razón a evitar generar morosidad en la administración de justicia, por lo que las partes del proceso tiene que disponer, obligatoriamente se les exige una casilla electrónica, al menos en pleno siglo XXI.

## **Características**

Según Valle, J., Huamán, E., Quispe, G., et al (2010), sostiene que, el proceso laboral que ha sido establecido en la Ley N° 29497 contiene características adecuadas precisamente para aquel que ejerza tutela en relación a sus derechos laborales. La norma aspira, pues, que los procesos laborales se realicen en la brevedad posible.

La normativa que se consigna en la Ley N° 29497 tiene como finalidad trascendental la brevedad de los procesos, el mecanismo célere por el cual se deben implementar los procesos judiciales y mayor aún si hablamos de una reforma procesal ante la aplicación de la mencionada norma.

Según Gamarra, L., Elías, F. Puntriano, C., et al (2010) afirma que la Nueva Ley Procesal de trabajo tiene su fundamento en el Principio de oralidad, y a partir de este principio es en donde se desdobra el principio de veracidad, inmediación celeridad procesal, concentración y economía procesal. Teniendo consigo un proceso garantista.

En lo que respecta a los principios adscritos a la Ley N° 29497 desempeñan un rol fundamental como el de celeridad procesal, el principio de veracidad, así como el de inmediación, economía procesal, tal y como los menciona el autor son parte importante para la aplicación de la defensa en los procesos laborales, sin embargo, la presente ley tiene su fundamento en el principio de oralidad, el mismo constituye a palabras del autor el epicentro del nuevo proceso laboral.

## **Procesos laborales**

### **Proceso ordinario laboral**

Según Vinatea, L. & Toyama, J. (2019), es un proceso muy solicitado, asimismo es quien sostiene la mayor carga procesal tanto en la regulación anterior como en la NLPT. En este proceso se encuentran todos los conflictos surgidos por una prestación personal de servicios.

La Ley N° 29497 contiene dos procesos laborales, en principio se encuentra el proceso ordinario laboral y posterior a ello un proceso abreviado laboral, el autor señala que al que más recurren los accionantes es a un proceso ordinario laboral, ello en razón a que en este proceso se ventilan todas las pretensiones referidas a la protección de derechos tanto individuales como colectivos y otros, mientras que, en el proceso abreviado laboral las pretensiones referidas se concentran en el cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal, que han surgido con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral o formativa.

- **El traslado y la citación de Audiencia de Conciliación**

Estipulado en el artículo 42°, verificados conjuntamente los requisitos del escrito de demanda, el Juez emite la resolución, siendo ello el auto admisorio, de la admisión de la demanda, posterior a ello la citación de las partes a la audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora, en un promedio de veinte (20) a treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de dicha demanda. Posterior a ello el emplazamiento a la parte demandada con la finalidad de que asista a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación adjunto a ello sus anexos correspondientes.

- **Audiencia de Conciliación**

Es necesario que en el presente apartado se lleve a cabo las diferencias que existen entre una efectiva conciliación, así como una buena mediación. En la audiencia de conciliación una persona diferente a las partes intervinientes propone una técnica eficaz para tratar de persuadir en sus decisiones de tal manera que ceden en base a un dialogo aproximadamente a una solución del conflicto de intereses que se ha propiciado, por el contrario en la mediación, supone también una persona diferente a las partes presentes pero no propone una técnica sino que realiza un labor de entendimiento, las persuade , esto tiene como finalidad llegara una solución propuesta por las partes , y al final aprobado por las mismas, siendo así, a palabras de Gamarra, L., Elías, F., Monroy, J., et al (2010), señala que cuando “El juez concede a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente”, no refiere a una conciliación exactamente, originándose una controversia.

Ahora bien, lo que nos importa es en que consiste la conciliación , la cual empieza con la presentación de las partes procesales, en caso hubiera apoderados, así como de los letrados que impulsan el proceso, en el supuesto caso que no asista el demandante , lo que hace el demandante es contestar la demanda, de esta manera, la demanda sigue el proceso , en la audiencia programada , en el supuesto caso que el demandado no asista a la audiencia de conciliación se le declarara en rebeldía, incluso cuando tal pretensión se fundamente en un derecho que ha sido vulnerado. Aunado a ello, se asigna en rebeldía de forma inmediata, si habiendo asistido a la audiencia citada no lleva su escrito de contestación de demanda en otro supuesto en caso el representante o su apoderado no ostente los poderes que le otorgan la ley para conciliar.

- **Audiencia de Juzgamiento**

Según el artículo 44° de la NLPT, menciona que, esta audiencia se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

La presente audiencia, comienza con la acreditación de las partes que intervienen en el proceso junto a los apoderados y abogados, procedimiento introductorio de la audiencia de conciliación con diferente contenido a tratar detallado en el párrafo anterior, pues ambas tienen diferente finalidad. En el supuesto caso que ambas partes no asistan al proceso el juez va a declarar la conclusión del proceso, en un plazo de treinta (30) días calendarios siguientes, a menos que alguna de las partes hayan solicitado en dicho plazo la reprogramación de dicha audiencia.

- **Etapa de confrontación de posiciones**

La etapa de confrontación de posiciones se encuentra estipulada en el artículo 45° de la NLPT, la misma se caracteriza por el principio de oralidad, en este caso ambas partes procesales exponen en sus escritos; en este caso el demandante expone las pretensiones planteadas más los fundamentos de hecho que dan sustento al conflicto de intereses, por otro lado, la parte demandada de igual manera expone sus hechos, de manera breve contradiciendo la demanda.

- **Etapa de actuación probatoria**

El artículo 46° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, señala que en esta etapa el Juez excluirá todos aquellos hechos que no necesitan ser actuados, puesto que ya son admitidos, presumidos por ley, plasmados en la resolución judicial, a cuál tiene calidad de cosa juzgada, asimismo constan aquellos medios probatorios que no son considerados, pues los mismos no son pertinentes, en consecuencia, no aportan en el proceso, de tal manera que el juzgador los descarta.

Aunado a ello, el juzgador va a enunciar aquellas pruebas que han sido admitidas respecto de los hechos que han sido materia de actuación probatoria. Como otro de los puntos que se llevan a cabo es que las mismas partes pueden proponer cuestiones probatorias, pero solo de aquellos medios probatorios que ya han sido calificados por el juez, esto es pruebas admitidas en el proceso, y serán admitidas siempre y cuando si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en la presente etapa. Posteriormente, el juez toma de manera conjunta el juramento que deben realizar las partes adscritas al proceso, que participen en esta etapa.

En esta etapa se actúan todos los medios probatorios que han sido admitidos, de la misma forma aquellos vinculados a las cuestiones probatorias, se inicia con las pruebas ofrecidas por la parte demandante, iniciando con la declaración de parte, los testigos, así también la pericia que se haya llevado a cabo, el reconocimiento como la exhibición de documentales.

Es importante precisar que, si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese indispensable una inspección judicial, el juez tendrá la facultad de suspender la audiencia, de

tal manera que va a programarla en el día, hora y lugar correspondiente y en ese mismo momento citar a las partes, testigos o peritos si es que lo fuera necesario. Dicha inspección judicial tiene la oportunidad de ser grabada ya sea en audio o también en video o también puede estar plasmada en un acta y junto a ella se pueden adjuntar las anotaciones de las observaciones que han sido constatadas, al concluirse dicha audiencia, se señala el día y la hora dentro de los cinco días hábiles siguientes, para lo cual se pasará a revisar los alegatos para finalizar con la sentencia.

Otro de los puntos importantes a tomar en cuenta es que, la actuación probatoria debe finalizar en la fecha que con antelación ha sido programada, sin embargo, si la actuación por motivo alguno no pudo concluir, esta misma puede continuar con un plazo de cinco días hábiles siguientes.

**- Alegatos y sentencia**

Los alegatos y la sentencia, se encuentran contenidos en el artículo 47° de la NLPT, los que, culminando la actuación probatoria, serán expuestos oralmente. Finalizando los alegatos, el juez interviene en un tiempo aproximado de sesenta (60) minutos, sin que este se extienda, dando a conocer a las partes del proceso el fallo de su sentencia, de esta forma asignará un plazo de cinco (5) días hábiles siguientes, con el fin de llevarse a cabo la notificación de la sentencia.

En algunos casos, por razón a la complejidad, puede darse el fallo de su sentencia con diferente plazo, ello es hasta los cinco (5) días hábiles posteriores, este tipo de información se va a tener que exponer en el acto, a modo que se cita a las partes del proceso para que acudan al juzgado a la notificación de la sentencia en la fecha y hora señalada.

**Proceso abreviado laboral**

**- Traslado y citación de audiencia única**

En el presente proceso, ocurre lo mismo en cuanto a los requisitos de la demanda para que esta sea admitida a trámite con el auto admisorio, posterior a ello el emplazamiento a la parte demandada con un plazo de diez (10) días hábiles, y la citación de las partes para que concurran a la audiencia única, esta audiencia debe ser fijada entre los veinte (20) días y treinta (30) días hábiles después de haberse calificado el escrito de demanda.

Ahora bien, relevante acotar que el plazo de 20 días a 30 días hábiles después de haber calificado la demanda, deja entre abierta la posibilidad de que dicha contestación de demanda sea entregada en el mismo acto de audiencia, ya que en la normativa no especifica que esta sea entregada antes de la programación de Audiencia única, lo que no tendría razón de ser llamarle proceso abreviado y mucho menos diferenciar ambos procesos, el ordinario con el abreviado, toda vez que en el proceso ordinario laboral la contestación de demanda se emplaza en el mismo acto de audiencia.

- **Audiencia única del proceso abreviado laboral**

Para hablar de la Audiencia única en el Proceso Abreviado Laboral, debemos de conceptualizar el mencionado proceso, el cual a palabras de Vinatea, L. & Toyama, J. (2019), afirma que, esta permite que en un camino abreviado otorgue una defensa de derechos del trabajador más célere, siendo ello un camino efectivo para su derecho invocado. El tiempo que tarda el mencionado proceso es mucho más corto que el utilizado en un proceso de amparo, con el beneficio adicional de contar con una etapa probatoria, para lo cual el juez tiene acceso a un mayor conocimiento de los hechos y se le otorga los elementos pertinentes para mejor resolver. Si bien es cierto el proceso abreviado tiene la característica de resolver el conflicto de intereses en un tiempo más corto de lo previsto, sin embargo, en la práctica eso no resulta totalmente cierto, de acuerdo a la experiencia expresada por los diversos actores de los procesos laborales. Así, en el proceso abreviado laboral este intento de cumplir con el principio de celeridad procesal ha hecho que trasgreda el principio de socialización en el proceso laboral, así como el derecho al debido proceso para con las partes procesales.

La Nueva ley Procesal del Trabajo en el proceso abreviado laboral consta en un solo momento de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. En la audiencia de conciliación se presenta el escrito de contestación, en ese mismo acto, el juez es quien alcanza en ese momento una copia de la contestación de la demanda, así como los anexos que adjunta la parte demandada, dándole un pequeño tiempo para poder examinar el contenido de aquellos medios de prueba adjuntos que han sido presentados. Sin embargo, de manera extraordinaria el juez puede posponer la audiencia para darle continuación en unos treinta (30) días hábiles.

## **Principios en el proceso Constitucional y la NLPT**

### **Principios del Derecho Constitucional**

#### **a) Principio de Dirección Judicial**

Según Castillo, L. (2005), sostiene que, este principio, que ya se encuentra reconocido en el artículo II del Título preliminar del Código procesal civil (CPC), “Este principio consta del tránsito del juez-espectador al juez–director”. Supone el convencimiento de que “el juez no puede conservar la actitud pasiva que tuvo en el proceso de otros tiempos, es un accionar de su propia función (...). El Estado hallase interesado en el proceso (...) en que la justicia se realice lo más pronto y lo mejor posible, toda vez que dicha facultad se despliegue al momento de impartir justicia durante todo el proceso y no solo en el acto de audiencia. (p. 8).

El principio de dirección judicial, consiste en la facultad que tiene el juez para con las partes procesales en cuanto a la dirección como su mismo nombre lo dice en el proceso, el juez como un guía, como un orientador, quien dirige el proceso pero que además interviene para la mejor decisión de las partes, hasta la etapa final, velando por los derechos vulnerados de los trabajadores.

#### **b) Principio de economía y celeridad procesal**

En concordancia con la Casación N° 7353-2013 de la ciudad de Cusco que data de fecha 15 de noviembre de 2013, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente (2014), citado por Auris, F. (2021) sostiene, se debe tomar en cuenta que, en virtud a los mencionados principios desarrollados, el presente documento, el juzgador, guía el proceso terminado en cuenta la búsqueda de el resarcimiento del bien jurídico que está siendo tutelado, con una mínima duración y evitando letargos con actos procedentes con actos procedentes innecesarios.

#### **c) Principio de socialización**

Según Muro, M. (2018), sostiene, que el principio de socialización, no es otra cosa sino el principio de igualdad entre las partes, por este principio se garantiza igualdad en el trato a las partes de un proceso, siendo este principio una aplicación del principio de igualdad ante la ley de la Constitución. (p. 47).

Es así que, del principio de socialización se desprende la igualdad de las partes y su aplicación en los diferentes procesos laborales. Aunque hacemos hincapié en el proceso laboral abreviado porque es aquí donde dicho principio se ve afectado respecto de las actuaciones que se vienen dando al momento presentar la demanda, puesto que, se emite una resolución donde se consigna el auto admisorio, posterior a ello sabemos que se le notifica a la parte demandada siendo que la parte demandante no tiene el tiempo suficiente para que pueda de esta manera analizar aquel contenido de la contestación de demanda ni las pruebas que el empleador adjunta, por ende existe un desequilibrio procesal.

Reimundin, C. (1956), señala respecto del principio de igualdad de las partes que, mediante la regulación de este principio, se trata de obtener que las partes tengan las mismas posibilidades de ataque y defensa. El juez deberá adoptar todas las medidas que estime conducentes para mantener la igualdad de las partes en el desarrollo de la relación procesal; así para eliminar en el curso del proceso, los peligros derivados de estas desigualdades. (p. 38-140)

Reimundin, C. (1956), señala que, el principio de socialización, viene a ser dado por la igualdad de las partes, con la finalidad de evitar los peligros que se pueden enfrentar hacia estas desigualdades. Cuando intervienen empleador y trabajador sabemos que la misma condición de subordinación que lo caracteriza al trabajador lo tiene en estado de indefensión sin embargo existe el sistema judicial para velar por los derechos que le corresponden como tal y amparar en la vía que le corresponda.

Haciendo mención a la Jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha emitido su pronunciamiento, en la medida que a través del Expediente. 008-2005- PI/TC se ha venido reconociendo la igualdad de trato por ambas partes, con las mismas oportunidades y en las mismas condiciones, mostrando un carácter de justicia y no una parcialidad por algún bienestar de solo una de estas partes intervinientes en el presente proceso.

Por lo antes mencionado en los párrafos anteriores, podemos afirmar que nuestro ordenamiento jurídico vela por la protección de los derechos fundamentales, constitucionales, los principios tanto del Código Procesal civil como de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Pero eso no significa dejar de lado los principios del Código Procesal Civil que marcan un límite y una orientación para que no se trasgredan los derechos de la persona, y hablamos en específico del derecho a la defensa como también de la tutela jurisdiccional efectiva que tiene su expresión bajo el proceso abreviado laboral exactamente en la audiencia única. Así, Según Gonzales, L. (2019) señala, que el Principio de igualdad se sintetiza, en la siguiente frase, “Todos somos iguales ante la ley” y dicha igualdad está reconocida por nuestra Constitución Política, la cual se concreta en el ámbito jurisdiccional, cuando nos referimos a la protección de los litigantes.

El principio de socialización del proceso tiene una acentuada aplicación dentro del derecho laboral, en la medida que de la participación de empleador y trabajador como las partes procesales que intervienen en el presente proceso, el juzgador debe tener en consideración no solo la imparcialidad y el debido proceso sino también el principio en mención ya que se encuentra en desventaja el trabajador, pues de acuerdo al poder de dirección que tiene el empleador para con el trabajador pueden vulnerarse ciertos derechos, que en la mayoría de casos pueden ser derechos fundamentales.

Para Castillo, L. (2005), indica que, el principio de socialización procesal, recogido también en el artículo VI Consejo Privado de Competitividad, exige del juez la facultad de saber intervenir con la finalidad de que las desigualdades materiales vistas día a día en los litigantes, no afecten su labor de conseguir una solución justa. Como bien se ha dicho, este principio faculta al juez a 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 querepugne al valor justicia. (Pág. 7).

El autor refiere del principio de socialización, como aquel principio que otorga al juez la facultad para que no solo intervenga en aquellas desigualdades que puedan intervenir en el proceso, sino que además no entorpezca su labor como parte neutral o más bien imparcial dentro del proceso, en la medida que la decisión que tome al momento de dar respuesta al proceso, como solución, tenga necesariamente que ser una decisión justa.

De la misma manera, la jurisprudencia ha emitido pronunciamiento respecto al principio de socialización, pues de acuerdo al Tribunal Constitucional, menciona que dicho principio, consiste en el deber del juez de evitar que las desigualdades materiales existentes entre las partes impidan la consecución de una decisión judicial que sea reflejo cabal de la objetividad del derecho. En efecto, el principio de socialización procesal es una de las manifestaciones del tránsito del Estado Liberal hacia el Estado Social, de manera tal que la falacia formalista en virtud de la cual el principio de igualdad sólo adquiere plena vigencia con una conducta absolutamente pasiva y contemplativa del Estado, sucumbe ante los principios del constitucionalismo social, según los cuales, ante los múltiples factores que pueden situar a las partes en una evidente situación de desigualdad, resulta imperativa la intervención judicial a efectos de tomar las medidas correctivas que aseguren un proceso justo”.

El Tribunal Constitucional, hace hincapié en el juez al ser guía y direccionar el proceso debe actuar con objetividad en el derecho. Existe aquí la igualdad entre las partes, tomando consigo el valor ponderante del Estado, pues de haber una negativa o una mala aplicación de la ley, esta misma resulta imperativa con la intervención judicial para tomar medidas que garanticen finalmente un proceso donde abunde la justicia.

#### **d) Principio de impulso de oficio**

Según Castillo, L. (2005), señala que, se suele definir el impulso procesal como aquel “fenómeno por virtud del cual se asegura la continuidad de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo”. Mientras que el principio de oficiosidad en el impulso se define como “la facultad que se concede al juez para conducir y hacer avanzar autónomamente el proceso, sin necesidad de intervención de las partes a fin de lograr la consecución de sus fines”.

Es usual que dentro de los procesos judiciales las partes tengan que presentar excesivos escritos para lograr que se continúen con las etapas subsiguientes, sin embargo, ello es

innecesario debido a que el juez tiene la facultad y el deber de continuar con el proceso sin la participación reiterada y consecutiva de las partes para que la demanda siga su trayecto, por ende, es esencial que el juez aplique dicha facultad, además aporta a la celeridad procesal

**e) Principio Pro – Actione**

Según lo prescrito el recurso de casación-Lima con fecha 09-12-2014, este principio también llamado favorecimiento del proceso, constituye también a los principios tales como vinculación, así como al principio de elasticidad, los cuales se sustentan en la normativa procesal, aun cuando las mismas tengan un carácter imperativo, pues el propio jurisconsulto en materia laboral tiene la facultad de amoldar dada las exigencias respecto a la finalidad impuesta por la NLPT, hacia los fines que cuenta el proceso, ello teniendo en cuenta una efectiva resolución.

De lo mencionado en líneas anteriores, el principio Pro- Actione, se encuentra normado en el artículo 45° del Código Procesal Constitucional exigiendo a los magistrados la obligación de aplicar la interpretación para aquellos requisitos así como los presupuestos procesales, en tal sentido que protejan al trabajador respecto a sus derechos vulnerados, favoreciendo y predominando la tutela jurisdiccional efectiva hacia una resolución eficaz, veraz y válida, sobre el contenido a analizar en los casos propuestos.

**Notificación de resoluciones en el proceso abreviado laboral**

**Notificación previa**

**a) Expediente 06851-2021/Trujillo**

Con respecto al departamento de La libertad, de la ciudad de Trujillo deviene la Resolución N° 02 de fecha 09.03.2022, materia Pago de Beneficios Sociales y/o indemnización, la cual contiene lo siguiente:

Dado cuenta con los autos y el escrito de contestación de demanda y anexos presentado por la demandada con código de ingreso en CDG N° 4304-2022: **Agréguese** a los autos y a fin de continuar con el trámite conforme corresponde, teniendo en cuenta que el Juez debe adaptar el proceso para que, incluso, en situaciones excepcionales como la generada a partir de la pandemia a causa de la COVID-19, se respeten los derechos procesales fundamentales de las partes, siendo necesario disponer una forma de trasladar la contestación de demanda a la parte demandante, la misma que, en lo que dure la acotada situación excepcional, será la de traslado previo por casilla electrónica, medio de notificación que se condice con las medidas de aislamiento y distanciamiento social instaurados por el gobierno central. **El traslado previo se justifica en la necesidad que la parte demandante tome conocimiento de la contestación de demanda sin generar una fractura a la audiencia virtual, precisándose que la calificación como tal se reserva para dar cuenta en audiencia.** Asimismo, téngase presente su **casilla electrónica N° 108901**, a efectos de las notificaciones de la presente resolución.

Interviniendo el secretario judicial en funciones por disposición superior desde el 07 de enero de los corrientes, y luego de licencia por COVID del 21 de enero al 06 de febrero, y periodo vacacional con retorno al 03 de marzo de los corrientes; y suscribiendo en mérito a la parte in fine del artículo 122 del Código Procesal Civil. Notifíquese a las partes con las formalidades de ley.

De acuerdo al criterio del presente departamento, en la ciudad de Trujillo se evidencia que el criterio o la discrecionalidad que demuestra el Juez, consiste en previamente notificar el escrito de contestación de demanda con antelación a la Audiencia única, lo cual no está consignado en la norma, sin embargo, el Magistrado ha creído conveniente dicho acto.

### **Notificación en audiencia**

#### **a) Expediente 00416-2020-Chiclayo**

Con respecto al departamento de Lambayeque, de la ciudad de Chiclayo deviene el Acta de Audiencia única- Virtual, materia Pago de Beneficios Sociales, la cual contiene lo siguiente:

*En la ciudad de Chiclayo, siendo las once de la mañana, del día catorce de setiembre del dos mil veinte, de manera virtual (google meet) ante el Señor Juez Dr. Edgardo Salazar Chavesta, a cargo del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral, asistido por la asistente de audiencias, Alia Nadir Flores Delgado, a fin de llevar a cabo la Audiencia Única, en el proceso seguido por la parte demandante Rosa Mery Periche Villalobos, en contra de la parte demandada Vanessa Jacqueline Coronel Neira, la misma que se desarrolla de la siguiente manera:*

**(\* Acreditación de las partes procesales y sus abogados: • demandante - Rosa Mery**

**Periche Villalobos:** Identificada con

DNI16789737, con domicilio real en Calle Democracia N° 500 – CPM San Carlos – J.L.O.

**(\* Enumeración de las pretensiones materia de proceso:**

**indemnización por despido arbitrario ascendente a la suma de s/. 14,683.23 soles**

(Una remuneración y media por cada año trabajado, teniendo un récord laboral de 5 años 11 meses y 8 días desde el 01/08/2014 al 09/07/2020).

**4. “Se admite la contestación de demanda y se corre traslado al demandante, otorgándole un tiempo prudencial para que revise el escrito y sus anexos”**

En tal sentido, del apartado número cuatro, se puede observar que, en el mismo momento de la Audiencia única, se corrió traslado a la parte demandante el escrito de contestación de demanda, dándole un plazo “razonable” para revisar entre contestación y anexos, lo cual en la normativa es suficiente 5 minutos, siendo insostenible dicha situación, más aún si en ese mismo momento habría que subsanar algún tema de admisibilidad como por ejemplo alguna omisión

de pago de tasa judicial, se tendría que postergar para una nueva fecha de audiencia, lo cual no sería idóneo para la contraparte, de esta manera además aletargando el proceso.

## **II. Materiales y métodos**

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método cualitativo que se adecuó a un tipo documental, teórico y bibliográfico utilizando libros, jurisprudencia, revistas académicas y/o científicas, artículos jurídicos y otro tipo de materiales escritos como tesis, páginas web.

Por otro lado, la presente investigación se logró a causa de la problemática existente en materia procesal laboral, durante la Audiencia Única en el Proceso Abreviado, signado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo conocida también como Ley N° 29497, al momento de correr traslado el escrito de contestación de demanda, en la cual se evidenció la desigualdad de oportunidades, esto la vulneración al principio de socialización, del mismo modo en torno a la tutela jurisdiccional efectiva, por ende, al debido proceso por parte del demandante. En razón a ello, para lograr el objeto del presente estudio se ha tenido en cuenta el análisis de las bases teóricas y las bases conceptuales que se profundizan en los contenidos encontrados de manera organizada haciendo uso de la técnica del Fichaje, con la finalidad de fundamentar la problemática plasmada. Aunado a ello, se consideró un objetivo general y tres objetivos específicos, con la intención de ofrecer una mejor claridad en el tema. En la misma línea, se llevó a cabo una propuesta de hipótesis buscando una posible solución al tema de investigación y finalmente se realizaron conclusiones para el trabajo final.

## **III. Resultados y discusión**

### **Sobre la audiencia única en el derecho peruano y comparado**

Como bien sabemos nuestra legislación tiene algunos declives, y al comparar el derecho extranjero con el nuestro, nos va a permitir el avance, mejoramiento y modificación. Asimismo, nos permite la armonización de los ordenamientos jurídicos, el cual consiste en crear una nueva imagen del Derecho Universal, este derecho universal, tiene como principal función la creación de leyes aplicadas a todos los sistemas jurídicos alrededor del mundo, es decir que permite implementar nuevas normas para que estas sean aplicadas a las diferentes naciones donde residen personas de diferentes países.

Ahora bien, después de haber realizado una revisión exhaustiva en relación al derecho comparado, se ha creído conveniente considerar a países como Chile, Colombia y Venezuela, esto es países Latinoamericanos, en contraste con nuestra legislación, respecto de la Audiencia

única, y específicamente en el acto de notificación del escrito de contestación de demanda, se ha podido evidenciar que en todas las etapas de la actuación procesal prevalece el debido proceso y el derecho a la defensa, toda vez que los actos que devienen en dicho proceso son notificados con antelación, de tal manera que ambas partes tengan las mismas oportunidades. Mientras que, en el caso peruano, se ha podido apreciar que, específicamente en el caso de la audiencia única en los procesos abreviados laborales, la notificación de la contestación de la demanda a la parte demandante no se ha realiza con un plazo de antelación suficiente, tal como sucede en el derecho comparado, sino que, tiene lugar durante el mismo acto de audiencia, otorgando solo algunos minutos para la revisión del abogado de la parte demandante.

Si bien es cierto, no podemos afirmar, que en todos los países de Latinoamérica los procesos se llevan a cabo de la misma forma, sin embargo, el solo hecho de ser similar, es suficiente, puesto que lo más interesante es el orden y la organización así como de gran importancia la tecnología, que deben mantener para continuar con las etapas que rige el proceso judicial, tomando como referencia por ejemplo, la legislación de Colombiana, donde existen los llamados procesos ordinarios y especiales, así como en Perú tenemos el proceso ordinario y abreviado; en la legislación laboral colombiana consideran los procesos ordinarios, pero también los especiales, apreciándose pequeñas diferencias, no obstante el contenido y la finalidad siguen siendo las mismas.

Como se ha mencionado en acápite anteriores, conforme se lleva a cabo su regulación no existe alguna situación que haya vulnerado o trasgredido derechos netamente procesales dentro del procesal laborales, por lo que la propuesta a implementar tiene como base y hasta se puede decir como ejemplo de países latinoamericanos que de igual forma tienen una legislación procesal laboral, con objetivos a mejoras.

Quizás, estos no sean los únicos países que tomemos como modelo en aras de mejora hacia nuestra legislación, no obstante, las tomamos en cuenta ya que siendo parte de América Latina cuentan con una legislación similar a la nuestra, de ahí que partimos de una comparación hacia la realidad que reflejan.

Advirtiendo de ese modo que, en el caso peruano, las resoluciones van de la mano a criterio del Juez en gran medida, trayendo consigo deficiencias normativas que en el peor de los casos cause parcialidad sin intención por parte de los Magistrados, sin embargo, ello no significa que en toda normativa existan tales deficiencias, que vulneren principios o derechos de los sujetos procesales, pues la Nueva ley Procesal de Trabajo tiene muchos beneficios y ventajas que hasta el día de hoy han traído óptimos resultados.

### **Importancia del principio de socialización**

Según el Art. 2 inc. 2 de la Constitución 1993, señala, que: *“Toda persona tiene derecho: 2. a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o cualquier otra índole.*

El Juez en el desarrollo de sus funciones tiene el deber de hacer efectiva la igualdad entre los justiciables dentro del proceso, de esta manera se evitará una desigualdad por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, etc. En razón a que, la igualdad entre los hombres forma parte de una garantía constitucional, para todas las esferas del derecho, y tiene vigencia también en el derecho procesal civil y laboral y se expresa de la siguiente manera: *“La igualdad entre las partes no es matemática, sino una razonable igualdad de posibilidades en el ejercicio de la acción y de la defensa”.*

El principio de socialización, se considera de mayor importancia porque es la esencia del mismo proceso legal, puesto que podemos hablar de derecho a la defensa, debido proceso y tutela jurisdiccional efectiva, en tanto el principio de socialización permite la igualdad de oportunidades dentro de las etapas del proceso laboral, tanto la parte demandante y la parte demandada tienen el mismo trato y la misma forma de participar, de tal manera que no se evidencie preferencia alguna por ninguna de las dos partes procesales.

En nuestro tipo de sociedad hacer o procurar la igualdad de las partes en el proceso muchas veces resulta difícil, sobre todo cuando la desigualdad económica existe entre las partes en litigio. No obstante, aunque en estos casos no estemos debatiendo el factor económico, -la normativa materia de análisis, esto es, la regulación de la audiencia única en el proceso abreviado laboral, evidencia deficiencias y situación de desigualdad para las partes procesales, principalmente para el demandante por no permitir un mayor tiempo de observación, revisión y análisis del escrito de contestación de demanda, situación que amerita una medida legislativa que permita superar la situación de desigualdad presentada en las partes procesales, y que además, ha traído consigo que los Magistrados ejecuten las audiencias y resoluciones respecto de los procesos abreviados, sin guardar un criterio uniforme.

De acuerdo al proceso abreviado laboral, en audiencia única, al correr traslado a la parte demandante, la norma estipula que se deberá otorgar un tiempo breve en el acto de la audiencia única, sin embargo al accionante se le otorga con anticipación el escrito de demanda con todos sus anexos, de tal forma que tiene suficiente tiempo para revisar, estudiar el caso y plantear su estrategia de defensa, por lo que se puede afirmar que no existe igualdad de oportunidades en el proceso abreviado laboral, por ende se propone implementar una medida legislativa que mejore la formulación de dicho artículo.

## Vulneración del principio de socialización a través del análisis de resoluciones

Como se evidenció en el desarrollo de bases teóricas antes propuestas a partir de la propuesta de dos expedientes de diferentes departamentos judiciales, estos son La Libertad y Lambayeque, apreciándose que el traslado de la contestación de demanda puede darse con anticipación y en otros casos, en el mismo momento de la Audiencia única.

En ese sentido, en el presente apartado ha sido necesario el análisis de las mismas para dilucidar la situación que ha venido generando desigualdad en el proceso con los sujetos que participan en dicha audiencia.

A continuación, no solo veremos las dos resoluciones presentadas en líneas precedentes como muestra de la problemática, sino que además veremos que en un mismo departamento se pueden presentar diversos criterios en su aplicación.

### 1. Notificaciones anticipadas

Si bien el Expediente 06851-2021 del departamento de la Libertad, empleó el criterio de la notificación previa a la audiencia, sin embargo, veremos otras resoluciones donde se corre traslado a la parte demandante con anticipación.

#### A) Expediente 00025-2020-0-1708-JM-LA-01

El citado expediente, en la resolución número 02 de fecha 17 de diciembre de 2021, señala lo siguiente en su parte resolutive:

*Por tales consideraciones, se resuelve: tener por contestada la demanda por parte de la procuradora pública municipal de la municipalidad distrital de Mórrope, en los términos que indican y por ofrecidos sus medios probatorios. téngase por señalada su casilla electrónica N° 121415, donde se les harán llegar las resoluciones que se expidan. al otrosí digo: por delegadas las facultades de representación a los letrados que indica. por deducida la nulidad de vía procedimental y la excepción de incompetencia por razón de la materia y falta de agotamiento de la vía administrativa, de las cuales se le corre traslado a la parte demandante para que el día de la audiencia única, exprese lo que a su derecho corresponde. Hágase saber que la presente resolución cuenta con firmas electrónicas. Notifíquese.*

Del expediente se evidencia una forma correcta e idónea para informar a las partes sobre lo que quieren comunicar mediante sus escritos, ejecutando su defensa, con ello el criterio del juzgador es accesible y les brinda la igualdad de oportunidades en el proceso abreviado laboral.

#### B) Expediente 00081-2022-0-1708-JM-LA-01

Lo mismo ocurre con el presente expediente, conforme a la resolución número dos, que señala lo siguiente:

*por las consideraciones antes anotadas. se resuelve: Tener por contestada la demanda, por apersonado al proceso a la demandada municipalidad **distrital de Mórrope**, representada por su procurador público - Pablo Adalberto rodríguez López, por ofrecidos sus medios probatorios. **por interpuesta la excepción de caducidad y de falta de legitimidad para obrar, en los términos que indica, confiérase traslado a la parte demandante a fin que absuelva en la etapa correspondiente. por señalado su domicilio procesal que indica, email procuraduriademorrope@gmail.com, casilla judicial N° 2259 y casilla electrónica N° 121415, lugar donde se notificaran las resoluciones que se expidan. Notifíquese conforme a Ley.***

De igual manera, con el presente expediente, hemos podido observar, que el juzgador ha creído conveniente correr traslado al parte demandante previo a la Audiencia única que se ha determinado en el auto admisorio.

#### **Notificaciones en audiencia**

En el mismo departamento Lambayeque, se pudo apreciar, que en otro juzgado corre traslado a la parte demandante en el mismo momento de la Audiencia única, tal y como se podrá visualizar en el Acta de Audiencia:

#### **A) Expediente 00644-2020**

La fecha de contestación en el presente expediente sobre pago de beneficios sociales, fue el 15 de marzo de 2021, y según la revisión en el sistema no se aprecia notificación de la contestación antes de audiencia. Se llevó a cabo audiencia y se concilió, pero todo fue notificado en el mismo acto.

*Se deja constancia que la presente es continuación de audiencia única llevada a cabo el día dieciséis de marzo del presente año, la misma que fue suspendida, reiniciándose la misma, procediendo el juzgador a resolver las excepciones planteadas, posteriormente, se llevó a cabo la etapa de confrontación de posiciones, la admisión de medios probatorios, la actuación probatoria y alegatos finales, reservándose el magistrado el fallo de la sentencia, no obstante, al término de la audiencia, las partes manifestaron querer llegar a un acuerdo conciliatorio, procediéndose a reanudar audio y video conteniendo el acuerdo al que arribaron las partes.*

Con diferente criterio, el Magistrado que tuvo a cargo el presente expediente, corrió traslado de la contestación de demanda en el mismo momento en el que se llevó a cabo la Audiencia, tomando los breves momentos para que el actor pueda revisar y absolver.

### **B) Expediente 6115-2018**

Con respecto al reporte del presente expediente, se tiene consignada una nota que indica que se correrá traslado del escrito de fecha 30 de enero de 2019 (contestación), en el mismo acto de audiencia. Si bien es cierto no se encuentra descargada el acta de audiencia. Es evidente que, hay juzgados que dejan constancia en la misma acta y todas las actuaciones que se lleven a cabo, mientras que otros no que no, por otro lado, hay casos en los que no suben al sistema las actas, por lo tanto, en todos los casos no va a encontrar que los juzgados trabajen ordenadamente, evidenciando disparidad.

*Prográmese el desarrollo de la audiencia única para el día tres de setiembre del dos mil diecinueve, a horas once con treinta de la mañana hora exacta en la sala de audiencias del séptimo juzgado laboral; ocasión en la que las partes deben asistir personalmente o a través de sus apoderados debidamente designados como tales. **La no asistencia del demandado determinará su rebeldía automática, ocurriendo lo mismo si asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o si el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.** Se deja constancia que se señala la audiencia para dicha fecha teniendo en cuenta la recargada agenda del juzgado*

**Doy cuenta que el escrito de fecha 30.01.2019, será proveído en la audiencia programa en autos**

Ocurre la misma situación con el presente expediente, donde a partir del reporte de expediente se puede visualizar que dicha Audiencia fue notificada en el acto, de tal manera que se corrió traslado en ese mismo momento y la parte demandante revisó el escrito de contestación de demanda en los breves minutos que otorga la ley.

En tal sentido, se advierte que existe una desigualdad entre las partes procesales, puesto que, mientras el demandado tiene la oportunidad de conocer y contestar la demanda en plazo de ley, y poder realizar su estrategia de defensa y concurrir debidamente preparado a la audiencia única del proceso abreviado laboral, en el caso de la parte demandante, esta, conforme a lo establecido

en el artículo 49° inciso 1. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que señala *“La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos”*, por ende, se tomará conocimiento de la contestación en audiencia, teniendo un tiempo limitado para su revisión y preparar su defensa, lo que vulneraría su derecho a la igualdad, defensa y por tanto al principio de socialización. No obstante, a partir de la jurisprudencia, se ha podido apreciar que algunos juzgadores siguiendo lo establecido en ley, corren traslado en el mismo acto de audiencia, sin embargo, se ha podido apreciar que, en otros casos, algunos juzgados deciden correr traslado de la contestación previo a la audiencia, lo que consideramos una práctica apropiada, pero que sin embargo no se encuentra recogida en la ley, y que da lugar a la existencia de criterios dispares.

En ese sentido se propone la modificatoria del inciso 1 del artículo 49° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que contiene las disposiciones sobre la Audiencia única en el proceso abreviado laboral, pues no otorga plazo para la defensa suficiente al demandante.

### **Conclusiones**

En el Derecho Comparado, respecto de los países de Colombia, Venezuela y Chile, que se estudiaron para el desarrollo de la presente pesquisa, es correcto concluir que la celebración de audiencia única en proceso abreviado se ajusta a la protección del debido proceso y derecho de defensa, sobre todo, cuando se habla del respeto de los plazos para notificar con la contestación de demanda, dando oportunidad al ejercicio de una defensa férrea con la preparación debida; situación jurídica que lastimosamente no ocurre en el sistema jurídico peruano, debido a la notificación con la contestación de demanda durante el acto de audiencia que se está celebrando.

La importancia del principio de socialización se encuentra arraigada tanto a los criterios del juez para brindar igualdad de oportunidades a las partes procesales durante cualquier etapa procesal, como al derecho intrínseco que cada persona tiene para ser iguales ante la ley, tal como lo señala el artículo 2 de la CPC, en virtud de proteger, amparar y salvaguardar derechos como la defensa, la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, sin sufrir ningún tipo de discriminación. Por tanto, los jueces en los procesos laborales abreviados, así como notifican con bastante tiempo de anticipación a la parte demandada con dicho escrito de demanda, debe aplicar el mismo criterio para notificar con mucho tiempo de anticipación al demandante con

el escrito de contestación de demanda, garantizando de esta forma el cumplimiento del principio de socialización.

Para finalizar, se puede evidenciar la afectación que sufre el demandante respecto de la notificación con la contestación de demanda, en vista que la vulneración al principio de socialización sucede durante el acto de audiencia única del proceso laboral abreviado. Esto ocasiona una vulneración al debido proceso y derecho de defensa, ocasionándole un perjuicio en la tutela de sus derechos al no poder contar con una defensa idónea debido al poco tiempo de preparación que tendrá su representante legal.

### **Recomendaciones**

Sobre el presente apartado, se indica, que la formula legislativa con respecto al citado se encuentra de este modo:

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

Que, si bien la norma es clara, más aún cuando señala que la contestación de demanda no se realiza en el mismo acto de audiencia, sino de manera diferente al proceso ordinario laboral, es decir se emplaza previamente a dicha audiencia única. Por lo tanto, es coherente decir que ambos en la mencionada etapa se realizan de diferente manera en ambos procesos. En consecuencia, se propone diferenciar y agregar una la palabra “antelación” de tal manera que no permita al Juez mediante su facultad discrecional notificar al recurrente en el mismo acto de audiencia.

Siendo, que debería ser la formula legislativa de la siguiente manera:

*La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, corriendo traslado a la parte demandante con antelación a la Audiencia única, con la finalidad de subsanar y/o absolver lo que a su derecho convenga.*

En razón a ello y para proponer lo antes mencionado, se ha dado cuenta de las dificultades que atraviesa nuestro sistema en cuanto el apartado ya citado, por lo que se ha tenido que revisar toda una serie de resoluciones, las cuales aportan a mejorar aquellas deficiencias de la norma, con la finalidad de no vulnerar derechos ni principios fundamentales a tribuidos a los sujetos procesales.

## Referencias

- Alvarado, C. (2019). *La Prueba en el Proceso Laboral*. Gaceta Jurídica S.A.
- Alvarado, L., & Tarazona, M. (2017). *Pronunciamientos De La Corte Suprema y del TC en Materia Laboral. Análisis y comentarios*. Gaceta Jurídica.
- Auris, F. (2021). *SUMMA LABORAL*". *Toda la jurisprudencia laboral vinculante, relevante y actual en un solo volumen*. Nomos & Thesis.
- Boza, G. (2020). *Lecciones del derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la PUCP. <https://n9.cl/rosrz9>
- Castillo, J., & Feria, P. (2014). *Jurisprudencia en materia Laboral. Recopilación de las principales jurisprudencias en materia laboral. Jurisprudencia sistematizada temáticamente revisada y actualizada*. Thomson Reuters Checkpoint.
- Castillo, J., & Feria, P. (2014). *Jurisprudencia en materia Laboral*". *Recopilación de las principales jurisprudencias en materia laboral*. Thomson Reuters.
- Díaz Arce, N. F., & Diestra Arévalo, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*. Universidad Nacional de Trujillo. <https://n9.cl/mo76z>
- Domínguez Haro, H., Chávez Paucar, J., Díaz Cañote, M., Flores Silva, M., & Moncayo Monsalve, G. (2019). *Ley N° 29497 – NLPL PROMUEVE CELERIDAD EN LA JUSTICIA LABORAL del Poder Judicial. Revista Nueva Ley Procesal de Trabajo. Revista Nueva Ley*. <https://n9.cl/c995h>
- Fajardo, M. (2018). *a prueba y la Carga de la Prueba en el Proceso Laboral*. Gaceta Jurídica S.A.
- Fernández De La Rosa, J. R. (2016). *El proceso abreviado laboral y la vulneración al principio de socialización en la nueva ley procesal del trabajo del Perú*. Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/s3kwc>
- Gamarra, L. (2010). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica S.A.

- Gamarra, L., Elías, F., Monroy, J., & Quispe, G. (2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica S.A.
- Lara, R. (2019). *Sobre la oportunidad de modificar las pretensiones laborales*. Gaceta Jurídica S.A.
- Malca, V. (2017). *Litigación y Proceso*". En *la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Juristas Editores E.I.R.L.
- Muro, M. (2018). *COMPENDIUM PROCESA CIVIL: Compendium práctico que sistematiza y conecta la jurisprudencia y doctrina más relevante y actual con los artículos del código procesal civil*. Gaceta Jurídica S.A.
- Navarrete, A. (2020). *Manual de Litigación Oral en Materia Laboral*. Gaceta Jurídica S.A.
- Olivera Jara, R. A. (2017). *Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Módulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el año 2015*. Universidad Señor de Sipán. <https://n9.cl/gsae2v>
- Participantes Cortes Superiores de Justicia. (2014). *PLENO JURISDICCIONAL NACIONAL LABORAL (NLPT)*. Tacna: Poder Judicial del Perú.
- Sánchez Palacios, F. (2010). *Doctrina y Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Fondo Editorial.
- Sánchez, E. (2017). *El Juez Laboral y su rol pacificador en el Estado Social y democrático de Derecho*. Soluciones Laborales.
- Toledo, O. (2018). *La Casación Laboral. Análisis doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica S.A.
- Toledo, O. (2020). *Instituciones del Derecho Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica S.A.
- Urbina Sotero, S. A. (2020). *La oportunidad de la entrega de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral y su incidencia en el derecho de defensa de la parte demandante*. Universidad Privada del Norte. <https://n9.cl/490z4>
- Valderrama, L., & Cavalié, P. (2018). *COMPENDIUM LABORAL*". *Compendium práctico que sistematiza y conecta la jurisprudencia más relevante y actúa con la normativa vigente*. Gaceta Jurídica S.A.
- Varela, F. (2019). *Enfoque crítico de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 10 años de su promulgación*. Actualidad Laboral.
- Villasante, J. (2009). *Los Recursos Procesales Laborales*. Gaceta Jurídica.
- Vinatea, L., & Toyama, J. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y Comentarios*. Gaceta Jurídica S.A.

- Vinatea, L., & Toyama, J. (2020). *Principales Instituciones Procesales Laborales. Problemática y perspectiva*. Gaceta Jurídica S.A.
- Vinatea, L. & Toyama, J. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y comentarios*. Gaceta Jurídica S.A.
- Vinatea, L. & Toyama, J. (2007). *Principales problemas procesales en materia laboral*. Revista: *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica S.A.
- Vinatea, L. & Toyama, J. (2020). *Ceses colectivos en el contexto de la pandemia*. Gaceta Jurídica S.A.
- Zavala, V. (2018). *Tratamiento de medios probatorios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica S.A.

**Anexos**

Matriz de Consistencia

Resolución N° 02 - Expediente 06851-2021/ TRUJILLO

Acta de Audiencia - Expediente 00416-2020- Chiclayo Resolución N° 02 - Expediente 00025-  
2020-0-1708-JM-LA-01 Resolución N° 02 - Expediente 00081-2022-0-1708-JM-LA-01

Expediente 6115-2018

<p><b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p><b>TEMA:</b></p> <p><b>PROBLEMA:</b></p>	<p style="text-align: center;">Ordenamiento Jurídico Nacional</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><i>Vulneración al principio de socialización frente al proceso abreviado laboral en la audiencia única Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497</i></p> <hr/> <p>¿Existe vulneración al principio de socialización durante la audiencia única del proceso abreviado laboral establecido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497?</p>
<p><b>TESISTA:</b> Dayna Daleshka Deza Celis <span style="float: right;"><b>ASESOR:</b> Igor Eduardo Zapata Vélez</span></p>	
<p><b>VARIABLES (CATEGORÍAS CONCEPTUALES )</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS:</b></p>
<p>1. Audiencia única del Proceso Abreviado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo</p> <p>2. Principio de socialización.</p>	<p style="text-align: center;"><b>GENERAL:</b></p> <p>Demostrar mediante jurisprudencia la vulneración al principio de socialización para una propuesta de modificatoria en la Audiencia única del Proceso Abreviado Laboral entorno a la Nueva Ley Procesal del Trabajo con énfasis en el principio de socialización.</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>ESPECÍFICOS</b></p>

	<p>1. Analizar, desde la normativa nacional y comparada, la Audiencia Única de Proceso Abreviado laboral peruano para evidenciar las deficiencias que de la misma devienen.</p>	<p>2. Explicar la importancia del principio de socialización en el proceso Laboral desde el derecho Nacional y comparado.</p>	<p>3. Determinar en qué etapa se manifiesta la vulneración al principio de socialización en el Proceso Abreviado laboral</p>	
--	---	---	--	--

<p><b>H I P Ó T E S I S</b></p>	<p>Si el artículo 49° inciso 1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo que contiene las disposiciones sobre la Audiencia única en el proceso laboral abreviado vulnera el principio de socialización, al no otorgar las garantías de defensa suficientes al demandante, limitando su tiempo y estrategia de defensa, entonces corresponde demostrar mediante jurisprudencia la vulneración al principio de socialización para una propuesta de modificatoria en la Audiencia única del Proceso Abreviado Laboral entorno a la Nueva Ley Procesal del Trabajo con énfasis en el principio de socialización.</p>			
<p><b>A P O R T E</b></p>	<p>Propuesta de modificatoria del inciso 1 del artículo 49°, audiencia única en el proceso laboral abreviado de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 con la finalidad de proveer con antelación el escrito de contestación de demanda.</p>			



1er JUZGADO PAZ LETRADO

EXPEDIENTE : 06851-2021-0-1601-JP-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION

U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : MARIA CRISTINA PUGLISEVICH MORALES

ESPECIALISTA : CESAR RODRIGUEZ RUMAY

DEMANDADO : CHINGUEL CUNIA HIGINIO,

DEMANDANTE : CABOS AURORA, NELLY MARIXA

**RESOLUCION NUMERO: DOS**

Trujillo, nueve de marzo

Del año dos mil veintidós.

Dado cuenta con los autos y el escrito de contestación de demanda y anexos presentado por la demandada con código de ingreso en CDG N° 4304-2022: AGREGUESE a los autos y a fin de continuar con el trámite conforme corresponde, teniendo en cuenta que el Juez debe adaptar el proceso para que, incluso, en situaciones excepcionales como la generada a partir de la pandemiaa causa de la COVID-19, se respeten los derechos procesales fundamentales delas partes, siendo necesario disponer una forma de trasladar la contestación de demanda a la parte demandante, la misma que, **en lo que dure la acotada situación excepcional, será la de traslado previo por casilla electrónica**, medio de notificación que se condice con las medidas de aislamiento y distanciamiento social instaurados por el gobierno central. **El traslado previo se justifica en la necesidad que la parte demandante tome conocimiento de la contestación dedemanda sin generar una fractura a la audiencia virtual**, precisándose que la calificación como tal se reserva para dar cuenta en audiencia. Asimismo téngase presente su **CASILLA ELECTRONICA N° 108901**, a efectos de la notificaciones de la presente resolución. *Interviniendo el secretario judicial en funciones por disposición superior desde el 07 de enero de los corrientes, y luego de licencia por COVID del 21 de enero al 06 de febrero, y periodo vacacional con retorno al 03 de marzo de los corrientes; y suscribiendo en mérito a la parte in fine del artículo 122 del Código Procesal Civil. NOTIFÍQUESE a la partes con las formalidades de ley.-*



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE**  
**PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO EN MATERIA LABORAL**



**EXPEDIENTE N° : 00416-2020**  
**MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**

**AUDIENCIA UNICA - VIRTUAL**

En la ciudad de Chiclayo, siendo las once de la mañana, del día catorce de setiembre del dos mil veinte, de manera virtual (GOOGLE MEET) ante el Señor Juez **Dr. Edgardo Salazar Chavesta**, a cargo del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral, asistido por la asistente de audiencias, Alia Nadir Flores Delgado, a fin de llevar a cabo la **AUDIENCIA ÚNICA**, en el proceso seguido por la parte demandante **ROSA MERY PERICHE VILLALOBOS**, en contra de la parte demandada **VANESSA JACQUELINE CORONEL NEIRA**, la misma que se desarrolla de la siguiente manera:

**1. ACREDITACIÓN DE LAS PARTES PROCESALES Y SUS ABOGADOS:**

- **DEMANDANTE – ROSA MERY PERICHE VILLALOBOS:** Identificada con DNI 16789737, con domicilio real en Calle Democracia N° 500 – CPM San Carlos – J.L.O
- **ABOGADO DE LA DEMANDANTE – JORGE RONCAL CORDOVA:** Identificado con CALL 6988, con domicilio procesal en Calle Los Choloques N° 172 – Santa Victoria, Casilla Electrónica N° 7534, Casilla Judicial 1108, con correo electrónico roncal.cordova@gmail.com
- **ABOGADA Y APODERADA DE LA DEMANDADA – AMANDA VARIAS CESPEDES:** Identificada con ICAL 3253, con domicilio procesal en Residencial Pascual Saco Edificio 7 tercer piso Dpto. C - Chiclayo (referencia: entrar por la puerta "B" de la Av. Luis Gonzales), con Casilla Electrónica N° 44316, correo electrónico amandavarias3@gmail.com.

**2. INVITACIÓN A CONCILIAR:**

El señor juez promueve la conciliación de ley, dejando constancia que los presentes tienen poderes para conciliar, propiciando el diálogo entre las partes.

Las partes no arriban a un acuerdo conciliatorio por lo que se da por frustrada la presente etapa.

**3. ENUMERACIÓN DE LAS PRETENSIONES MATERIA DE PROCESO:**

**3.1. Pretensiones Principales:**

- INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO ASCENDENTE A LA SUMA DES/.14,683.23 soles (Una remuneración y media por cada año trabajado, teniendo un récord laboral de 5 años 11 meses y 8 días desde el 01/08/2014 al 09/07/2020).

- PAGO DE REMUNERACION CORRESPONDIENTE DESDE EL 16 de MAYO AL 09 DE JULIO DE 2020, periodo en el cual estuvo en suspensión perfecta, sin embargo, dicha solicitud no le fue aprobada a la demandada, y por ende me corresponde el pago de remuneración. El monto correspondiente por 01 mes y 23 días es S/. 2,882.27 soles.
- PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES TALES COMO CTS (01 MAYO AL 09 JULIO DEL 2020) Y VACACIONES (01 DE AGOSTO DEL 209 AL 09 DE JULIO DEL 2020), por CTS la suma de S/. 338.82 soles y por vacaciones la suma de S/. 1507.44 soles, siendo en total S/. 1846.26 soles.
- CERTIFICADO DE TRABAJO Y CARTA DEL LIBERACION DE CTS.

### 3.2. Pretensiones Accesorias

- Intereses legales
- Costas y costos del proceso

#### 4. SE ADMITE LA CONTESTACION DE DEMANDA Y SE CORRE TRASLADO AL DEMANDANTE, OTORGANDOLE UN TIEMPO PRUDENCIAL PARA QUE REVISE EL ESCRITO Y SUS ANEXOS.

#### 5. CONFRONTACIÓN DE POSICIONES: TIEMPO PRUDENCIAL DE 10 MINUTOS.

##### DEMANDANTE:

Breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de la teoría del caso.

##### DEMANDADA:

Breve exposición de la teoría del caso.

#### 6. HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

- Relación laboral entre demandante y demandada por el periodo materia de demanda

#### 7. HECHO MATERIA DE CONTROVERIA:

- Determinar si corresponde que la demandada cancele a la accionantes la indemnización por despido arbitrario, así como cancelación de remuneraciones durante la suspensión perfecta de labores y el pago de beneficios laborales de cts y vacaciones por los periodos comprendidos, así como certificado de trabajo y carta de liberación de cts.

#### 8. MEDIOS PROBATORIOS DEJADOS DE LADO:

- Documentales de folios 63-66
- Documental de folio 73, 74, 75 y 76

#### 9. ADMISIÓN DE MEDIOS PROBATORIOS RESPECTO DE LOS HECHOS NECESITADOS DE ACTUACIÓN PROBATORIA:

##### DEL DEMANDANTE:

##### DOCUMENTALES:

- Boletas de pago (02-61)
- Comunicación de suspensión de labores (62)
- Contratos de Trabajo (67-72)
- Constatación policial (77-78)
- Correo electrónico (79-80)

**Declaración:**

- De la demandada

**DE LA DEMANDADA:**

Por el principio de la comunidad de la prueba, los mismos medios de prueba, ofrecidos por el demandante.

- Reporte de Ficha Ruc SUNAT de VANETOM EIRL, INDUSTRIAS Y NEGOCIOS CABCOR EIRL, MINI MERCADO NECOLI.
- Partidas registrales de las empresas VANETOM EIRL, INDUSTRIAS Y NEGOCIOS CABCOR EIRL, MINI MERCADO NECOLI.
- Acta de matrimonio de la recurrente
- Carta de fecha 01 de abril del presente año, mediante la cual la actora SOLICITO VACACIONES ADELANTADAS
- Documento de respuesta a la Carta de solicitud de vacaciones presentado por la demandante, medio probatorio que tiene por finalidad acreditar que GOZÓ DE VACACIONES DEL PERÍODO 2019-2020
- Boleta de Pago de Febrero del 2020 de la actora

Se precisa que la abogada de la demandada, formuló tacha respecto del Acta de Constatación Policial contenida en el Anexo 1.H, toda vez sustentando que dicho documento adolece de formalidades que hagan viable dicho documento, pues la verificación efectuada por el efectivo policial, la realizó con un trabajador que NO TIENE FACULTADES DE REPRESENTACIÓN, NI ES COMPETENTE para brindar información de la empresa, pues dentro de sus funciones no está el manejo de personal, más aún, si conforme lo señala la actora, existe una Administradora de nombre DORIS MARIBEL LOPEZ ARBOLEDA. Por su parte, el abogado de la demandada absolvió la misma, respecto de ello el Señor Juez, emitió la siguiente resolución:

**RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS**

**Chiclayo, Catorce de Setiembre**

**Del dos mil veinte**

**PARTE EXPOSITIVA** : Se registró en audio y video  
**PARTE CONSIDERATIVA** : Se registró en audio y video  
**PARTE RESOLUTIVA** : Se transcribe

**SE RESUELVE:**

- **DECLARAR INFUNDADA LA TACHA** formulada por la parte demandada.

**Se notificó la resolución emitida a las partes procesales, quienes manifestaron su conformidad.**

**10. ACTUACIÓN PROBATORIA:**

**DEL DEMANDANTE:**

Registrado en audio y video

**DEL DEMANDADO:**

Registrado en audio y video

**11. ALEGATOS:** La parte demandante y demandada formularon sus alegatos dentro del término concedido, los mismos que quedan registrados en audio y video.

En este acto el señor Juez **SE RESERVA EL FALLO** para el día **VEINTICINCO DE SETIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTE**, indicando a las partes que la misma será notificada a sus casillas electrónicas, quienes manifestaron su conformidad.

Siendo las **12:00 horas** terminó la presente de Audiencia.



**JUZGADO CIVIL - LAMBAYEQUE**

**EXPEDIENTE** : 00025-2020-0-1708-JM-LA-01  
**MATERIA** : IMPUGNACION DE DESPIDO  
**JUEZ** : SAAVEDRA GUZMAN RONAL ORLANDO  
**ESPECIALISTA** : MAXANDRE CESAR TABOADA RAMON  
**DEMANDADO** : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE,  
**DEMANDANTE** : BALDERA YNOÑAN, ANDY ROGGER



**RESOLUCIÓN NÚMERO: SEIS**

Lambayeque, diecisiete de diciembre del año dos mil veintiuno.-

**AUTOS Y VISTOS.-** Dado cuenta con el escrito que antecede; y,  
**CONSIDERANDO.**

**PRIMERO:** Por el derecho de acción y contradicción previsto por el artículo 2° del Código Procesal Civil, toda persona en ejercicio de su derecho a la Tutela Procesal Efectiva, en forma directa o a través de representante legal, tiene derecho a recurrir al órgano jurisdiccional en procura de obtener solución a un conflicto de intereses intersubjetivo o a una incertidumbre jurídica.

**SEGUNDO:** Que mediante escrito de fecha dieciséis de diciembre del dos mil veintiuno, la Procuradora Pública Municipal de la Municipalidad Distrital de Morrope, se apersona al proceso y contesta la demanda, haciéndolo dentro del plazo ley, cumpliendo con los requisitos señalados en los artículos 442°, 443° y 444° del citado texto legal. Asimismo, ha deducido nulidad de vía procedimental, excepción de incompetencia por razón de la materia y Falta de Agotamiento de la Vía Administrativa, la misma que igualmente se encuentra dentro del plazo legal, por lo que debe ser admitida a trámite.

Por tales consideraciones, **SE RESUELVE: TENER POR CONTESTADA** la demanda por parte de la Procuradora Pública Municipal de la Municipalidad Distrital de Morrope, en los términos que indican y por ofrecidos sus medios probatorios. **TÉNGASE** por señalada su **casilla electrónica N° 121415**, donde se les harán llegar las resoluciones que se expidan. al otro sí digo: por delegadas las facultades de representación a los letrados que indica. **POR DEDUCIDA LA NULIDAD DE VÍA PROCEDIMENTAL** y la **EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA Y FALTA DE AGOTAMIENTO DE LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de las cuales se le corre traslado a la parte demandante para que el día de la audiencia única, exprese lo que a su derecho corresponde. **Hágase saber que la presente resolución cuenta con firmas electrónicas<sup>1</sup>. Notifíquese.-**

<sup>1</sup>Según el artículo 1 de la Ley N° 27269, las firmas electrónicas tienen la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita u otra análoga que conlleve manifestación de voluntad; por tanto, la presente resolución tiene validez y eficacia, al contar con firmas electrónicas del Juez y secretario.



**JUZGADO CIVIL - LAMBAYEQUE**

**EXPEDIENTE : 00081-2022-0-1708-JM-LA-01**

**MATERIA : REPOSICION**

**JUEZ : SAAVEDRA GUZMAN RONAL ORLANDO**

**ESPECIALISTA : BRAVO CORNETERO YANINA**

**DEMANDADO : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MÓRROPE**

**DEMANDANTE : SANTAMARÍA SANTISTEBAN MARIA MAGDALENA**

**RESOLUCIÓN NÚMERO: DOS**

Lambayeque, veintitrés de septiembre del año dos mil veintiuno. -

**AUTOS Y VISTOS**, con el escrito de absolución de demanda presentado por el procurador público de la demandada MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MORROPE, de fecha veintiocho de junio del año en curso; y, **CONSIDERANDO**:

**PRIMERO:** La contestación de demanda es un acto procesal con el que el demandado ejercita su derecho de defensa ante un Órgano Jurisdiccional, quedando integrada la relación procesal; debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos previstos en el artículo 19° de la ley 29497, concordante con los artículos 130°, 442° y 444° del Código Procesal Civil.

**SEGUNDO:** De la revisión de la contestación de la demanda y anexos presentados por la parte emplazada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOROPE**, representada por su procurador público - Yelka Faridy F. Saavedra Custodio, se advierte que cumple con las formalidades exigidas por la ley N° 29497, asimismo, señala domicilio procesal que indica, casilla electrónica N° 121415, email procuraduriademorrope@gmail.com, casilla judicial N° 2259. Asimismo, deduce excepción de caducidad y de falta de legitimidad para obrar, en los términos que indica.

Por las consideraciones antes anotadas. **SE RESUELVE: TENER POR CONTESTADA LA DEMANDA**, por apersonado al proceso a la demandada **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MOROPE**, representada por su procurador público - Pablo Adalberto Rodríguez López, por ofrecidos sus medios probatorios. **POR INTERPUESTA** la **EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD** y de **FALTA DE LEGITIMIDAD PARA OBRAR**, en los términos que indica. **CONFIÉRASE** traslado a la parte demandante a fin que absuelva en la etapa correspondiente. **POR SEÑALADO** su domicilio procesal que indica, email procuraduriademorrope@gmail.com, casilla judicial N° 2259 y **casilla electrónica N° 121415**, lugar donde se notificaran las resoluciones que se expidan. **Notifíquese** conforme a Ley.-



REPORTE DE EXPEDIENTE

**Expediente N°:** 06115-2018-0-1706-JR-LA-07

**Órgano Jurisdiccional:** 7° JUZGADO LABORAL **Distrito Judicial:** LAMBAYEQUE

**Juez:** VICTOR EDINSON GONZALES DELGADO **Especialista Legal:** DIAZ PEREZ ERLITA JULLIANNA

**Fecha de Inicio:** 07/12/2018 **Proceso:** ABREVIADO

**Observación:** 01 COPIA **Especialidad:** LABORAL

**Materia(s):** REPOSICION **Estado:** EN EJECUCION

**Etapas Procesales:** GENERAL **Fecha Conclusión:**

**Ubicación:** ARCHIVO MODULAR **Motivo Conclusión:** -----

**Sumilla:** REPOSICION/ 2 - C - 11 VA EN II TOMOS

PARTES PROCESALES

Apellido Paterno / Razón Social	Apellido Materno	Nombres
BERECHE	GONZALES	JUAN CARLOS
EMPRESA DE COMERCIANTES MAYORISTAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLÓGICOS SA ECOMPHISA		

SEGUIMIENTO DEL EXPEDIENTE

<< < Principal 1 2 3

**Fecha de Resolución:** 12/02/2020 **Acto:** SENTENCIA FUNDADA 26

**Resolución:** TRES **Fojas:** 10

**Tipo de Notificación:** Pta. Cedula Not. **Proveído:** 02/03/2020

**Sumilla:** FALLA: DECLARANDO FUNDADA LA DEMANDA INTERPUESTA POR JUAN CARLOS BERECHE GONZALES

**Descripción de Usuario:** DESCARGADO POR: VICTOR EDINSON GONZALES DELGADO

DESCARGAR ↓

NOTIFICACIÓN 2020-0028048-JR-LA

**Destinatario:**  
BERECHE GONZALES JUAN CARLOS

**Anexo(s):** SENTENCIA - RESOL. 03

MÁS DETALLES Q

**Fecha de envío:**  
03/03/2020 16:44

**Forma de entrega:**  
NOTIFICADO SELLO-CASILLA

18/10/22, 8:28

CEJ - Consulta de Expedientes Judiciales - Detalle de la Búsqueda de Expedientes

**NOTIFICACIÓN 2020-0028049-JR-LA**

**Destinatario:**  
EMPRESA DE COMERCIANTES  
MAYORISTAS DE PRODUCTOS  
HIDROBIOLOGICOS SA ECOMPHISA

**Anexo(s):** SENTENCIA - RESOL. 03

MÁS DETALLES

**Forma de entrega:** SELLO

**Fecha de envío:**  
03/03/2020 16:43

**Fecha de Resolución:** 14/11/2019 27

**Acto:** AUDIENCIA

**Resolución:** s/n

**Fojas:** 1

**Tipo de Notificación:** Pta. Cedula Not.

**Proveido:** 14/11/2019

**Sumilla:**

UNICA - DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 47° DE LA LEY N° 29497, EL JUZGADOR DIFIERE EL FALLO DE LA SENTENCIA PARA EL DÍA VEINTIDOS DE NOVIEMBRE DEL AÑO EN CURSO, A HORAS CUATRO DE LA TARDE, QUEDANDO NOTIFICADAS LAS PARTES PROCESALES ASISTENTES ESTADO :CONCLUIDA

**Descripción de Usuario:** DESCARGADO POR: LORREN SIPION KARINA GIOVANNA

Las audiencias no se pueden visualizar por este medio.

**Fecha de Resolución:** 03/09/2019 28

**Acto:** AUDIENCIA

**Resolución:** s/n

**Fojas:** 1

**Tipo de Notificación:** Pta. Cedula Not.

**Proveido:** 03/09/2019

**Sumilla:**

UNICA - LAS PARTES SOLICITARON UN PLAZO PRUDENCIAL A FIN DE QUE EXISTE LA POSIBILIDAD DE ARRIBAR A UN ACUERDO CONCILIATORIO, MOTIVO POR EL CUAL SOLICITARON SUSPENDER LA PRESENTE AUDIENCIA. ESTADO :SUSPENDIDA

**Descripción de Usuario:** DESCARGADO POR: LORREN SIPION KARINA GIOVANNA

Las audiencias no se pueden visualizar por este medio.

**Fecha de Resolución:** 15/07/2019 29

**Acto:** NOTA

**Resolución:** S/N

**Fojas:** 1

**Tipo de Notificación:**

**Proveido:** 15/07/2019

**Sumilla:** DOY CUENTA QUE EL ESCRITO DE FECHA 30.01.2019, SERÁ PROVEÍDO EN LA AUDIENCIA PROGRAMA EN AUTOS.

**Descripción de Usuario:** DESCARGADO POR: DIAZ PEREZ ERLITA JULLIANNA

El documento de la resolución no se encuentra anexo. Favor de ponerse en contacto con el personal del Juzgado o el Secretario del Juzgado.

**Fecha de Ingreso:** 30/01/2019 15:08 30

**Acto:** ESCRITO

**Resolución:** S/N

**Folios:** 313

**Tipo de Notificación:**

**Proveido:** 15/07/2019

18/10/22, 8:28

CEJ - Consulta de Expedientes Judiciales - Detalle de la Búsqueda de Expedientes

<b>Sumilla:</b>	CONTESTA DEMANDA		
<b>Descripción de Usuario:</b>	INGRESADO POR: PORRAS RODRIGUEZ JOSE ANTONIO		
<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Los escritos no se pueden visualizar por este medio.</div>			
<b>Fecha de Resolución:</b>	04/01/2019	<b>Acto:</b>	AUTO ADMISORIO 31
<b>Resolución:</b>	UNO	<b>Fojas:</b>	2
<b>Tipo de Notificación:</b>	Pta. Cedula Not.	<b>Proveido:</b>	04/01/2019
<b>Sumilla:</b>	<p>1. PROGRAMÉSE EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA UNICA PARA EL DÍA TRES DE SETIEMBRE DEL DOS MIL DIECINUEVE, A HORAS ONCE CON TREINTA DE LA MAÑANA HORA EXACTA EN LA SALA DE AUDIENCIAS DEL SÉTIMO JUZGADO LABORAL; OCASIÓN EN LA QUE LAS PARTES DEBEN ASISTIR PERSONALMENTE O A TRAVÉS DE SUS APODERADOS DEBIDAMENTE DESIGNADOS COMO TALES. LA NO ASISTENCIA DEL DEMANDADO DETERMINARÁ SU REBELDÍA AUTOMÁTICA, OCURRIENDO LO MISMO SI ASISTIENDO A LA AUDIENCIA, NO CONTESTA LA DEMANDA O SI EL REPRESENTANTE O APODERADO NO TIENE PODERES SUFICIENTES PARA CONCILIAR. SE DEJA CONSTANCIA QUE SE SEÑALA LA AUDIENCIA PARA DICHA FECHA TENIENDO EN CUENTA LA RECARGADA AGENDA DEL JUZGADO.</p>		
<b>Descripción de Usuario:</b>	DESCARGADO POR: MENDOZA CHUNG RUBI		
<a href="#">DESCARGAR</a>			
<b>NOTIFICACIÓN 2019-0007053-JR-LA</b>			
<b>Destinatario:</b>	<b>Anexo(s):</b>	RES. 01.-	<a href="#">MÁS DETALLES</a>
BERECHE GONZALES JUAN CARLOS	<b>Forma de entrega:</b>		
<b>Fecha de envío:</b>	11/01/2019 18:42		
<b>NOTIFICACIÓN 2019-0007054-JR-LA</b>			
<b>Destinatario:</b>	<b>Anexo(s):</b>	RES. 01 MAS ESCRITO DE DEMANDA Y ANEXOS .-	<a href="#">MÁS DETALLES</a>
EMPRESA DE COMERCIANTES MAYORISTAS DE PRODUCTOS HIDROBIOLOGICOS SA ECOMPHISA	<b>Forma de entrega:</b>	SELLO Y FIRMA	
<b>Fecha de envío:</b>	11/01/2019 19:01		
<div style="display: flex; justify-content: center; gap: 10px;"> <span>&lt;&lt;</span> <span>&lt;</span> <span>Principal</span> <span>1</span> <span>2</span> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">3</span> </div>			

