

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS,
CONTABLES Y SOCIALES**

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

**El principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral
sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz
letrado del distrito del Cusco, 2024**

Asesor:

Mgt. Cáceres Cáceres, Angel

Autor:

Maita Uscamaita, Brigitte Fiorella

Para optar el Título Profesional de:

Abogado (a)

Cusco - Cusco - Perú

2025



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS CONTABLES Y SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Acta N°: 118-2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Cusco, a los 31 días del mes de diciembre del 2025, siendo las 11:00 horas, se reunieron los integrantes del Jurado designado por Resolución Sub Directoral N° 868-2025-UTEA-FCJCS-EPD-FC de la Escuela Profesional de Derecho, Facultad de Ciencias Jurídicas Contables y Sociales:

Presidente :	Mgt. Herrera Pfuyo, Cornelio
Dictaminante :	Dra. Rodriguez Ayerbe, Kathie
Replicante :	Mgt. Huarcaya Portilla, Edith Griselda

Para evaluar la sustentación, en la modalidad de:

Tesis Trabajo de suficiencia profesional

Titulada:

El principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz letrado del distrito del Cusco, 2024

Desarrollado por el (los) Bachiller (es):

Br.: Maita Uscamaita, Brigitte Fiorella
(Apellidos y Nombres)

Br.: _____
(Apellidos y Nombres)

Para optar el Título Profesional de:

Abogado(a)

(Denominación del Título)

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) (los) mencionado(a) (s) bachiller (es) fue (ron) **APROBADO (S):**

Por: Unanimidad
(Unanimidad o Mayoría) (*)

Emitiéndose el calificativo final de:

Bachiller (Apellidos y Nombres)	Calificación (**)
Br. Maita Uscamaita, Brigitte Fiorella	Aprobado

Siendo las 13:00 horas concluyó la sesión, firmando los integrantes del Jurado.

Presidente: Mgt. Herrera Pfuyo, Cornelio
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Dictaminante: Dra. Rodriguez Ayerbe, Kathie
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

Replicante: Mgt. Huarcaya Portilla, Edith Griselda
(Dr. Mg.). (Apellidos y Nombres)

(Firma)

(*): **Mayoría:** Dos integrantes del jurado aprueban o desaprueban; **Unanimidad:** Todos los integrantes del jurado aprueban o desaprueban, Art.18 RGGAT.
(**): 0 a 10: Desaprobado. 11 a 15: Aprobado. 16 a 18: Aprobado Notable. 19 v 20: Aprobado con Distinción. Art. 18 RGGAT.




9% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Metadatos

Datos del Autor		
Apellidos y nombres	:	Maita Uscamaita, Brigitte Fiorella
Tipo de Documento de Identidad	:	D.N.I.
Número de Documento de Identidad	:	71745847
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0004-1064-005X
Datos del Asesor		
Apellidos y nombres	:	Mgt. Cáceres Cáceres, Ángel
Tipo de Documento de Identidad	:	D.N.I.
Número de Documento de Identidad	:	25000594
URL ORCID	:	https://orcid.org/0009-0004-8528-562X
Datos de la Investigación		
Facultad	:	Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales
Escuela Profesional	:	Derecho
Línea de Investigación	:	Derecho, Privado y Público
Rango de años en que se realizó la investigación	:	26 de agosto del 2024 – noviembre 2024
Fuente de financiamiento	:	Autofinanciado
Porcentaje de similitud	:	9%
URL de OCDE	:	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

Dedicatoria

Dedico esta tesis, en primer lugar, a Dios, quien ha sido mi fortaleza y guía constante para avanzar cada día y mantener vivos mis sueños. A mis padres, mi mayor inspiración, cuyo amor infinito y apoyo incondicional han sido el pilar fundamental de este logro. A mis hermanos, ejemplo de esfuerzo y perseverancia, por motivarme siempre a ser mejor y a todas aquellas amistades que confiaron en mí a pesar de las adversidades.

Bach. Brigitte Fiorella Maita Uscamaita

Agradecimientos

Mi más profundo agradecimiento a la Escuela Profesional de Derecho, institución que ha contribuido decisivamente a la formación de mi perfil profesional. Expreso también mi gratitud a mis padres, por la sabiduría, fortaleza y apoyo constante que han guiado cada paso de este camino.

Extiendo un reconocimiento especial a la Corte Superior de Justicia del Cusco, en especial al Módulo Laboral, así como a los distinguidos magistrados y asistentes laborales, cuya orientación y colaboración fueron fundamentales para el desarrollo de esta tesis.

Agradezco, finalmente, a la vida por permitirme alcanzar esta meta profesional, que marca el inicio de mi compromiso con la justicia y con el Derecho.

Bach. Brigitte Fiorella Maita Uscamaita

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar cómo se garantiza el principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral, específicamente en relación con la notificación de la contestación de la demanda en los Juzgados de Paz Letrado del Distrito de Cusco durante el año 2024. Los materiales y métodos utilizados correspondieron a un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo-analítico, empleándose la revisión normativa y doctrinaria, entrevistas semiestructuradas a operadores de justicia y el análisis de expedientes judiciales tramitados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Los resultados evidenciaron que la notificación de la contestación de la demanda realizada recién durante la audiencia única genera una marcada desigualdad procesal entre demandante y demandado, otorgando al empleador un plazo amplio para preparar su defensa mientras que el trabajador accede al contenido de la contestación solo minutos antes de continuar la audiencia. Asimismo, se constató que esta práctica afecta directamente el derecho de defensa del demandante, limita la eficacia de la etapa de conciliación y provoca suspensiones de la audiencia única, contrariando los principios de celeridad y concentración que rigen el proceso abreviado laboral.

Se concluye que la igualdad procesal en el proceso abreviado laboral únicamente puede garantizarse mediante una notificación previa, válida y oportuna de la contestación de la demanda, que permita al demandante preparar adecuadamente su teoría del caso, ejercer sus derechos de contradicción y prueba y participar en la audiencia en condiciones equitativas frente al demandado, mejorando las prácticas de notificación en los órganos jurisdiccionales.

Palabras clave: Proceso abreviado laboral, Principio de igualdad procesal, contestación de demanda, audiencia única, derecho de defensa.

Abstract

The objective of the research was to analyze how the principle of equality of the procedural subjects is guaranteed in the abbreviated labor process, specifically in relation to the notification of the answer to the lawsuit in the Courts of the Peace of the District of Cusco during the year 2024. The materials and methods used corresponded to a qualitative approach and a descriptive-analytical design, using normative and doctrinal review, semi-structured interviews with justice operators and the analysis of judicial files processed under the New Labor Procedural Law.

The results showed that the notification of the answer to the lawsuit made only during the single hearing generates a marked procedural inequality between plaintiff and defendant, granting the employer a wide period of time to prepare its defense while the worker accesses the content of the answer only minutes before the hearing continues. It was also found that this practice directly affects the plaintiff's right to defense, limits the effectiveness of the conciliation stage and causes suspensions of the single hearing, contrary to the principles of speed and concentration that govern the abbreviated labor process.

It is concluded that procedural equality in the abbreviated labour procedure can only be guaranteed by a prior, valid and timely notification of the defence to the claim, which allows the plaintiff to adequately prepare his theory of the case, exercise his rights of contradiction and evidence and participate in the hearing on fair terms before the defendant, improving notification practices in the courts.

Keywords: Abbreviated labor process, Principle of procedural equality, response to claim, single hearing, right of defense.

Índice

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Reporte de similitud	iii
Metadatos	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimientos.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Índice.....	ix
Índice de tablas	xi
Índice de anexos	xii
I. Introducción	13
II. Planteamiento del problema.....	15
2.1. Descripción y formulación del problema	15
2.2. Objetivos.....	18
2.2.1. Objetivo general	18
2.2.2. Objetivos específicos	18
2.3. Justificación e importancia	18
2.4. Hipótesis de trabajo	20

2.5	Categorías	20
III.	Marco teórico	23
3.1	Antecedentes del problema.....	23
3.2	Bases teóricas	28
3.3	Definición de términos	62
IV.	Metodología	65
4.1	Tipo de estudio y nivel de investigación	65
4.2	Ámbito temporal y espacial.....	66
4.3	Población y muestra	67
4.4	Instrumentos	67
4.5	Procedimientos	69
4.6	Análisis de datos.....	70
4.7	Consideraciones éticas.....	71
V.	Resultados y discusión.....	73
VI.	Conclusiones	98
VII.	Recomendaciones	99
VIII.	Referencias	100
IV.	Anexos.....	105

Índice de tablas

Tabla 1. Definición de categorías y subcategorías	21
Tabla 2. Definición de categorías y subcategorías	22
Tabla 3. Definición de categorías y subcategorías	68
Tabla 4. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01841-2024-0-1001-JR-LA-01	86
Tabla 5. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 00816-2024-0-1001-JP-LA-01.	87
Tabla 6. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01507-2024-0-1001-JP-LA-01.	88
Tabla 7. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01073-2024-0-1001-JP-LA-02	90
Tabla 8. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01239-2023-0-1001-JP-LA-02	91

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia de la investigación.	106
Anexo 2 Primera validación de la Guía de Entrevista	108
Anexo 3 Segunda validación de la Guía de Entrevista	110
Anexo 4 Primer consentimiento informado y guía de entrevista.	112
Anexo 5 Segundo consentimiento informado y guía de entrevista.....	117
Anexo 6 Tercer consentimiento informado y guía de entrevista.....	122
Anexo 7 Cuarto consentimiento informado y guía de entrevista	127
Anexo 8 Quinto consentimiento informado y guía de entrevista.....	132
Anexo 9 Sexto consentimiento informado y guía de entrevista.....	137
Anexo 10 Séptimo consentimiento informado y guía de entrevista.....	142
Anexo 11 Octavo consentimiento informado y guía de entrevista	147
Anexo 12 Proveído N° 006416-2025-P-CSJCU-PJ, para la realización de entrevistas....	152
Anexo 13 Evidencias fotográficas.....	155

I. Introducción

En el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 persiste una desigualdad estructural que coloca al trabajador en desventaja frente al empleador, situación que se traslada al proceso abreviado laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), cuyo artículo 49 dispone que la contestación de la demanda sea puesta en conocimiento del demandante recién en la audiencia única, y solo después del intento de conciliación, concentrando en un solo acto todas las etapas procesales. Aunque esta configuración busca agilizar el trámite, limita de manera significativa el derecho de defensa del trabajador, quien llega a la audiencia sin conocer los argumentos y medios probatorios del empleador, lo que genera riesgo de indefensión, desigualdad procesal y reduce la efectividad de la conciliación, ya que el trabajador no puede evaluar previamente la solidez de su postura ni las posibilidades reales de acuerdo. Además, esta dinámica afecta el principio de concentración, pues la audiencia suele suspenderse para permitir que el trabajador organice su defensa o presente pruebas complementarias, lo que desnaturaliza el objetivo de celeridad del proceso. De mantenerse este diseño procesal, se perpetuará la vulneración del derecho de defensa y la asimetría entre las partes, disminuyendo la utilidad práctica de la audiencia única; por ello, se plantea como medida correctiva la notificación anticipada de la contestación de la demanda al trabajador, a fin de garantizar igualdad de

armas, permitir la adecuada preparación de la teoría del caso y posibilitar una evaluación objetiva que favorezca soluciones conciliadas sin sacrificar la celeridad del proceso.

II. Planteamiento del problema

2.1. Descripción y formulación del problema

En el ámbito de las relaciones laborales privadas reguladas por el Decreto Legislativo N.º 728, se establece un marco normativo que busca garantizar la protección del trabajador frente al desempleo y prevenir eventuales abusos del empleador. No obstante, la realidad evidencia que existen situaciones de desigualdad estructural entre las partes, debido a la subordinación propia de la relación laboral, lo que coloca al trabajador en una posición de desventaja no solo económica, sino también procesal cuando surgen conflictos que requieren la intervención de la jurisdicción laboral. En este contexto, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley N.º 29497, ha incorporado el proceso abreviado laboral como una vía orientada a brindar una tutela rápida y eficiente a los trabajadores. Conforme a lo dispuesto en su artículo 49, este proceso concentra en una sola audiencia (audiencia única) las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y emisión de sentencia, sustentándose en los principios de celeridad, oralidad, inmediación y concentración. No obstante, el diseño procesal previsto en dicho artículo presenta una dificultad relevante: la contestación de la demanda se pone en conocimiento del demandante únicamente durante la audiencia única, y solo después de intentada la conciliación, conforme señala textualmente el inc. 1 del artículo 49 de la NLPT:

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

Si bien esta medida persigue agilizar el trámite, limita de manera sustancial el derecho de defensa del trabajador, al impedirle preparar con anticipación su estrategia procesal y contrarrestar de forma adecuada los argumentos y medios probatorios ofrecidos por la parte demandada.

El diagnóstico de esta situación permite advertir que la falta de notificación previa de la contestación de la demanda genera un conjunto de efectos negativos en el desarrollo del proceso laboral. Por un lado, se produce una clara desigualdad procesal, ya que el empleador acude a la audiencia con su defensa organizada, mientras que el trabajador solo accede al contenido del acto postulatorio del demandado una vez iniciada la diligencia. Esto genera riesgo de indefensión, pues el tiempo que el juez puede otorgar para revisar la contestación resulta limitado y, en la práctica, insuficiente para absolver excepciones, responder defensas previas y ajustar la teoría del caso. Por otro lado, esta dinámica limita la efectividad de la etapa de conciliación, ya que el trabajador no puede evaluar objetivamente sus posibilidades de acuerdo sin conocer previamente los fundamentos y pruebas presentadas por la parte demandada. A ello se suma que la audiencia única, concebida para garantizar celeridad, frecuentemente se ve afectada por suspensiones para permitir que el demandante organice su defensa o presente medios probatorios complementarios, lo que contraviene el principio de concentración que inspira la norma.

Si esta situación se mantiene, el pronóstico apunta a que el proceso abreviado laboral seguirá generando un escenario de vulneración al derecho de defensa del demandante. El trabajador continuará enfrentando dificultades para preparar una contradicción sólida, lo que aumentará la disparidad procesal frente al empleador. Asimismo, la baja efectividad de la conciliación persistirá, ya que el desconocimiento previo de la teoría del caso del demandado limita las posibilidades de alcanzar acuerdos que pongan fin anticipado al litigio, reduciendo la utilidad práctica de la audiencia única.

El control de este pronóstico requiere implementar medidas que equilibren la relación procesal sin sacrificar los principios de celeridad y concentración del proceso abreviado. La notificación anticipada de la contestación de la demanda al trabajador demandante constituye una solución idónea para garantizar que ambas partes acudan a la audiencia en igualdad de armas. Esta medida permitiría que el trabajador prepare adecuadamente su teoría del caso, ejerza de manera efectiva sus derechos de acción, contradicción y prueba, y evalúe con objetividad la conveniencia de una conciliación.

2.1.1 Problema general

¿Cuál es el principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz letrado del Distrito del Cusco, 2024?

2.1.2 Problemas específicos

Problema específico 1. ¿De qué manera la notificación de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral garantiza el principio de igualdad de los sujetos procesales en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024?

Problema específico 2. ¿Cuáles son las consecuencias para los sujetos procesales respecto al principio de igualdad cuando no se cumple con la notificación adecuada de la

contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024?

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo general

Analizar cuál es el principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz letrado del Distrito del Cusco, 2024.

2.2.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1. Explicar de qué manera la notificación de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral garantiza el principio de igualdad de los sujetos procesales en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.

Objetivo Específico 2. Determinar cuáles son las consecuencias para los sujetos procesales respecto al principio de igualdad cuando no se cumple con la notificación adecuada de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.

2.3 Justificación e importancia

a) Conveniencia

La investigación es conveniente porque aborda un problema jurídico relevante en el proceso abreviado laboral: la notificación tardía de la contestación de la demanda al demandante, que ocurre recién durante la audiencia única. Este escenario genera un posible déficit en el ejercicio del derecho de defensa, al impedir que el trabajador prepare con anticipación su estrategia procesal, contrarreste las defensas del empleador y evalúe con objetividad una eventual conciliación. Analizar esta situación permite identificar

deficiencias normativas y proponer soluciones que fortalezcan la tutela efectiva de los derechos laborales en los juzgados de paz letrado del Cusco.

b) Relevancia social

La presente investigación tiene una marcada relevancia social, ya que el proceso abreviado laboral está diseñado para proteger al trabajador como parte débil de la relación laboral. Si el demandante enfrenta limitaciones en su derecho de defensa, se produce una desigualdad procesal frente al empleador, lo que afecta no solo al individuo, sino también a la confianza social en la administración de justicia laboral. Esta investigación busca contribuir a que los procesos laborales sean más equitativos y eficaces, promoviendo la seguridad jurídica y el acceso real a la justicia para los trabajadores.

c) Implicaciones prácticas

En la presente investigación los resultados pueden orientar a la necesidad de ajustar la práctica procesal o promover reformas normativas que permitan la notificación anticipada de la contestación de la demanda. De esta forma, se garantizará que ambas partes lleguen a la audiencia en igualdad de condiciones, optimizando tanto la etapa de conciliación como la concentración de actos procesales, sin sacrificar la celeridad que caracteriza al proceso abreviado.

d) Valor teórico

El valor teórico de la investigación radica en su aporte al desarrollo de la doctrina procesal laboral, ya que problematiza la tensión entre los principios de celeridad y concentración frente al principio de igualdad de armas y al derecho de defensa. Asimismo, sistematiza fundamentos normativos, jurisprudenciales y doctrinales que permitirán enriquecer la interpretación del artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ofreciendo argumentos sólidos para la protección efectiva de los derechos procesales del trabajador.

e) Utilidad metodológica

Metodológicamente, este estudio cualitativo y dogmático servirá como referencia para futuras investigaciones en materia procesal laboral, especialmente aquellas relacionadas con garantías del debido proceso y equilibrio procesal en procedimientos abreviados. El enfoque de análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal, complementado con entrevistas a profesionales del derecho, permite generar un modelo replicable para estudios de índole similar.

2.4 Hipótesis de trabajo

El principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz letrado del Distrito de Cusco, 2024, consiste en garantizar que tanto el demandante como el demandado puedan ejercer sus derechos en condiciones equitativas, asegurando que la contestación sea notificada de manera válida, oportuna y eficaz, de modo que el actor tenga pleno conocimiento de los argumentos de defensa y medios probatorios de la parte demandada.

2.5 Categorías

Según Hernández, et al. (2022) las categorías de estudio son los conceptos o variables fundamentales que se derivan del marco teórico y que sirven para organizar, clasificar y analizar la información relacionada con el objeto de investigación. Estas categorías permiten delimitar los aspectos esenciales del fenómeno estudiado y orientan la interpretación de los datos dentro de un enfoque coherente con los objetivos del estudio.

2.5.1 Matriz de categorización

Tabla 1. Definición de categorías y subcategorías

CATEGORÍAS DE ESTUDIO	DEFINICIÓN	SUB CATEGORÍAS
Principio de igualdad de armas procesales	Como lo establece el expediente N° 06135-2006-PA/TC en su fundamento 5. “(...) todo proceso, judicial, administrativo o en sede privada, debe garantizar que las partes del proceso detenten las mismas oportunidades de alegar, defenderse o probar, de modo que no se ocasione una desventaja en ninguna de ellas respecto a la otra”.	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de defensa del demandante con la notificación de la contestación de la demanda • Derechos procesales de acción, contradicción y prueba. • Teoría del caso del demandante
Proceso abreviado laboral de los juzgados de paz letrado del Cusco.	Según el artículo 49 de la NLPT, la audiencia única, a diferencia del proceso ordinario laboral, concentra las siguientes etapas procesales: conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. (Mendoza, 2021, p. 170)	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter tuitivo del proceso abreviado laboral. • Notificación de los actos postulatorios en el proceso abreviado laboral • Audiencia única del proceso abreviado laboral.

Tabla 2. Definición de categorías y subcategorías

CATEGORIAS
C1. Principio de igualdad de armas procesales
C2. Proceso abreviado laboral de los juzgados de paz letrado del Cusco

III. Marco teórico

3.1 Antecedentes del problema

3.1.1 A nivel Internacional

Bachiller Alquedan (2016) presentó su investigación titulada: “Análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación”; tesis para obtener el título profesional de abogado. La investigación se presentó en la Universidad Regional de los Andes en Ibarra - Ecuador. Objetivo general: El objeto de la investigación es sobre El principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación, de conformidad con las normas vigentes. Método: Análisis, la síntesis, el método histórico lógico. Teniendo como principal conclusión: El objetivo de esta tesis es elaborar un análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los conflictos laborales y la obligatoriedad de tratarse en los centros de mediación, dentro del presente análisis se logra determinar la norma constitucional respecto a esta novedosa forma legal de solucionar los conflictos ya que en nuestro marco jurídico vigente los trabajadores cuando exista una controversia laboral para lograr solucionar l mismo podrán solicitar la mediación y de la misma manera el Juez competente so estará facultado dentro de la ley a ordenar se traten estos controversias de forma obligatoria en los centros de mediación.

Como segundo antecedente internacional se debe mencionar a Camacho (2020) presentó su investigación titulada: “Oralidad, celeridad y debido proceso en la justicia laboral colombiana: tensiones entre rapidez e igualdad procesal”; tesis para obtener el grado de Magíster en Derecho Procesal. La investigación fue presentada en la Universidad Nacional de Colombia. El objetivo general fue examinar si la implementación de la oralidad y la concentración de actos procesales dentro de una audiencia única en los procesos laborales colombianos garantiza efectivamente el debido proceso, la igualdad de armas y el derecho de defensa, especialmente para la parte trabajadora. El método utilizado fue cualitativo, sustentado en el análisis doctrinal, revisión jurisprudencial y estudio crítico del marco normativo procesal laboral colombiano. Como principal conclusión, el autor determinó que, si bien la oralidad busca agilizar la administración de justicia, la concentración excesiva de actos procesales y la falta de notificación anticipada de la contestación de la demanda generan riesgos de indefensión para el trabajador, colocándolo en desventaja frente al empleador. Asimismo, se concluye que la justicia laboral oral solo puede considerarse garantista cuando se respeta la notificación previa suficiente, el acceso completo al expediente y la simetría temporal entre las partes, condiciones indispensables para preservar el debido proceso.

Como tercer antecedente internacional se debe mencionar a De la Villa (2019) presentó su investigación titulada: “La igualdad procesal en el proceso laboral español: análisis crítico del principio de igualdad de armas y su impacto en la oralidad y la carga probatoria”; artículo académico publicado en la Revista Española de Derecho del Trabajo. La investigación fue desarrollada en el contexto del sistema procesal laboral español y tuvo como objetivo general analizar cómo los principios de oralidad, inmediación y concentración influyen en la garantía del principio de igualdad de armas entre las partes, especialmente en relación con el acceso oportuno a la información y el ejercicio del derecho de defensa del

trabajador. En cuanto al método, el autor empleó el análisis doctrinario, el estudio comparado y la revisión crítica de la jurisprudencia laboral española. Como principal conclusión, el estudio determinó que la oralidad y la celeridad procesal no pueden prevalecer sobre la igualdad de oportunidades de las partes, pues prácticas como la notificación tardía de los actos procesales o la falta de acceso previo a la contestación de la demanda generan escenarios de desventaja para el trabajador. Por ello, se sostiene que la igualdad procesal debe garantizarse no solo de forma formal sino también material, asegurando tiempos simétricos, acceso previo al expediente y equilibrio en la preparación de la defensa, evitando así vulneraciones al contradictorio y al derecho de defensa.

3.1.2 A nivel Nacional

Bachiller Baltazar (2024) presentó su investigación titulada: “La audiencia única y su afectación a las garantías procesales en el proceso abreviado laboral peruano 2024”; tesis para obtener el título profesional de abogado. La investigación se presentó en la Universidad Nacional de Cajamarca. Objetivo general: Analizar si la Audiencia Única del proceso abreviado laboral peruano de la Ley N° 29497, afecta las garantías procesales de las partes, centrándose, en maximizar la confianza de la operatividad del debido proceso. Método Enfoque cualitativo, nivel descriptivo, de diseño no experimental, transversal descriptivo, empleando el método deductivo. Teniendo como principal conclusión: Realizados a 40 personas entre ellos abogados laboristas, jueces y trabajadores del Poder Judicial, también especialistas en materia laboral, apreciándose como resultado que el 60% de los participantes consideran que puede afectarse el principio de contradicción al no contar con el tiempo necesario para revisar exhaustivamente la actuación probatoria y, por ende, formular una efectiva estrategia de defensa. Finalizando que, aunque si bien es cierto las actualizaciones de la nueva ley mejoraron la celeridad y efectividad del proceso abreviado laboral, resulta

imprescindible notar unos ajustes en cuanto a los tiempos, asegurando a la población procesos más justos y confiables.

Bachiller Deza (2023) presentó su investigación titulada: “Vulneración al principio de socialización frente al proceso abreviado laboral en la audiencia única Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”; tesis para obtener el título profesional de abogado. La investigación se presentó en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Objetivo general: 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. Método Enfoque cualitativo que se adecuó a un tipo documental, teórico y bibliográfico. Teniendo como principal conclusión: 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 35 el escrito de contestación de demanda, garantizando de esta forma el cumplimiento del principio de socialización.

Mendoza (2021) presentó su investigación titulada: “El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”; artículo de investigación presentado en la Universidad Peruana Los Andes. Objetivo general: Analizar la disposición contenida en el artículo 49, inciso 1, de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, relativa al momento en que el juez entrega al demandante

la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un plazo prudencial para la revisión de los medios probatorios, así como la posible afectación al principio de igualdad de armas.

Método: Enfoque cualitativo y de método de análisis jurídico doctrinario y normativo.

Conclusión principal: El análisis concluye que el inciso 1) del artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo resulta incompatible con el principio de igualdad de armas, ya que la entrega de la contestación y sus anexos al demandante en la misma audiencia única lo coloca en una situación de desventaja frente al demandado, quien dispone de diez días hábiles para preparar su defensa, ofrecer medios probatorios y elaborar una propuesta conciliatoria, mientras que el demandante solo cuenta con el tiempo prudencial otorgado por el juez en el acto procesal, afectando su derecho de contradicción y defensa. Desde la perspectiva del proceso como sistema de garantías, corresponde al juez corregir esta desigualdad interpretando la norma de modo que no vulnere derechos fundamentales y asegurando que las reglas procesales respeten el debido proceso y la paridad de armas, lo cual implica que la notificación de la contestación debería realizarse antes de la audiencia única o, en su defecto, adoptarse medidas que equilibren las oportunidades de defensa para evitar privilegios o desventajas procesales entre las partes.

3.1.3 A nivel Local

Enciso & Espinoza (2023) presentó su investigación titulada: “La incidencia de la oralidad en los procesos civiles abreviados y de conocimiento, en relación al tiempo procesal, una comparación del modelo escrito con el modelo oral, en la Corte Superior de Justicia de Cusco.”, tesis para optar al título profesional de abogados, se presentó en la escuela profesional de derecho de la Universidad Andina del Cusco. Objetivo general: Conocer la incidencia de la oralidad en los procesos civiles abreviados y de conocimiento, en relación al tiempo y la reducción de la carga procesal, en los Juzgados Corporativos de Litigación Oral de la Corte Superior de Justicia de Cusco. Método: El enfoque metodológico

es cualitativo, de nivel descriptivo. Principal conclusión: A través de la investigación realizada, queda demostrado que conforme a lo establecido por el artículo 37 del Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral, los procesos civiles tramitados en la vía abreviada y de conocimiento fueron resueltos con mayor celeridad, reduciendo así los plazos procesales que se encuentran establecidos por el modelo tradicional. En consecuencia, podemos afirmar que, con la implementación de la oralidad los plazos procesales no solo se ven reducidos, sino a su vez, ello permite la reducción de la carga procesal de un Juzgado Civil.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Principio de igualdad de partes procesales

Como indica Zerpa (2009) el principio de igualdad de partes procesales implica que, dentro de un proceso judicial, las partes deben encontrarse en un plano de equilibrio jurídico que les garantice idénticas oportunidades para ejercer sus derechos, ya sea al formular pretensiones, plantear defensas, ofrecer y producir pruebas o exponer alegatos; este mandato impone al juez la obligación de asegurar que ninguna de ellas goce de ventajas indebidas ni sufra restricciones arbitrarias, de modo que la igualdad ante la ley sea real y efectiva, en concordancia con el derecho de defensa y la tutela judicial efectiva; no obstante, su aplicación no supone una uniformidad absoluta en todos los aspectos, pues admite ciertas modulaciones justificadas por circunstancias especiales, siempre que estas no alteren la esencia del derecho procesal de igualdad y respondan a fines legítimos de protección jurídica, evitando así la existencia de “partes de primera” y “partes de segunda” dentro del proceso. (Zerpa, 2009)

Asimismo, Seguil (2023) el principio de igualdad procesal, también denominado igualdad de armas, constituye una garantía esencial que obliga al órgano jurisdiccional a

otorgar a todas las partes de un proceso sean estas la administración pública o los administrados las mismas oportunidades para alegar, defenderse y probar sus pretensiones, evitando cualquier situación que genere ventajas indebidas para una sobre la otra. Su fundamento se encuentra en la Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho a la igualdad ante la ley y la observancia del debido proceso, así como en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Contencioso Administrativo y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los cuales establecen que el juez debe procurar una igualdad real, corrigiendo asimetrías económicas y procesales que puedan incidir en el resultado del proceso. Este principio no implica desconocer los privilegios procesales de la administración, pero exige que su ejercicio no vulnere el derecho de defensa del administrado, sobre todo cuando este, en su doble condición de trabajador y administrado, enfrenta una relación procesal asimétrica. De ahí que, en aras de la dignidad humana y del acceso efectivo a la justicia, el principio de igualdad procesal impone al juez un rol activo para equilibrar la contienda, asegurando que las decisiones se adopten sin distinción alguna, privilegiando la sustancia sobre la forma y garantizando que ambas partes dispongan de mecanismos reales y efectivos para la tutela de sus derechos. (Seguil, 2023)

Al respecto Cáceres (2022) señala que, el principio de igualdad de partes procesales implica que, en todo proceso judicial, las partes deben concurrir en condiciones de absoluta paridad, gozando de las mismas oportunidades para ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones. Esta igualdad no se limita a un reconocimiento formal, sino que requiere condiciones materiales que eviten ventajas indebidas para una de las partes, ya sea por razones de plazo, acceso a la información o posibilidades de contradicción. En el ámbito procesal, esta garantía se vincula estrechamente con el debido proceso, pues ambos persiguen un desarrollo equilibrado del procedimiento, asegurando que cada litigante cuente con los medios necesarios para plantear sus pretensiones y defenderse sin restricciones

arbitrarias o discriminatorias. Normas como el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú y tratados internacionales, como el Pacto de San José, refuerzan esta exigencia, prohibiendo cualquier diferencia de trato que no tenga una justificación razonable y proporcional.

En el proceso laboral especialmente en el proceso abreviado este principio cobra especial relevancia, dado que la dinámica concentrada de la audiencia única puede generar situaciones de desventaja si los plazos no son simétricos. Por ejemplo, cuando al demandado se le concede un plazo de diez días hábiles para contestar la demanda y presentar pruebas, mientras que al demandante solo se le otorga un “tiempo prudencial” de minutos para revisar la contestación y preparar su respuesta, se rompe la igualdad procesal. Esto evidencia que no basta con proclamar la igualdad de partes; es necesario que el diseño normativo y la actuación judicial garanticen, en la práctica, que ambas partes dispongan de medios y tiempos razonables para ejercer plenamente su derecho de defensa, evitando que la celeridad procesal prime sobre la justicia y el equilibrio en el proceso.

3.2.1.1 Proceso como sistema de garantías

Como indica Mendoza (2021) se distinguen dos modelos fundamentales de organización del proceso: el sistema privatístico y el sistema publicístico. El primero concibe el proceso como un espacio regido principalmente por la autonomía de las partes, quienes tienen plena facultad para iniciar, conducir y concluir el procedimiento sin mayores restricciones, lo que revela su orientación hacia intereses de naturaleza privada. El segundo modelo, en cambio, entiende el proceso como un mecanismo mediante el cual no solo se solucionan controversias entre particulares, sino también se garantiza la vigencia del derecho objetivo establecido por el Estado, con el fin de proteger bienes e intereses de relevancia pública y asegurar la paz social fundada en justicia.

El sistema publicístico ha sido objeto de diversas críticas, especialmente por el rol activo que atribuye al juez. Desde ciertas perspectivas, dicho rol puede interpretarse como una manifestación de autoridad excesiva, por lo que se ha planteado la necesidad de excluir toda forma de dirección material por parte de la autoridad jurisdiccional para evitar desequilibrios procesales. Sin embargo, también se sostiene que la intervención judicial es legítima siempre que se oriente a la búsqueda de la justicia y no afecte las garantías del debido proceso, condición que permite alcanzar una mayor eficacia del sistema procesal. Bajo este entendimiento, la actuación del juez se encuentra limitada por el respeto estricto a tales garantías.

Como indica Priori (2019) el Código Procesal Civil de 1993, se advierte la adopción de un modelo que otorga al juez un papel de dirección procesal, particularmente visible en la etapa de calificación de la demanda. Este esquema permite que la autoridad jurisdiccional pueda disponer la conclusión del proceso sin pronunciarse sobre el fondo, lo que a su vez restringe la posibilidad de formular acciones posteriores frente a demandas infundadas o temerarias.

A pesar de ello, el proceso debe orientarse a la obtención de decisiones justas sin sacrificar las garantías procesales. Desde esta perspectiva, el rol del juez se justifica en tanto responde a finalidades públicas vinculadas a la correcta aplicación del derecho objetivo. Tales atribuciones no son ilimitadas: se encuentran sujetas al principio de razonabilidad, el cual exige que la actuación judicial se ajuste a criterios de motivación suficiente y se enmarque en los mandatos constitucionales, así como en las normas internacionales integradas al ordenamiento jurídico.

En síntesis, el proceso encuentra su fundamento en el modelo constitucional de garantías, entendido como un sistema que reconoce derechos destinados a permitir que las personas accedan al órgano jurisdiccional para exponer y sustentar sus pretensiones. Sin

embargo, el ejercicio de la potestad jurisdiccional se ve restringido por la exigencia de razonabilidad, que implica una racionalidad derivada del conocimiento jurídico y no del mero ejercicio del poder.

3.2.1.2 Juez director del proceso laboral

Los conflictos que surgen dentro de la relación jurídico laboral ya sea por cuestiones de naturaleza laboral, convencional o vinculadas a la seguridad social son tramitados ante los órganos jurisdiccionales especializados en materia laboral. En este contexto, el proceso laboral o social se concibe como un mecanismo jurídico destinado a declarar o resolver controversias intersubjetivas derivadas de dichas relaciones, tarea que recae en el juez laboral, cuya función esencial es restablecer la armonía social y garantizar una solución justa mediante el análisis de las actuaciones y pretensiones planteadas en el proceso.

El artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo consagra principios que sustentan la estructura del proceso laboral, tales como la igualdad procesal, la prevalencia del fondo sobre la forma, el principio *pro actione*, el debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva y el principio de razonabilidad. Estos lineamientos reflejan la naturaleza social del proceso laboral y el deber especial que recae sobre el juez en su conducción.

Tal configuración incorpora elementos característicos del sistema inquisitivo, en el cual se atribuye al juez un rol activo orientado a resolver de manera efectiva los conflictos, en contraste con el sistema dispositivo, donde son las partes quienes delimitan el litigio, deciden su inicio y culminación, y aportan el material probatorio que sustenta sus afirmaciones. No obstante, aun cuando el proceso laboral otorgue al juez una función directiva, este debe ejercerla con plena imparcialidad, evitando cualquier tipo de influencia

proveniente de prejuicios, afinidades ideológicas, valoraciones personales o intereses ajenos a la correcta aplicación del derecho.

El autor Mendoza (2021) advierte que el inciso 1 del artículo 41 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo habría configurado una situación procesal desfavorable para la parte demandante respecto del régimen de notificación de la contestación de la demanda. Dado el carácter general del diseño normativo, existen supuestos en los que dicha regulación podría generar afectaciones a derechos fundamentales. En particular, la norma establece condiciones diferenciadas para la comunicación procesal dirigida al demandante, lo que abre la posibilidad de un trato desigual.

3.2.2 Derecho de defensa del demandante

Según Aguilar (2018) el derecho de defensa es un pilar fundamental del ordenamiento jurídico, concebido como una garantía que asegura que toda persona involucrada en un proceso pueda sostener su posición y hacer valer sus derechos en igualdad de condiciones frente a la parte contraria. Reconocido en el artículo 24.2 de la Constitución Española, implica no solo la posibilidad de ser asistido por un abogado o graduado social colegiado, sino también el acceso a todos los medios de prueba pertinentes, el derecho a ser oído y a rebatir los argumentos adversos, así como la prohibición de indefensión. Este derecho, además, se articula junto a otros principios esenciales como la contradicción y la igualdad de armas procesales, lo que garantiza que ambas partes cuenten con las mismas oportunidades para alegar, probar e impugnar. Su carácter es complejo porque integra un conjunto de facultades interdependientes, cuya delimitación e interpretación ha sido perfilada por el Tribunal Constitucional, vinculando a todos los poderes públicos y a los órganos judiciales en su observancia.

El derecho de defensa en el proceso laboral se materializa con ciertas particularidades que buscan equilibrar la posición históricamente más vulnerable del trabajador. La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y la Ley Orgánica del Poder Judicial contemplan tanto la autodefensa como la asistencia técnica, facultativa en primera instancia, pero obligatoria en determinados recursos, así como la amplia admisión de medios de prueba, siempre que sean pertinentes, útiles y lícitos. El proceso laboral exige que los órganos judiciales promuevan condiciones de igualdad procesal, garantizando que ninguna parte sufra indefensión material por actuaciones u omisiones del propio órgano jurisdiccional. De esta forma, el derecho de defensa no es un mero formalismo, sino una exigencia sustancial que asegura la justicia del proceso y la protección efectiva de los derechos e intereses legítimos de las partes. (Aguilar, 2018)

Según Caro (2006), el derecho de defensa incluye la obligación procesal de asegurar a las partes la ejercitación total de los derechos, la obligación de los órganos judiciales de administrar las pruebas necesarias para defensa, pero también el derecho del acusado de luchar contra la culpa mediante pruebas. (Caro, 2006)

Asimismo, el artículo 8 de las garantías judiciales la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos, indica:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Según el fundamento 3 del expediente 02165-2018-PHC/TC emitido por el Tribunal Constitucional.

La Constitución reconoce el derecho de defensa en su artículo 139, inciso 14, en virtud del cual se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera que sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etcétera), no queden en estado de indefensión. El contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa queda afectado cuando, en el seno de un proceso judicial, cualquiera de las partes resulta impedida, por actos concretos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.

3.2.2.1 Debido proceso

El debido proceso constituye un principio general del derecho que impone al Estado la obligación de garantizar que toda actuación susceptible de afectar derechos se desarrolle con pleno respeto a las garantías fundamentales. En este sentido, los principios jurídicos funcionan como pautas que orientan la interpretación, la aplicación y la estructura de las normas, y sirven de referencia para la labor de jueces, legisladores y operadores jurídicos.

Dentro de este marco, el debido proceso asegura que cada persona cuente con garantías mínimas que permitan que el resultado de un procedimiento sea justo y equitativo. A través de este principio, se garantiza que las partes puedan expresar sus argumentos, ejercer su derecho de defensa y presentar los medios necesarios para sustentar sus posiciones, evitando así decisiones arbitrarias y preservando la seguridad jurídica.

El Tribunal Constitucional, en el fundamento 2 del Expediente n.º 5194-2005-PA/TC, ha señalado que el debido proceso integra un conjunto de derechos procesales fundamentales, cada uno con un contenido constitucional propio que debe ser respetado por cualquier órgano que ejerza funciones decisorias. Del mismo modo, en el fundamento 81 del Expediente n.º 7289-2005-PA/TC, se ha precisado que el debido proceso comprende un

conjunto de garantías formales y materiales que deben observarse en todo procedimiento donde exista la posibilidad de afectación de derechos, con el fin de asegurar que este se realice con pleno respeto a la dignidad y protección de la persona.

A partir de esta construcción, el debido proceso se concibe como un derecho complejo o “continente”, conformado por diversos derechos esenciales. Tradicionalmente, se identifican dos dimensiones: la formal o adjetiva, y la sustantiva o material. En la dimensión formal se incluyen garantías indispensables tales como el derecho de defensa, la posibilidad de presentar y actuar pruebas, el derecho a impugnar, el derecho a ser oído y otras exigencias mínimas necesarias para que el procedimiento pueda considerarse justo. La ausencia o vulneración de estos elementos puede afectar ilegítimamente la libertad o los derechos de las personas.

Asimismo, el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito judicial. Su alcance se extiende a todo tipo de procedimiento en el que se adopten decisiones que afecten derechos o intereses jurídicamente relevantes. El Tribunal Constitucional ha desarrollado esta idea en el fundamento 81 del Expediente n.º 7289-2005-PA/TC, al sostener que el debido proceso irradia a cualquier órgano, sea público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales. No obstante, también ha advertido que esta amplitud no implica que todas las garantías procesales propias del proceso judicial se proyecten automáticamente a cualquier procedimiento; la aplicabilidad de cada garantía depende de la naturaleza específica del proceso.

Por otro lado, la dimensión sustantiva del debido proceso exige que los actos provenientes de los jueces, de la Administración y del legislador se ajusten a criterios de razonabilidad y respeto de los derechos fundamentales. La falta de razonabilidad puede conllevar la invalidez o inaplicación de la decisión o norma cuestionada. Esta dimensión ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional en el fundamento 2 del Expediente n.º 2424-

2004-AA/TC, donde se sostiene que el debido proceso se integra tanto por las formalidades propias del procedimiento como por los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que debe cumplir toda decisión.

En síntesis, el debido proceso constituye un principio estructural que articula garantías formales indispensables para el desarrollo de un procedimiento justo y exigencias materiales que aseguran la razonabilidad del contenido de las decisiones. Solo mediante la concurrencia de ambas dimensiones es posible afirmar que un proceso se adecúa plenamente a los estándares constitucionales vigentes.

3.2.2.2 Tutela jurisdiccional

El debido proceso no solo se compone de derechos de naturaleza subjetiva y objetiva aplicables a cualquier tipo de procedimiento judicial, administrativo, parlamentario, arbitral, militar o entre particulares, sino que también exige que el Estado garantice un conjunto de salvaguardias institucionales orientadas a asegurar su ejercicio efectivo en favor de toda persona.

Asimismo, los derechos vinculados al debido proceso constituyen el fundamento sobre el cual se sustenta la tutela, tanto en su dimensión judicial como en la no judicial. En el marco constitucional vigente se reconoce un catálogo de garantías que estructuran todo proceso litigioso, de modo que cualquier ciudadano tiene derecho a una protección jurisdiccional efectiva.

En relación con la exigencia de que todo proceso se desarrolle sin demoras injustificadas, se entiende que la administración de justicia debe desenvolverse dentro de un plazo razonable. Aunque se trata de un concepto jurídico indeterminado, corresponde al órgano jurisdiccional definir su alcance considerando los parámetros previstos por la ley y las condiciones específicas del procedimiento. La razonabilidad en la duración del proceso

se valora atendiendo a las particularidades del caso, la complejidad del asunto, la conducta de las partes y de la autoridad responsable, así como los efectos que la demora puede ocasionar sobre quienes intervienen.

3.2.3 Derechos procesales de acción, contradicción y prueba

Como lo detalla Bustamante (2007) en el ámbito procesal, tres derechos fundamentales garantizan el debido proceso: acción, contradicción y prueba:

El derecho de acción es un derecho subjetivo inherente a toda persona natural o jurídica que le faculta a acudir a los órganos jurisdiccionales solicitando tutela jurídica. No depende de la existencia previa de un derecho material, sino de la condición de sujeto de derechos, constituyéndose en la puerta de acceso a la justicia y manifestación de la tutela jurisdiccional efectiva.

El derecho de contradicción asegura que todo sujeto procesal tenga oportunidad de conocer, discutir y controvertir los medios de prueba y alegaciones presentadas en su contra. Este principio se extiende a todo el proceso, garantizando la participación activa de ambas partes y el equilibrio entre pretensión y defensa. En materia probatoria, implica la posibilidad de contradecir y contraprobar, evitando decisiones tomadas sin audiencia ni conocimiento de la contraparte.

El derecho a la prueba es considerado un derecho fundamental que permite a los sujetos procesales utilizar los medios probatorios pertinentes para acreditar los hechos que sustentan sus pretensiones o defensas. Comprende tres manifestaciones: la admisión de los medios ofrecidos, su actuación en el proceso y su debida valoración por parte del juez. Este derecho asegura que el proceso no se limite a una formalidad, sino que conduzca a una decisión basada en la verdad procesal y en el respeto a la igualdad de armas entre las partes.

3.2.4 Teoría del caso del demandante

Según Rodríguez (2018) para sustentar adecuadamente sus pretensiones en el proceso, las partes deben comparecer con una estrategia argumentativa central que explique de manera coherente los hechos y fundamentos jurídicos que respaldan su posición. Esta construcción, conocida como Teoría del Caso, constituye la base sobre la cual se edifica el reclamo o la defensa y debe manifestarse de manera consistente tanto en los escritos iniciales (demanda y contestación) como en la exposición oral realizada durante la audiencia.

La Teoría del Caso funciona como el eje estructural de la argumentación, pues permite a las partes organizar los hechos, seleccionar las pruebas pertinentes y articularlos dentro de un marco jurídico que convenza al juez de la procedencia de sus pretensiones o de la improcedencia de las de la contraparte. Para el demandante, representa el esquema lógico que sostiene la pretensión principal y las accesorias; para el demandado, constituye la narrativa jurídica y fáctica que justifica su defensa o el rechazo de la demanda.

En el ámbito laboral, la Teoría del Caso adquiere una relevancia especial, ya que no solo describe los hechos que originan el conflicto, sino que también contextualiza la relación laboral, la conducta de las partes y las normas aplicables. Rodríguez (2018) sostiene que esta teoría “presenta al juez una narrativa de la relación laboral en cuestión y de los eventos que han dado lugar a la disputa actual, cuya resolución se solicita al tribunal. Además, detalla las reclamaciones derivadas de esa relación laboral y explica legalmente lo solicitado, haciendo referencia a la normativa legal que se busca demostrar” (p. 426).

En consecuencia, una Teoría del Caso sólida no se limita a relatar hechos; integra de forma estratégica la prueba, la normativa sustantiva y procesal, así como la argumentación jurídica, proyectando una versión coherente que anticipe objeciones y fortalezca la credibilidad frente al juzgador. Su eficacia reside en articular la narrativa fáctica con la

fundamentación legal, de manera que el juez pueda percibir no solo la verosimilitud de los hechos, sino también la pertinencia jurídica de la pretensión o defensa.

3.2.5 Teoría del debido proceso

El debido proceso constituye una de las garantías estructurales del Estado constitucional de derecho, en tanto se erige como un límite al ejercicio del poder y como un instrumento para la protección efectiva de los derechos fundamentales. Su función no se agota en asegurar el cumplimiento de determinadas formalidades, sino que persigue garantizar que toda actuación estatal susceptible de afectar derechos se desarrolle bajo condiciones de racionalidad, justicia y respeto por la dignidad humana.

En ese sentido, el debido proceso es concebido como un derecho de naturaleza compleja, integrado por un conjunto de garantías mínimas que permiten a las personas participar activamente en la formación de las decisiones que les afectan. En esta línea, Monroy (2004), desde un enfoque constitucional del proceso, sostiene que el debido proceso no debe entenderse como una simple técnica procedimental, sino como un sistema de garantías destinado a asegurar la legitimidad democrática de la función jurisdiccional. Así, el proceso deja de ser un mero instrumento técnico para convertirse en un espacio de realización de los derechos fundamentales.

De manera similar, Priori (2016), afirma que el debido proceso no puede reducirse a una sucesión ordenada de actos, sino que debe ser entendido como una estructura de protección de la persona frente al poder. En ese sentido, su finalidad es evitar que el individuo sea tratado como un objeto del procedimiento, reconociéndolo como un verdadero sujeto de derechos con capacidad de influir en el resultado del proceso.

Uno de los aportes más importantes de la doctrina es la identificación de dos dimensiones del debido proceso: una dimensión formal y una dimensión sustantiva. La

dimensión formal se encuentra vinculada al respeto de las reglas mínimas del procedimiento, tales como el derecho a ser oído, el derecho de defensa, el principio de contradicción, el derecho a ofrecer y actuar pruebas, el derecho a impugnar y el derecho a obtener una resolución motivada. Estas garantías no son simples formalismos, sino condiciones necesarias para que las partes puedan intervenir activamente en el proceso.

Sobre este punto, Ticona (2015), sostiene que el derecho de defensa no se satisface con la mera posibilidad abstracta de participar, sino que exige condiciones reales y efectivas para hacerlo. Esto implica que las partes deben contar con información oportuna, tiempo razonable y medios adecuados para preparar sus alegaciones y estrategias. De lo contrario, el proceso se convierte en una apariencia de justicia carente de contenido real.

Por su parte, la dimensión sustantiva del debido proceso se orienta a garantizar que las decisiones adoptadas por los órganos jurisdiccionales sean razonables, proporcionales y compatibles con los derechos fundamentales. Esta dimensión exige que el contenido de las resoluciones no sea arbitrario, sino que responda a criterios de justicia material. En este sentido, Landa (2018), desde una perspectiva constitucional, sostiene que el debido proceso no solo controla la forma de las decisiones, sino también su contenido, impidiendo que el poder se ejerza de manera irrazonable o desproporcionada.

Este enfoque permite comprender que el debido proceso no se limita al “cómo” del procedimiento, sino que también se proyecta sobre el “qué” de las decisiones. Un proceso formalmente correcto, pero materialmente injusto, también vulnera el debido proceso. Esta concepción amplia resulta coherente con la idea de que el proceso es un instrumento al servicio de la justicia y no un fin en sí mismo.

Por su parte en el proceso laboral se desarrolla en un contexto de desigualdad estructural entre trabajador y empleador, lo que exige una lectura reforzada del debido

proceso. Neves (2017), sostiene que la igualdad procesal en materia laboral no puede entenderse en términos puramente formales, sino que debe orientarse a una igualdad material, capaz de compensar las desventajas reales del trabajador.

Desde lo señalado, el debido proceso en el ámbito laboral cumple una función tuitiva, orientada a garantizar que el trabajador pueda ejercer efectivamente su derecho de defensa. Esto implica que el diseño del procedimiento debe considerar las condiciones reales de las partes y evitar estructuras que favorezcan indebidamente a una de ellas. No se trata de privilegiar arbitrariamente al trabajador, sino de restablecer el equilibrio procesal necesario para que el contradictorio sea real y no meramente aparente.

En este marco, la celeridad procesal, aunque constituye un valor importante, no puede ser considerada un fin absoluto. Taruffo (2011), en un estudio sobre la justicia del proceso, advierte que la rapidez no garantiza, por sí sola, la justicia del procedimiento. Un proceso excesivamente rápido puede sacrificar garantías esenciales como el derecho de defensa y la contradicción, convirtiéndose en un mecanismo de imposición más que de deliberación racional.

Esta advertencia resulta especialmente pertinente en los procesos de estructura concentrada, como el proceso abreviado laboral. Si bien la concentración de actos busca optimizar el tiempo, no puede hacerlo a costa de restringir el conocimiento oportuno de los argumentos y pruebas de la contraparte. Cuando una de las partes no cuenta con tiempo suficiente para analizar la posición contraria, se debilita su capacidad de respuesta y se afecta el núcleo esencial del debido proceso.

Diversas investigaciones académicas han advertido que el respeto al debido proceso exige no solo la existencia de etapas procesales, sino que estas sean funcionales a la defensa efectiva. Así, en una tesis sobre garantías procesales en el proceso laboral, Ramos (2020)

sostiene que el derecho de defensa debe entenderse como un derecho a la preparación adecuada del caso, lo que incluye el acceso oportuno a la información relevante del proceso. Sin este presupuesto, la defensa se convierte en una formalidad vacía.

En consecuencia, el debido proceso debe ser concebido como un principio estructural que condiciona todo el diseño del procedimiento. Su finalidad no es solo ordenar el trámite, sino garantizar que las personas puedan ejercer efectivamente sus derechos en condiciones de igualdad real. En el proceso laboral, esta exigencia se intensifica, pues la función protectora del derecho del trabajo impone al juez el deber de intervenir activamente para evitar situaciones de indefensión.

3.2.6 Teoría de tutela judicial

La tutela judicial constituye uno de los ejes estructurales del Estado constitucional de derecho, en tanto garantiza que toda persona pueda acudir a los órganos jurisdiccionales para la protección real y efectiva de sus derechos e intereses legítimos. No se trata únicamente de la posibilidad formal de iniciar un proceso, sino del derecho a obtener una respuesta jurisdiccional útil, razonada y ejecutable. Desde esta perspectiva, la tutela judicial se configura como un derecho fundamental de carácter instrumental, pues permite la realización concreta de los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. La doctrina contemporánea ha superado la concepción reducida de la tutela judicial como simple acceso a la justicia, destacando que su contenido esencial incluye no solo el ingreso al sistema judicial, sino también el desarrollo de un proceso con garantías y la efectividad de las decisiones adoptadas. Monroy (2004) sostiene que el proceso no puede concebirse como un mecanismo técnico aislado de los derechos fundamentales, sino como una verdadera garantía constitucional orientada a la protección de la persona frente al poder. En este sentido, la tutela judicial opera como un principio rector que condiciona todo el diseño

del sistema procesal y su aplicación práctica, evitando que el proceso se convierta en un espacio de reproducción de desigualdades o arbitrariedades.

Entonces, la tutela judicial efectiva se estructura en torno a tres dimensiones interdependientes: el derecho de acceso a la jurisdicción, el derecho a un proceso con garantías y el derecho a la ejecución efectiva de las resoluciones judiciales. Estas dimensiones no actúan de manera aislada, sino que conforman un sistema unitario de protección. Priori (2016), en un estudio publicado en *Ius et Veritas*, sostiene que la tutela judicial no se satisface con el reconocimiento abstracto del derecho de acción, sino que exige que el sistema procesal esté diseñado para producir resultados útiles. Esto implica que las normas procesales deben ser interpretadas de manera funcional a la protección de los derechos, evitando formalismos innecesarios que obstaculicen el acceso a la justicia. El derecho de acceso a la jurisdicción, en consecuencia, no puede estar condicionado por exigencias irrazonables o desproporcionadas que limiten el ejercicio real de los derechos. Cuando el proceso se convierte en un laberinto técnico inaccesible para el ciudadano, se desnaturaliza la finalidad de la tutela judicial y se transforma en un instrumento de exclusión.

La segunda dimensión de la tutela judicial se refiere al derecho a un proceso con garantías, lo que implica que el procedimiento debe desarrollarse bajo condiciones de igualdad, contradicción y respeto al derecho de defensa. En este punto, la tutela judicial se vincula estrechamente con el debido proceso, pues ambos derechos comparten una finalidad común: asegurar que las partes puedan participar activamente en la construcción de la decisión judicial. Ticona (2015) señala que la tutela judicial no puede concebirse como el derecho a cualquier proceso, sino al derecho a un proceso justo, en el que las partes tengan oportunidades reales de influir en el resultado. Esto supone que las exigencias formales del procedimiento no pueden ser utilizadas como barreras de acceso o mecanismos de exclusión. Asimismo, la motivación de las resoluciones judiciales constituye un elemento esencial de

esta dimensión, pues permite a las partes comprender las razones del fallo, cuestionarlo y, de ser el caso, impugnarlo. Una decisión inmotivada o arbitraria no solo vulnera el debido proceso, sino que vacía de contenido la tutela judicial.

La tercera dimensión de la tutela judicial está referida a la efectividad de las resoluciones judiciales, lo cual implica que las decisiones no deben quedarse en el plano declarativo, sino que deben producir efectos reales en la vida de las personas. En este sentido, la tutela judicial no se agota con la emisión de una sentencia, sino que se extiende hasta su ejecución material. Monroy (2004) advierte que una justicia meramente simbólica resulta incompatible con el Estado de derecho, pues convierte al proceso en un ejercicio retórico sin impacto real. La ejecución de las decisiones judiciales es, por tanto, un componente esencial de la tutela judicial, ya que sin ella los derechos reconocidos carecen de efectividad. Esta dimensión resulta especialmente relevante en contextos de vulnerabilidad, donde las personas dependen directamente del cumplimiento oportuno de las decisiones judiciales para satisfacer necesidades básicas.

Por otro lado, en el ámbito laboral, la tutela judicial adquiere una relevancia reforzada debido a la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador. El proceso laboral no puede ser diseñado bajo una lógica de neutralidad formal, pues ello perpetuaría las desigualdades materiales preexistentes. Neves (2017), en un estudio publicado en *Ius et Veritas*, sostiene que la tutela judicial en materia laboral debe orientarse a garantizar una igualdad real y no meramente formal. Esto implica que el proceso debe compensar las desventajas estructurales del trabajador, otorgándole mecanismos efectivos para ejercer su derecho de defensa. La tutela judicial, en este contexto, cumple una función social, pues permite que los derechos laborales no se queden en el plano normativo, sino que se materialicen en la realidad. Un proceso que no logra proteger efectivamente al trabajador es incompatible con los principios que inspiran el derecho del trabajo.

La relación entre tutela judicial y celeridad procesal ha sido ampliamente discutida por la doctrina. Si bien la rapidez constituye un valor importante, no puede convertirse en un fin absoluto. Taruffo (2011) advierte que una justicia tardía equivale a la negación de la justicia, pero también que una justicia apresurada puede ser igualmente injusta. La tutela judicial exige un equilibrio entre rapidez y garantía, de modo que el proceso sea lo suficientemente ágil para ser útil, pero lo suficientemente garantista para ser justo. En los procesos concentrados, como el proceso abreviado laboral, esta tensión se manifiesta con mayor intensidad. La concentración de actos no puede implicar una reducción sustancial del derecho de defensa, pues ello comprometería el núcleo esencial de la tutela judicial.

En síntesis, la tutela judicial debe ser concebida como un principio estructural que condiciona todo el sistema procesal. No se trata de un derecho accesorio, sino de una garantía central que asegura la vigencia real de los derechos. En el ámbito laboral, esta exigencia se intensifica, pues el proceso cumple una función protectora y social. Solo cuando el proceso permite el acceso real a la justicia, una participación efectiva de las partes y la ejecución concreta de las decisiones, puede afirmarse que se ha respetado plenamente la tutela judicial.

3.2.7 Proceso laboral

Según Palacios (2018) el proceso laboral en el Perú, regulado actualmente por la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497), representa un cambio sustancial en la forma de impartir justicia en materia laboral, orientándose hacia un modelo más ágil, oral y garantista. Esta reforma surge frente a problemas históricos como la ineficiencia, el retardo en la resolución de causas y las barreras de acceso a la justicia, especialmente en un contexto donde una gran parte de las relaciones laborales son informales. El nuevo modelo busca no solo optimizar el diseño procesal, sino también fortalecer la actuación de jueces y abogados, incorporar tecnología, mejorar la infraestructura y, sobre todo, garantizar que más trabajadores puedan reclamar y hacer efectivos sus derechos. Bajo este enfoque, la oralidad

y la intermediación adquieren un papel central, permitiendo que el juez se involucre activamente en la conducción del proceso y en la búsqueda de la verdad material, corrigiendo desequilibrios entre las partes para alcanzar una verdadera igualdad por compensación.

En este esquema, los principios procesales como la celeridad, la concentración, la veracidad y la economía procesal se combinan con el respeto a garantías constitucionales y derechos fundamentales. La imparcialidad del juez ya no se concibe como una abstención de involucrarse, sino como una actuación activa sometida al derecho, procurando equilibrar las desigualdades estructurales entre empleador y trabajador. Esto se traduce en la posibilidad de suplir deficiencias formales en la demanda (suplencia de la queja deficiente), flexibilizar requisitos procesales irrelevantes y permitir la modificación de pretensiones en la audiencia, siempre que se respete el derecho de defensa. Así, se privilegia el fondo sobre la forma, con un enfoque que persigue la efectividad de la tutela jurisdiccional y la prevalencia de la justicia material frente a formalismos que puedan frustrar derechos.

En definitiva, la Nueva Ley Procesal de Trabajo, deja de ser un mecanismo rígido y escrito, propio del modelo decimonónico, para convertirse en un vehículo de realización de derechos laborales en un Estado constitucional de derecho. El juez, en este marco, no se limita a ser un mero aplicador de la ley, sino un garante activo de los derechos fundamentales, interpretando y dirigiendo el proceso con el objetivo de resolver conflictos laborales de forma pronta, justa y efectiva. El verdadero sentido de este proceso es que el día en que un ciudadano comparece ante el juez, reciba una solución ajustada a derecho que materialice la justicia y no un rechazo por cuestiones formales. Así, el proceso laboral se consolida como una herramienta esencial para democratizar el acceso a la justicia y promover la dignidad del trabajador en el Perú.

3.2.7.1 Principios que regulan el proceso laboral

Los principios laborales previstos en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo constituyen pautas orientadoras que determinan el sentido y la finalidad del proceso laboral. Se entienden como formulaciones generales que permiten abarcar un número indeterminado de situaciones, en tanto buscan garantizar un adecuado desarrollo del proceso conforme a criterios de justicia social y aplicación inmediata. A continuación, se desarrollan los más relevantes.

- 1) Principio de inmediación: Este principio concibe el proceso como un espacio en el que el juez y las partes deben mantener un contacto directo y personal durante las audiencias de conciliación y juzgamiento. En estas etapas el juez actúa con objetividad e imparcialidad, y como director del proceso mantiene una relación cercana con los medios probatorios y con los acontecimientos que se producen en el curso de la audiencia. Su actuación comprende, además, la posibilidad de disponer la participación de terceros, admitir pruebas presentadas fuera de plazo cuando corresponda y emplear medios indirectos de comunicación para garantizar el conocimiento inmediato de lo que acontece en el proceso. La esencia del principio radica en que la decisión judicial se adopte sobre la base de la percepción directa del conflicto.
- 2) Principio de oralidad: La estructura del proceso laboral está marcada por la oralidad y por la agilidad en la tramitación de las pretensiones, lo que implica que las actuaciones se desarrollen mediante intervenciones verbales y en un número reducido de actos procesales. Este principio tiene como objetivos centrales la economía y la celeridad, y no se limita a ser una característica accesorio, sino que configura y define un sistema procesal. En un ordenamiento mixto como el vigente, la oralidad se integra con lo escrito, coexistiendo sin conflicto. La legislación laboral establece que determinados actos sean grabados para asegurar el debido proceso y la inmediación, de modo que la

oralidad se identifica fundamentalmente con rapidez, aunque siempre acompañada por estándares de imparcialidad y seguridad jurídica.

- 3) Principio de concentración: Este principio exige que el proceso se desarrolle en la menor cantidad de actos posibles, sin sacrificar el derecho de defensa de las partes. Su eficacia se manifiesta en el diseño de las audiencias propias del proceso ordinario y del proceso abreviado, en las cuales se procura unir en un mismo acto la mayor cantidad de actuaciones relevantes. La concentración permite optimizar el tiempo y los recursos del sistema procesal, generando un rendimiento elevado con el mínimo costo y esfuerzo.
- 4) Principios de economía y celeridad procesal: Ambos principios operan de manera conjunta. La celeridad demanda que el proceso avance sin retrasos injustificados, con respeto estricto de los plazos establecidos para cada vía procedimental. No obstante, la realidad evidencia que en numerosos órganos jurisdiccionales la excesiva carga procesal impide cumplir este objetivo. En materia laboral, la rapidez adquiere particular relevancia porque las pretensiones suelen estar vinculadas a necesidades inmediatas del trabajador, como la restitución de remuneraciones o la obtención de una indemnización por despido.

El principio de economía procesal, por su parte, exige que el juez reduzca los actos procesales a lo estrictamente necesario, sin alterar la obligatoriedad de las actuaciones indispensables para garantizar que cuente con todos los elementos probatorios que permitan esclarecer los hechos. Su finalidad consiste en lograr el mayor resultado posible con el menor uso de recursos, simplificando el trámite y favoreciendo una solución pronta.

3.2.8 Principio de igualdad de armas

Importancia del principio de igualdad de armas

El principio de igualdad de armas constituye una garantía esencial del proceso justo, pues asegura que las partes que intervienen en un conflicto judicial cuenten con

oportunidades reales y efectivas para ejercer sus derechos. Su importancia radica en que permite que el contradictorio se desarrolle en condiciones de equilibrio, evitando que una de las partes imponga su posición no por la fuerza de sus argumentos, sino por su superioridad económica, técnica o estructural. De acuerdo con Bernal (2010), la legitimidad de la decisión judicial depende, en gran medida, de que las partes hayan participado en condiciones de simetría, ya que solo un debate equilibrado permite que la resolución sea percibida como justa. Cuando este equilibrio se rompe, el proceso deja de ser un espacio de deliberación racional y se convierte en un instrumento de dominación.

Asimismo, la igualdad de armas no solo protege a las partes, sino que también fortalece la calidad de la función jurisdiccional. Ferrer (2014) sostiene que la decisión judicial es el resultado de un proceso de contraste argumentativo, en el que el juez debe evaluar posiciones contrapuestas. Si una de ellas carece de condiciones reales para defenderse, el juez recibe información incompleta o distorsionada, lo que afecta la racionalidad de la sentencia. De este modo, la igualdad de armas no es solo una garantía subjetiva, sino también una condición objetiva para la correcta administración de justicia. Un proceso desigual produce decisiones débiles, vulnerables y, muchas veces, injustas.

En el ámbito laboral, esta importancia se intensifica debido a la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador. Villavicencio (2019) advierte que el proceso laboral no puede estructurarse bajo una lógica de neutralidad formal, pues ello implicaría reproducir las desigualdades materiales preexistentes. La igualdad de armas, en este contexto, se convierte en una herramienta de compensación, destinada a equilibrar las condiciones de las partes y permitir que el trabajador ejerza efectivamente su derecho de defensa. Sin esta garantía, el proceso laboral perdería su función protectora y se convertiría en un mecanismo de legitimación de la desigualdad.

Por ello, la igualdad de armas cumple una función legitimadora del sistema judicial. Pérez (2010) señala que la legitimidad del derecho no depende únicamente de su validez formal, sino de su capacidad para ser percibido como justo. Cuando las partes sienten que no han tenido oportunidades reales de defensa, se genera desconfianza en el sistema y se debilita la autoridad de las decisiones judiciales. En este sentido, la igualdad de armas no solo protege derechos individuales, sino que también refuerza la credibilidad institucional del sistema de justicia.

Naturaleza jurídica del principio de igualdad de armas

Desde el punto de vista de su naturaleza jurídica, el principio de igualdad de armas se configura como un principio estructural del proceso y como una manifestación concreta del derecho al proceso justo. No se trata de una regla rígida, sino de un principio orientador que condiciona la interpretación y aplicación de las normas procesales. Según Alexy (2002), los principios son mandatos de optimización, lo que significa que deben realizarse en la mayor medida posible dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas existentes. Aplicado a la igualdad de armas, esto implica que el juez debe maximizar las condiciones de equilibrio procesal, incluso cuando el ordenamiento no haya previsto expresamente todos los mecanismos necesarios para ello.

Esta naturaleza principal permite que la igualdad de armas tenga una proyección transversal a lo largo de todo el proceso. No se limita a una etapa específica, sino que debe manifestarse en la fase postulatória, en la actividad probatoria, en el desarrollo de las audiencias y en la etapa decisoria. Ugarte (2016) sostiene que la igualdad procesal debe ser entendida como una garantía dinámica, cuya vulneración en cualquiera de estas fases puede comprometer irremediabilmente el resultado del proceso. Así, por ejemplo, una notificación tardía, la limitación injustificada del tiempo de intervención o la restricción de acceso a la información relevante constituyen afectaciones directas a este principio.

Además, la igualdad de armas no se reduce a un trato idéntico entre las partes, sino que exige un trato diferenciado cuando existen desigualdades materiales relevantes. Atienza (2011) afirma que el derecho no puede ser neutral frente a las desigualdades reales, pues ello implicaría legitimar situaciones injustas bajo una apariencia de legalidad. En consecuencia, la igualdad de armas tiene una naturaleza sustancial y no meramente formal. No basta con otorgar las mismas oportunidades en abstracto; es necesario garantizar que estas puedan ser aprovechadas efectivamente por ambas partes.

En el proceso laboral, esta naturaleza se manifiesta con especial claridad. La igualdad de armas no implica tratar al trabajador y al empleador de manera idéntica, sino adoptar medidas que permitan compensar las desventajas estructurales del primero. Esta concepción responde a una idea de justicia correctiva, orientada a restablecer el equilibrio procesal. De este modo, la igualdad de armas se presenta como un principio de justicia material, que busca garantizar que el proceso no sea un espacio de reproducción de desigualdades sociales.

Finalidad del principio de igualdad de armas

La finalidad principal del principio de igualdad de armas es garantizar que el proceso sea un instrumento de justicia y no un mecanismo de imposición. Su objetivo no es asegurar que las partes obtengan el mismo resultado, sino que tengan las mismas posibilidades reales de influir en la decisión judicial. Según Carbonell (2012), los derechos procesales pierden su sentido cuando se reducen a meras formalidades, pues su verdadera función es permitir una participación efectiva en el proceso. En este sentido, la igualdad de armas busca que las partes puedan presentar sus argumentos, ofrecer pruebas y controvertir las posiciones de la contraparte en condiciones de equilibrio.

Otra finalidad fundamental de este principio es asegurar la racionalidad de la decisión judicial. Cuando el juez recibe información incompleta o asimétrica, su capacidad para

resolver correctamente se ve seriamente afectada. Ferrer (2014) señala que la calidad de la decisión depende de la calidad del debate previo. Si una de las partes carece de medios reales para defenderse, el proceso se empobrece desde el punto de vista argumentativo y la sentencia pierde solidez. Por ello, la igualdad de armas no solo protege a las partes, sino que también contribuye a la calidad epistémica del proceso.

En el ámbito laboral, la finalidad de este principio se proyecta hacia la protección del trabajador como parte estructuralmente débil. Villavicencio (2019) sostiene que el proceso laboral debe orientarse a garantizar una igualdad real, lo que implica adoptar medidas que permitan al trabajador ejercer efectivamente su derecho de defensa. Esto no supone un privilegio arbitrario, sino una exigencia de justicia material. La finalidad última es evitar que el proceso se convierta en un instrumento de perpetuación de la desigualdad.

Finalmente, la igualdad de armas cumple una función democrática. Permite que el proceso sea percibido como un espacio de deliberación racional y no como una simple imposición de poder. Pérez (2010) señala que el derecho solo puede ser legítimo cuando es percibido como justo por quienes se someten a él. La igualdad de armas, al garantizar oportunidades reales de defensa, contribuye a que las decisiones judiciales sean aceptadas no solo por su fuerza coercitiva, sino por su razonabilidad.

3.2.9 Comparación de la reforma del proceso laboral.

La antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N.º 26636) y la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT, Ley N.º 29497) representan dos modelos distintos en la tramitación de conflictos laborales en el Perú. La antigua ley se caracterizaba por un procedimiento predominantemente escrito, formalista y con audiencias de poca relevancia en el desarrollo del proceso, lo que con frecuencia generaba demoras y sobrecarga procesal. En contraste, la NLPT, promulgada en 2010 e implementada progresivamente hasta 2022, apostó por un

sistema basado en la oralidad, la concentración de actos procesales en pocas audiencias y la inmediación del juez con las partes y las pruebas, buscando mayor celeridad y eficiencia.

En cuanto al alcance y aplicación, la antigua ley era el marco único para la mayoría de controversias laborales, mientras que la NLPT se implementó de manera progresiva, coexistiendo durante años ambos modelos. Aunque la NLPT introdujo audiencias únicas o de juzgamiento, plazos más cortos y un diseño procesal más ágil, en la práctica la duración promedio de los procesos no se redujo de forma significativa. Factores como el incumplimiento de plazos por parte de los órganos jurisdiccionales y retrasos en la calificación de demandas limitaron el impacto esperado de la reforma.

En el aspecto procedimental y de gestión, la antigua ley mantenía un esquema rígido, sin priorizar el uso de medios electrónicos y con un énfasis en la tramitación escrita. La NLPT, en cambio, incorporó disposiciones para la notificación electrónica, el registro audiovisual de audiencias y la implementación del expediente judicial electrónico, buscando una gestión más eficiente y transparente. Asimismo, planteó un rol más activo del juez en la conducción del proceso y en la promoción de la conciliación, fortaleciendo los principios de oralidad, concentración e inmediación.

En el plano recursivo, la antigua ley tenía un esquema de casación más restringido en su alcance y criterios, mientras que la reforma de la NLPT mediante la Ley N.º 31699 (2023) amplió las causales y modificó la admisión y procedencia del recurso, introduciendo además la figura de la “doble conformidad” para limitar su acceso. Estas modificaciones han generado debates sobre su eficacia en la celeridad procesal y sobre la posible afectación a la uniformidad jurisprudencial. En síntesis, la principal diferencia radica en que la NLPT representa un cambio de paradigma hacia la oralidad, el uso de tecnología y la simplificación procesal, aunque su efectividad plena aún depende de reformas complementarias y de una aplicación constante de sus principios.

3.2.10 Proceso abreviado laboral

El proceso abreviado se caracteriza por plazos reducidos, procedimientos simplificados y el uso limitado de recursos en la tramitación del caso. Esta denominación resalta su contraste con el proceso ordinario, que presenta una estructura más extensa y compleja. El calificativo de “abreviado” enfatiza su simplicidad formal, cuyo propósito central es garantizar una administración de justicia más rápida mediante mecanismos procesales que privilegian la eficiencia sin menoscabar el derecho a la defensa.

Rodríguez (2018) sostiene que el proceso abreviado laboral “Se trata de un mecanismo procesal estructurado para que en un proceso simple y ágil se materialice el ideal de una justicia pronta y cumplida, logrando así resolver un conflicto de intereses y realizar la paz social” (p. 426). Este tipo de proceso se diferencia del ordinario, que comprende dos audiencias, por estar diseñado en torno a una única Audiencia Única, en la cual se integran las fases de conciliación y juzgamiento propias del proceso laboral común. Conforme al artículo 49° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), dicha audiencia se desarrolla en cinco etapas: conciliación, confrontación de posturas, actuación probatoria, exposición de argumentos y emisión de la sentencia.

Al respecto, Fernández (2016) destaca que el proceso abreviado laboral constituye una de las principales innovaciones de la NLPT, al priorizar la protección del ejercicio libre de la libertad sindical. Ante la vulneración de este derecho fundamental, se dispone de una vía sumarísima, rápida y eficaz destinada a restituir la situación jurídica afectada. La libertad sindical, reconocida como un derecho fundamental de la persona, adquiere en este contexto una protección reforzada mediante un proceso que reduce los actos procesales a lo estrictamente indispensable, en aplicación de los principios de concentración, celeridad y economía procesal.

El objetivo esencial de esta vía es resolver los conflictos jurídicos laborales en el menor tiempo posible, concentrando en una sola audiencia las etapas de conciliación y juzgamiento que, en el proceso ordinario, se desarrollan de manera separada. No obstante, la estructura condensada del proceso abreviado laboral plantea el riesgo de generar desigualdades que pueden tensionar los principios fundamentales de la NLPT. Si bien busca una justicia pronta y eficaz, resulta indispensable que esta rapidez no comprometa el acceso en condiciones de igualdad ni reproduzca desventajas derivadas de las diferencias sociales o económicas entre las partes.

3.2.10.1 Carácter tuitivo del proceso abreviado laboral

Según Fernandez (2016) el carácter tuitivo del proceso abreviado laboral que se desprende del texto radica en que este procedimiento busca proteger los derechos de la parte más débil en la relación laboral, el trabajador, frente a las asimetrías propias del sistema productivo. El texto destaca que el Derecho del Trabajo nace con una finalidad de amparo y defensa para evitar que el trabajador sea reducido a una mercancía dentro de la lógica capitalista, asegurando mínimos como la estabilidad laboral, la libertad sindical, la seguridad y una remuneración digna.

En ese sentido, el proceso abreviado laboral tiene una naturaleza tuitiva porque materializa esa función protectora mediante un mecanismo procesal rápido, eficaz y accesible, que permite al trabajador reclamar la reposición frente al despido arbitrario, exigir el respeto de sus derechos individuales y colectivos y contrarrestar los efectos de reformas que han debilitado la estabilidad laboral. Este procedimiento refleja la premisa establecida por la OIT de que “el trabajo no es una mercancía”, reafirmando la necesidad de una vía judicial que salvaguarde los derechos frente al poder económico del empleador.

3.2.10.2 Notificación de los actos postulatorios en el proceso abreviado laboral

La notificación de la contestación de la demanda al demandante en el proceso abreviado laboral se realiza al concluir la etapa de conciliación. En ese momento, el juez entrega personalmente la contestación y sus anexos durante la audiencia única. A partir de esta notificación, el demandante debe preparar de inmediato su estrategia procesal, revisar los medios probatorios ofrecidos por la parte demandada y responder a la fórmula conciliatoria dentro del plazo que el juez determine en atención a la naturaleza del caso. En la práctica judicial, los juzgados suelen otorgar entre diez y treinta minutos para que el demandante examine la contestación, suspendiendo temporalmente el registro audiovisual de la audiencia. En los supuestos en que se requiera actuar prueba de oficio, la audiencia se reprograma para una fecha posterior. Sin embargo, este breve intervalo para estructurar la defensa genera una evidente asimetría procesal, colocando al demandante en desventaja frente al demandado, quien dispone de diez días hábiles para preparar su contestación, ofrecer pruebas y diseñar su estrategia conciliatoria.

Este esquema contrasta con el proceso ordinario laboral, en el cual la contestación no se presenta en la audiencia, sino dentro de un plazo de diez días desde la notificación de la demanda, bajo apercibimiento de declararse la rebeldía procesal. Al trasladar la contestación al acto mismo de la audiencia única, el proceso abreviado limita de forma significativa el tiempo de reacción del demandante, afectando el principio de igualdad de armas y restringiendo su capacidad de articular una defensa eficaz y una propuesta conciliatoria acorde a sus intereses.

Ledesma (2008) subraya que el objetivo de la notificación, conforme al artículo 155 del Código Procesal Civil, es asegurar que las partes tomen conocimiento oportuno de las resoluciones judiciales para garantizar el derecho de defensa y el principio del contradictorio. En la misma línea, Mendoza (2021) advierte que, siendo el juez el director del proceso según

el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, tiene el deber de velar estrictamente por la observancia del debido proceso y de adoptar decisiones que corrijan cualquier desequilibrio que vulnere la igualdad de armas. A su vez, Priori (2019) resalta que, ante situaciones en que las reglas procesales puedan afectar derechos fundamentales, corresponde al juez interpretar la norma conforme a las garantías del debido proceso y al bloque de constitucionalidad, priorizando la tutela efectiva de derechos por encima de una aplicación mecánica del procedimiento.

En consecuencia, el diseño actual de la notificación de la contestación en la audiencia única requiere una interpretación judicial garantista que, sin desnaturalizar la celeridad del proceso abreviado, asegure a la parte demandante un tiempo razonable para ejercer su defensa en condiciones de igualdad, preservando así los principios del contradictorio y de tutela jurisdiccional efectiva.

3.2.10.3 Conciliación en los procesos laborales

Como indica Ortega (2019) el término conciliación proviene de la raíz latina *conciliatio*, vinculada al verbo *conciliare*, cuyo significado alude a la acción de armonizar, componer o promover el acuerdo entre partes enfrentadas por un conflicto de intereses. Desde una perspectiva constitucional, se entiende como un mecanismo de solución pacífica de controversias laborales que surge cuando la negociación directa entre trabajadores y empleadores ha fracasado. En pronunciamiento del Tribunal Constitucional emitido en el Expediente 0008-2005-AI, mediante el fundamento 36, este mecanismo es descrito como la intervención de un tercero imparcial generalmente el Estado que emplea sus buenos oficios para inducir a las partes a resolver sus diferencias y facilitarles la construcción de un acuerdo satisfactorio. En esa misma decisión, el Tribunal precisó que la función conciliadora busca reducir tensiones, generar condiciones para el diálogo y fomentar alternativas de entendimiento.

En el ámbito normativo general, el artículo 5 de la Ley 26872, modificada por el Decreto Legislativo 1070, sobre conciliación extrajudicial la reconoce como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos mediante el cual las partes acuden voluntariamente a un centro especializado para recibir asistencia en la búsqueda de soluciones consensuales.

En cuanto a la regulación específica del proceso laboral, la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece un procedimiento detallado para la audiencia de conciliación. El artículo 43 dispone que esta audiencia inicia con la verificación de la identidad de las partes y de sus abogados. Si el demandante no acude, el demandado conserva la facultad de contestar la demanda y la audiencia continúa; si quien no asiste es el demandado, este queda automáticamente en rebeldía sin acto expreso que lo declare, incluso cuando la pretensión involucre derechos indisponibles. La norma también prevé rebeldía en el supuesto de asistencia sin contestación o cuando la representación no cuenta con facultades suficientes. Si ambas partes faltan, el proceso concluye salvo que dentro de los treinta días siguientes alguna solicite nueva fecha.

Durante esta audiencia, el juez invita a las partes a conciliar y participa activamente para que puedan resolver total o parcialmente sus diferencias. La conciliación puede prolongarse por decisión de las partes hasta por un mes, incluso en días hábiles consecutivos. Cuando se alcanza un acuerdo, este se aprueba inmediatamente con efecto de cosa juzgada, quedando obligadas las partes a cumplir las prestaciones conforme al plazo pactado o, en su defecto, en los cinco días hábiles siguientes. Si solo parte del conflicto ha sido solucionado, el juez precisa las pretensiones que quedan pendientes, ordena al demandado presentar su contestación en el acto, entrega copia al demandante y fija la fecha para la audiencia de juzgamiento dentro de los treinta días hábiles siguientes. Además, si el juez advierte que el conflicto es únicamente jurídico, o que aun siendo fáctico no requiere actuación probatoria, solicita alegatos breves y emite sentencia en un plazo máximo de sesenta minutos.

En ese sentido, la conciliación representa un cambio sustancial en la forma de resolver los conflictos laborales, pues prioriza la celeridad y la oralidad bajo la premisa de que un proceso tardío no satisface adecuadamente las exigencias de tutela efectiva. No obstante, este mecanismo no solo debe ser entendido como un acto procesal formal, sino también como parte de una política de promoción de medios autocompositivos, en los que las partes, asistidas por el juez, pueden alcanzar acuerdos que pongan fin al litigio.

Por ello, la conciliación puede extinguir el proceso en dos escenarios. En primer lugar, mediante la conciliación judicial intraproceso, entendida como un acto que puede ocurrir en cualquier etapa procesal cuando el juez, al advertir posibilidades de acuerdo, invita a las partes a negociar sin que ello suponga prejuzgamiento o genere efectos declarativos. En segundo lugar, mediante la conciliación concebida como una etapa obligatoria en el proceso laboral, cuya audiencia es fijada entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la admisión de la demanda y que antecede a la contestación, al saneamiento procesal y a la fijación de posiciones, lo que busca otorgar mayor libertad a las partes para explorar soluciones antes de que el conflicto quede delimitado formalmente.

En conjunto, la conciliación en la NLPT constituye una herramienta indispensable para fomentar la solución pacífica de controversias laborales y reducir la duración del proceso, especialmente cuando la negociación directa ha resultado infructuosa. Sin embargo, su eficacia se ve limitada en los casos en que intervienen entidades del Estado, dado que sus representantes y procuradores suelen tener instrucciones institucionales de no conciliar, incluso cuando existen precedentes vinculantes como el establecido en el Expediente 02148-2011-PA/TC, que reconoce la condición de obreros a trabajadores como serenos y policías municipales que permitirían arribar a un acuerdo sin necesidad de prolongar el proceso. Esta práctica frustra los fines de economía y celeridad procesal e impide que la audiencia cumpla su propósito real. Por ello, resulta pertinente considerar la incorporación, en el artículo 43

de la NLPT, de reglas que atribuyan responsabilidad a los representantes de las entidades públicas y a los procuradores que incumplen su deber de participar activamente en la conciliación, conforme lo exige la propia normativa y la jurisprudencia vigente.

3.2.10.4 Audiencia única del proceso abreviado laboral

En el proceso abreviado laboral, Rodríguez (2018) señala que la tramitación se desarrolla en torno a una audiencia única en la que se concentran en un solo acto diversas fases procesales que, en el proceso ordinario, se realizan en audiencias separadas. Esta concentración responde a los principios de celeridad, economía procesal y concentración, orientados a resolver los conflictos laborales en el menor tiempo posible sin comprometer las garantías fundamentales de las partes.

La audiencia única comprende, en primer lugar, una etapa de saneamiento y conciliación, en la que el juez depura posibles vicios procesales, fija los puntos controvertidos y promueve un acuerdo entre las partes. Seguidamente, se desarrolla la actuación probatoria y la exposición de alegatos finales, en la que se presentan y valoran los medios de prueba admitidos, permitiendo a las partes sustentar sus posiciones. Finalmente, el juez puede dictar sentencia en la misma audiencia o, de ser necesario, dentro de un plazo breve posterior establecido por la normativa procesal.

El artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497, regula esta estructura procesal al establecer que la audiencia única se organiza a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento propias del proceso ordinario laboral, concentrando de manera sucesiva las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En la misma línea, Rodríguez (2018) destaca que “la audiencia única integra las fases de conciliación y juicio del proceso abreviado laboral, combinando la

confrontación de posturas, la presentación de pruebas, la exposición de argumentos y la emisión de la sentencia en un solo acto procesal” (p. 301).

Aunque la audiencia única comparte elementos con el proceso ordinario, su desarrollo presenta particularidades relevantes. La concentración de actos procesales obliga a que las partes comparezcan con una estrategia probatoria y argumentativa clara, ya que cualquier error u omisión puede repercutir directamente en la decisión final. Asimismo, exige una actuación judicial diligente que equilibre la rapidez con el respeto al derecho de defensa, de modo que la simplificación del procedimiento no genere desigualdad entre las partes ni afecte la justicia del fallo.

3.3 Definición de términos

a) Derecho de defensa

El derecho de defensa consiste en la facultad de “toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra” (Sentencia del Tribunal Constitucional 0649-2002-AA/TC).

b) Demandante

“Persona que presenta una demanda contra otra persona en el juzgado en reclamación de un derecho”.

c) Notificación

“Una notificación es un aviso o comunicación, ya sea oral o escrita, que informa a una persona o entidad sobre una resolución, decisión, acto administrativo o judicial”.

d) Contestación de la demanda

“La contestación de la demanda es un acto procesal realizado por el demandado, en virtud del cual expresa la conducta que asume frente a las pretensiones propuestas por el demandante y da respuesta a los hechos que la sustentan”.

e) Demanda

“Demanda se refiere a la petición formal que inicia un proceso judicial, donde el demandante solicita una acción específica al tribunal”.

f) Proceso laboral

El Proceso Laboral tiende a proteger al trabajador, pues casi toda la carga de la prueba la tiene el empleador: debe probar los recibos de salario, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, contrato de trabajo, etc.

g) Proceso abreviado laboral

El proceso abreviado laboral es un procedimiento judicial rápido y eficiente para resolver controversias laborales, especialmente aquellas relacionadas con el cumplimiento de obligaciones de dar, como el pago de beneficios sociales o remuneraciones no pagadas, cuyo monto no exceda las 50 Unidades de Referencia Procesal (URP).

h) Empleador

“Es la persona física, conjunto de personas físicas, persona jurídica con o sin personalidad jurídica propia, que recibe la prestación de servicios del trabajador, que labora bajo su dirección o de sus representantes en relación a subordinación y dependencia” (Díaz y Benavides, 2016, p. 202).

i) Trabajador

Es la persona física que pone su capacidad de trabajo a disposición de otra, para realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios, bajo la dirección del empleador o quien lo represente, bajo las modalidades convenidas (Díaz y Benavides, 2016, p. 202).

j) Principio de celeridad laboral

El principio de celeridad se refleja en la imposibilidad de extender los plazos, asegurando una justicia rápida y sin demoras innecesarias. (Rodríguez, 2018).

k) Principio de concentración de etapas

Según Gómez (2018), este principio tiene como objetivo que los procedimientos legales se realicen en un período de tiempo lo más cercano posible, lo que contribuye a una resolución más rápida de la disputa que dio origen al proceso.

IV. Metodología

4.1 Tipo de estudio y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación jurídica es **dogmático analítico** como señala Castro Cuba (2019) este tipo de investigación se da “Cuando rescatan elementos legislativos y jurisprudenciales con la finalidad de plantear problemas de incoherencia sistemática o incluso de técnica jurídica, así también colisión entre normas o institutos jurídicos” (p. 38).

4.1.2 Nivel o alcance de Investigación

En cuanto al alcance de estudio, este fue **descriptivo**, dado a la recopilación de información detallada y precisa sobre el problema de investigación. “La finalidad de los estudios descriptivos es proporcionar una descripción detallada de los atributos, perfiles y cualidades de personas, agrupaciones, comunidades, procedimientos, elementos u otros fenómenos sometidos a análisis”.

4.1.3 Método de investigación

Se eligió el enfoque cualitativo, porque este trabajo dependió de la evaluación de la información recopilada, para de esa forma, estudiar el problema de la investigación.

En concordancia con Hernández y Mendoza (2018), “Un estudio cualitativo tiene como propósito entender los fenómenos al analizarlos desde la óptica de los involucrados, inmersos en su entorno natural y vinculados al contexto” (pág. 390).

4.1.4 Diseño de investigación cualitativa

En lo referente, al diseño de estudio, se llevó a cabo un estudio no experimental. Donde, “En estas investigaciones, no se alteran de manera intencionada las variables, únicamente se examina su influencia en otras variables, y la recolección de información se efectuará en una sola vez”.

4.2 Ámbito temporal y espacial

El ámbito temporal de la presente investigación comprende el año 2024, periodo en el cual se desarrollaron y aplicaron las disposiciones procesales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), particularmente lo referido al artículo 49 sobre la audiencia única y la notificación de la contestación de la demanda. Para ello, se considerarán también criterios jurisprudenciales, doctrinarios y lineamientos administrativos emitidos dentro de los últimos cinco años, en tanto contribuyen a contextualizar la problemática relacionada con el principio de igualdad procesal en el proceso abreviado laboral.

El ámbito espacial se circunscribe a los juzgados de paz letrado del Distrito de Cusco, órganos jurisdiccionales competentes para tramitar los procesos abreviados laborales conforme a la NLPT. En este espacio se identifican las prácticas judiciales vinculadas a la entrega de la contestación de la demanda durante la audiencia única y su incidencia en el equilibrio procesal entre las partes. Este contexto territorial permite analizar de manera directa cómo se aplica la normativa procesal y cuáles son sus efectos en la igualdad de armas entre trabajador y empleador en la justicia laboral local.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Para la presente investigación de enfoque cualitativo la población y muestra que se obtenga mediante los datos recopilados e instrumentos realizados tendrán el valor de datos no probabilísticos.

4.3.2 Muestra

La selección de participantes de manera cualitativa para el presente estudio se realizará con la muestra integrada por 08 integrantes que conforman el grupo de profesionales especializados en el tema de investigación.

4.4 Instrumentos

4.4.1 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Las técnicas que se utilizaran en el presente estudio y sus respectivos instrumentos son:

A. Técnicas

La técnica de investigación como define Abanto (2014) son los “procedimientos sistematizados, operativos que sirven para la solución de problemas prácticos” (p. 47); ello implica que, haciendo uso de determinados procedimientos se llega a recolectar la información. En tal sentido, la técnica que se empleó en el desarrollo del presente estudio fue la encuesta. Al respecto, García (2002) da a conocer que la encuesta es la manera de actuar o proceder para el almacenamiento de los datos que se obtiene de fuentes primarias; es decir, de los sujetos considerados como muestra para el desarrollo de la investigación. De este modo, siguiendo los procedimientos de dicha técnica se orientó la aplicación de los instrumentos en la adecuada recolección de la información.

- Análisis Documental (sentencia)
- La entrevista
- Revisión documentaria.

B. Instrumentos

En todo proceso de investigación se requiere de los medios físicos para el acopio de datos; por lo tanto, los instrumentos de investigación citando a Cabanillas (2013) son aquellos medios en las que se formularon las preguntas sobre las variables que se requiere conocer. Por tal motivo, para el adecuado acopio de la información se empleó como instrumento el cuestionario.

- Ficha de análisis documentario.
- Guía de entrevista
- Ficha de revisión documentario.

Tabla 3. Definición de categorías y subcategorías

Las técnicas que se utilizara para la recolección de datos en la presente investigación son los siguientes:	Instrumentos que se utilizara para la técnica adoptada:
<p style="text-align: center;">Entrevistas</p> <p>Técnica que se utilizara para obtener información directa de especialistas en derecho a través de preguntas estructuradas, permitiendo explorar en profundidad las percepciones, opiniones, experiencias y conocimientos de los entrevistados sobre un tema específico.</p>	<p style="text-align: center;">Guía de entrevista.</p>
<p style="text-align: center;">Análisis documental</p>	<p style="text-align: center;">Ficha de Análisis documental.</p>

Técnica que se utilizara para recopilar información y reforzar el conocimiento; así como las normas, jurisprudencia y doctrina de los temas mencionados.

4.5 Procedimientos

4.5.1 Métodos y técnicas para la presentación y análisis de datos

Para la presentación y análisis de los datos se empleará el método de análisis cualitativo, el cual permite interpretar en profundidad la información obtenida a través de documentos normativos, jurisprudenciales y entrevistas a profesionales del derecho procesal laboral. Conforme señalan Hernández y Mendoza (2018), el análisis cualitativo busca comprender los fenómenos estudiados desde la perspectiva de los actores involucrados, mediante un proceso sistemático de interpretación, categorización y construcción de significados.

El proceso analítico se desarrollará mediante la codificación temática, que comprende la identificación, agrupación y organización de segmentos relevantes del material recopilado. En una primera etapa se realizará la ordenación y segmentación de la información, para luego proceder a la construcción de categorías y subcategorías vinculadas a los ejes teóricos de la investigación: el principio de igualdad de armas procesales y la estructura del proceso abreviado laboral en los juzgados de paz letrado del Cusco.

Posteriormente, se aplicará una comparación analítica entre la normativa, la doctrina, la jurisprudencia y las opiniones recabadas en las entrevistas, lo cual permitirá identificar patrones, tensiones, coincidencias y divergencias en torno al tratamiento procesal de la contestación de la demanda y sus implicancias en la igualdad de sujetos procesales.

Asimismo, se empleará la técnica de triangulación de fuentes, recomendada por Hernández, et al. (2022) para fortalecer la validez interna de los hallazgos al contrastar

información proveniente de distintos instrumentos y enfoques. Este procedimiento garantizará que los resultados presentados sean coherentes, consistentes y metodológicamente respaldados.

Finalmente, los resultados serán expuestos de manera descriptiva y analítica, articulando los hallazgos con los objetivos específicos e hipótesis formuladas, a fin de ofrecer una interpretación integral del fenómeno estudiado:

4.6 Análisis de datos

El análisis de los datos se realizará siguiendo un enfoque cualitativo, orientado a interpretar y comprender las percepciones, prácticas y criterios asociados al tratamiento de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral. En una primera etapa, se procederá a la transcripción y organización de la información obtenida mediante las entrevistas y el análisis documental, clasificando los contenidos relevantes de acuerdo con las categorías previamente definidas en la matriz de categorización.

Posteriormente, se llevará a cabo un proceso de codificación, mediante el cual se identificarán patrones, coincidencias, discrepancias y elementos significativos que permitan explicar cómo la notificación de la contestación de la demanda incide en el principio de igualdad de los sujetos procesales. Este procedimiento permitirá estructurar la información en ejes temáticos que faciliten la interpretación integral del fenómeno estudiado.

Asimismo, el análisis incluirá la comparación entre los datos proporcionados por los participantes y el contenido normativo y jurisprudencial examinado, con el fin de establecer conexiones entre la práctica procesal y el marco jurídico vigente. Este contraste permitirá determinar el grado de correspondencia entre la regulación del proceso abreviado laboral y su aplicación en los juzgados de paz letrado del Cusco.

Finalmente, la información será integrada y sintetizada para elaborar conclusiones coherentes con los objetivos del estudio, identificando los elementos que favorecen o limitan la igualdad de armas en el proceso abreviado laboral. El análisis se presentará de forma descriptiva y argumentativa, resaltando los hallazgos más relevantes y su implicancia en la problemática investigada.

4.7 Consideraciones éticas

La presente investigación se desarrollará respetando los principios éticos fundamentales que rigen la actividad académica y científica. En primer lugar, se garantizará que toda la información recopilada sea manejada con responsabilidad, veracidad y transparencia, evitando cualquier forma de manipulación o distorsión de los datos. Se asegurará que el contenido del estudio corresponda estrictamente al trabajo original de las investigadoras, evitando prácticas que constituyan plagio o uso indebido de información de terceros.

En relación con las entrevistas realizadas a profesionales del derecho, se solicitará su participación de manera voluntaria, previa explicación del propósito académico de la investigación. Se obtendrá su consentimiento informado, asegurando que comprendan el uso de sus aportes y la finalidad exclusivamente académica del estudio. Asimismo, se preservará la integridad de sus opiniones, reflejándolas con fidelidad y sin alteraciones.

Los datos obtenidos serán tratados con respeto y confidencialidad, evitando la divulgación de información sensible o que pueda comprometer la identidad o reputación de los participantes. Las entrevistas y documentos revisados se emplearán únicamente para respaldar el análisis y las conclusiones del estudio.

Por otro lado, el desarrollo de la investigación observará los principios de honestidad, objetividad y rigor académico, asegurando que los resultados presentados respondan de

manera fidedigna a los hallazgos obtenidos y contribuyan al fortalecimiento del conocimiento jurídico sin afectar derechos fundamentales ni vulnerar la ética profesional.

Asimismo, se observarán los principios de respeto, integridad y honestidad académica en el tratamiento de la información, garantizando que las opiniones de los entrevistados sean reflejadas con fidelidad y exactitud. Se mantendrá la objetividad en el análisis y se empleará la citación adecuada de todas las fuentes doctrinarias, normativas y empíricas conforme a los lineamientos de la APA (7.^a edición). La investigación se conducirá con responsabilidad ética, evitando cualquier tipo de sesgo o manipulación de los resultados y procurando siempre contribuir al fortalecimiento del conocimiento jurídico sin afectar los derechos fundamentales de las personas ni la confidencialidad de los casos revisados.

V. Resultados y discusión

Es pertinente desarrollar las categorías y subcategorías de estudio de la presente investigación, que tiene un enfoque cualitativo y se titula “El principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los Juzgados de Paz Letrado del Distrito de Cusco, 2024”. En esta parte, se llevará a cabo un análisis sistemático de las entrevistas realizadas a los operadores judiciales y abogados implicados con el objetivo de reconocer patrones, criterios y percepciones que sean significativos para entender el problema investigado.

Los resultados se muestran a través de textos estructurados, los cuales posibilitan que la información adquirida sea presentada de forma clara, coherente y eficaz; lo que hace más fácil interpretar y debatir las conclusiones.

5.1 Resultados de las guías de entrevista

Los entrevistados se componen por profesionales abogados, así como secretarios judiciales del módulo corporativo laboral del Cusco, mismos que son:

- i. Abogado laboralista Washington Valdivia López
- ii. Abogado laboralista Edwin Huamanga Gamarra
- iii. Abogado laboralista Bill Alan del Castillo Merma
- iv. Abogada laboralista Grecia Mario de los Ángeles Gonzales Aparicio
- v. Secretario judicial del módulo corporativo de Trabajo de Cusco Berenit Morales Flores.
- vi. Secretario judicial del módulo corporativo de Trabajo de Cusco Nora Victoria Karina Torres Vallenias.
- vii. Secretario judicial del módulo corporativo de Trabajo de Cusco Ruth Mery Ccori Oroz.

- viii. Secretario judicial del módulo corporativo de Trabajo de Cusco Yessenia Ninoska Quispe Quispe.

La presente sección expone los principales hallazgos obtenidos a partir del análisis de las guías de entrevista aplicadas a los operadores jurídicos vinculados al trámite del proceso abreviado laboral en los Juzgados de Paz Letrado del Distrito de Cusco.

1. Preguntas del objetivo general: Analizar cuál es el principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz letrado del Distrito de Cusco, 2024.

- a. ¿Qué es el principio de igualdad de armas procesales? Y ¿Cuál es su influencia en el proceso laboral peruano?

El análisis grupal evidencia un amplio consenso en torno a que la igualdad de armas procesales es un pilar esencial del debido proceso, especialmente en el ámbito laboral, pues garantiza que todas las partes participen en condiciones equilibradas, con acceso a los mismos medios, oportunidades y herramientas para sustentar sus posiciones, sin que exista ningún tipo de privilegio, ventaja o discriminación. Las opiniones recogidas destacan que este principio asegura un entorno judicial justo y equitativo, en el que cada parte puede exponer adecuadamente su teoría del caso y ejercer su defensa en igualdad de condiciones, evitando desequilibrios que afecten la imparcialidad del proceso. Asimismo, se reconoce que este principio está expresamente previsto en la legislación procesal laboral y se complementa de manera supletoria con el Código Procesal Civil, lo que refuerza su obligatoriedad y su función de proteger la transparencia, imparcialidad y legitimidad de las decisiones judiciales.

El principio de igualdad de armas procesales es una garantía que exige que ambas partes del proceso cuenten con las mismas oportunidades reales y efectivas para

ejercer sus derechos, alegar, defenderse y probar en condiciones de equilibrio. No se trata únicamente de una igualdad formal prevista en la ley, sino de una igualdad material que evite ventajas indebidas originadas en asimetrías económicas, informativas o de tiempo procesal.

En el proceso laboral peruano, este principio adquiere relevancia reforzada debido a la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador. El modelo laboral parte de la premisa de que el trabajador es la parte más débil de la relación, por lo que el proceso debe compensar esa desventaja otorgándole condiciones efectivas para defender su posición. De esta forma, la igualdad de armas influye en la conducción del juez, en el diseño de los plazos y en la interpretación de los actos procesales, evitando que la celeridad o la concentración sacrifiquen la equidad. Cuando la contestación de la demanda se notifica tardíamente como ocurre en el proceso abreviado se afecta directamente esta igualdad, pues el demandante acude a la audiencia sin conocer previamente la defensa ni los medios probatorios del demandado.

b. ¿Qué diferencia al proceso abreviado laboral del proceso ordinario laboral?

Del análisis conjunto de las respuestas, los entrevistados coinciden en que la principal diferencia entre ambos procesos radica en el grado de concentración y celeridad. Señalan que, mientras el proceso ordinario se desarrolla en dos audiencias diferenciadas conciliación y juzgamiento, el proceso abreviado laboral condensa todas las etapas en una audiencia única, en la que se analiza la conciliación, se exponen las posiciones, se actúan los medios probatorios y, de ser posible, se emite sentencia inmediata. También se resalta de forma reiterada que la contestación de la demanda no se notifica previamente al demandante en el proceso abreviado, lo que marca una diferencia estructural respecto del proceso

ordinario. Los entrevistados destacan que el proceso abreviado se aplica a casos que requieren rapidez, menor complejidad o tutela urgente, lo que explica la reducción de plazos y una mayor dirección del juez. El proceso abreviado laboral se distingue del proceso ordinario principalmente por su estructura concentrada y mayor celeridad. Mientras el proceso ordinario divide el trámite en dos audiencias (conciliación y juzgamiento), el proceso abreviado reúne todas las etapas en una sola audiencia única, donde se llevan a cabo la conciliación, la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y, de ser posible, la sentencia inmediata.

Otra diferencia esencial radica en la notificación de la contestación de la demanda. En el proceso ordinario, esta se presenta dentro de diez días desde la notificación de la demanda; en cambio, en el proceso abreviado la contestación se pone en conocimiento del demandante recién en la audiencia única, lo que limita el tiempo para preparar la contradicción. Asimismo, el proceso abreviado se aplica a pretensiones que por su naturaleza o urgencia requieren un trámite más rápido, lo que implica plazos reducidos y facultades más activas para el juez en la dirección del proceso.

2. Primer objetivo específico: Explicar de qué manera la notificación de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral garantiza el principio de igualdad de los sujetos procesales en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.
 - a. ¿Cuál es el procedimiento que se sigue en el proceso abreviado laboral respecto a la notificación de la contestación de la demanda?

El análisis grupal refleja que todos los entrevistados describen un mismo procedimiento: la contestación no se notifica por escrito antes de la audiencia, sino que se entrega al demandante recién durante la audiencia única, luego del intento

de conciliación. Al demandante se le concede un tiempo breve según la experiencia relatada para revisar los argumentos del demandado. Aunque los entrevistados reconocen que esto responde a un diseño orientado a agilizar el proceso, existe una percepción generalizada de que este mecanismo tensiona el derecho de defensa y pone en riesgo la igualdad de oportunidades entre las partes. Conforme a lo indicado, se pudo identificar que, en el proceso abreviado laboral, la contestación de la demanda no se notifica previamente por escrito al demandante. El demandado presenta su contestación dentro del plazo correspondiente, pero el juez entrega la copia al demandante recién durante la audiencia única, específicamente después del intento de conciliación. En ese momento, se suspende temporalmente la audiencia para que el demandante revise los argumentos y medios probatorios de la parte demandada, otorgándosele un tiempo breve que en la práctica oscila entre diez y treinta minutos.

Este mecanismo, diseñado para agilizar el proceso, implica que el demandante debe organizar su defensa en un tiempo extremadamente reducido, lo que genera tensión con el principio de igualdad procesal y con el derecho de defensa.

- b. ¿Cómo se materializan los derechos procesales de acción, contradicción y prueba en el proceso abreviado laboral una vez notificada la contestación de la demanda? Según las respuestas analizadas, los entrevistados coinciden en que la entrega de la contestación durante la audiencia única provoca que los derechos de acción, contradicción y prueba se ejerzan en un espacio temporal muy reducido. El derecho de acción se expresa inicialmente en la presentación de la demanda, pero en la audiencia se reafirma y se adecua a los nuevos argumentos presentados por el demandado. El derecho de contradicción se ejerce cuando el demandante responde a los hechos y medios probatorios contenidos en la contestación; sin

embargo, el ejercicio de este derecho se ve afectado por el poco tiempo para analizar la información recién recibida. Asimismo, el derecho a la prueba se materializa en la actuación probatoria, pero se limita la posibilidad de preparar adecuadamente contrapruebas o cuestionamientos técnicos de la prueba presentada por la contraparte. En conjunto, los entrevistados coinciden en que, aunque estos derechos se reconocen formalmente, su ejercicio efectivo se ve restringido por la notificación tardía.

Luego de analizado las respuestas, es preciso señalar que, la entrega de la contestación en la audiencia única, produce que los derechos de acción, contradicción y prueba se ejerzan en un espacio de tiempo comprimido.

- i. El derecho de acción ya se ha ejercido con la presentación de la demanda, pero se reafirma al tener que sostener y adaptar su pretensión frente a los nuevos argumentos introducidos por el demandado.
 - ii. El derecho de contradicción se materializa cuando el demandante puede responder a los hechos alegados por el demandado, formular observaciones a los medios probatorios y preparar contrapruebas. Sin embargo, su ejercicio se ve limitado por el momento de la notificación de la contestación de demanda.
 - iii. El derecho a la prueba también abarca también la actuación pertinente y preparada de los cuestionamientos probatorios.
- c. ¿Cuál es el tratamiento de la teoría del caso del demandante frente a la notificación de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral?

El análisis grupal muestra que los entrevistados coinciden en que la teoría del caso del demandante se ve fuertemente impactada por la notificación de la contestación en la propia audiencia. La teoría del caso, inicialmente construida con base en los

hechos y pruebas aportados al presentar la demanda, debe reestructurarse en cuestión de minutos al recibir los contraargumentos y medios probatorios del demandado. Esta necesidad de adaptación inmediata debilita la solidez estratégica del demandante, quien debe improvisar ajustes argumentativos sin el tiempo suficiente para evaluar con detalle la defensa de la contraparte. Los entrevistados coinciden en que esta situación afecta la coherencia y eficacia de la teoría del caso del demandante, limitando su capacidad de articular una defensa bien desarrollada y anticipadamente preparada.

La teoría del caso del demandante, construida inicialmente con base en los hechos y pruebas conocidas al presentar la demanda, debe reestructurarse en el mismo acto de la audiencia al recibir la contestación. El demandante debe evaluar rápidamente si su narrativa fáctica y jurídica se sostiene frente a los argumentos del demandado, si debe reforzar algún punto controvertido, si corresponde insistir en determinados medios probatorios o plantear las cuestiones probatorias pertinentes.

La notificación tardía obliga a improvisar ajustes estratégicos en pocos minutos, lo que reduce la capacidad del demandante de exponer una teoría del caso sólida, coherente y anticipadamente preparada.

3. Segundo objetivo específico: Determinar cuáles son las consecuencias para los sujetos procesales respecto al principio de igualdad cuando no se cumple con la notificación adecuada de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.
 - a. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del proceso abreviado laboral? Asimismo, ¿El carácter tuitivo de este proceso se manifiesta en la preferencia por resolver en atención al fondo antes que a la forma?

Las respuestas analizadas permiten identificar que los entrevistados comparten la idea de que el proceso abreviado laboral posee una naturaleza jurídica de carácter sumario, basada en los principios de oralidad, concentración, inmediación y celeridad. Asimismo, afirman que, pese a su rapidez, este proceso preserva el carácter tuitivo propio del derecho laboral, lo que implica que el juez debe corregir desigualdades materiales y priorizar el análisis del fondo del conflicto antes que los aspectos meramente formales. Sin embargo, advierten que esta función protectora se ve afectada cuando la contestación no se notifica con anticipación, pues limita la preparación del demandante y puede generar desequilibrios procesales incompatibles con el carácter garantista del proceso laboral.

Es preciso que, el proceso abreviado laboral posee una naturaleza jurídica sumaria, orientada a resolver con rapidez conflictos laborales urgentes o de menor complejidad. Esta estructura responde a principios como la oralidad, la concentración, la inmediación y la celeridad. Sin embargo, esta rapidez no puede entenderse desligada de la protección reforzada que caracteriza al derecho laboral.

En ese sentido, el proceso abreviado conserva un carácter tuitivo, manifestado en la obligación del juez de corregir desigualdades materiales entre las partes, flexibilizar formalidades innecesarias y priorizar decisiones basadas en el fondo antes que en aspectos meramente procedimentales. Esto implica interpretar las reglas procesales a favor del trabajador cuando exista riesgo de indefensión o desequilibrio en la contienda. No obstante, la falta de notificación previa de la contestación debilita esta protección.

- b. ¿Por qué la contestación de la demanda se pone en conocimiento durante la audiencia única en el proceso abreviado laboral y no con anterioridad?

Del análisis grupal se desprende que los entrevistados coinciden en que este mecanismo responde a la lógica de concentración procesal que caracteriza al proceso abreviado laboral. Señalan que la entrega de la contestación en la audiencia se justifica en la necesidad de evitar trámites escritos adicionales y de reducir el tiempo total del proceso, privilegiando la inmediación del juez y la rapidez en la resolución del conflicto. Sin embargo, también reconocen consecuencias negativas de esta estructura, especialmente porque el demandante se enfrenta a los argumentos del demandado sin haber tenido la posibilidad de prepararse. Esta situación afecta su derecho de defensa, debilita la igualdad de armas entre las partes e incluso puede restar eficacia al intento de conciliación, ya que una de las partes llega sin plena información sobre la estrategia de la otra. En ese entender, el proceso abreviado laboral concentra actos procesales y reduce plazos, evitando trámites escritos adicionales. Bajo esta lógica, la contestación se conoce recién en la audiencia única para:

- i. Evitar etapas intermedias que alargarían el proceso.
- ii. Garantizar celeridad y mayor inmediación judicial.
- iii. Conservar la estructura simplificada propia de un procedimiento sumario.

Sin embargo, la concentración buscada por la norma impone que todo el contradictorio se produzca en un solo acto, lo que provoca que el demandante enfrente la defensa del empleador sin preparación previa, afectando su derecho de defensa y la efectividad de la conciliación.

5.1.1 Análisis de las guías de entrevista en referencia con los objetivos

En relación con el objetivo genera, analizar cuál es el principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz letrado del Distrito de Cusco, 2024.

El análisis grupal evidencia que el principio de igualdad de armas procesales constituye la base fundamental para evaluar cómo la notificación de la contestación de la demanda impacta en el proceso abreviado laboral en los juzgados de paz letrado del Cusco durante el 2024. Los entrevistados coinciden en que este principio es una garantía indispensable del debido proceso, pues exige que todas las partes cuenten con oportunidades reales y efectivas para ejercer sus derechos, exponer sus argumentos y defender sus intereses sin desventajas ni privilegios. Además de su dimensión formal, la igualdad de armas se concibe como una igualdad material que busca corregir las asimetrías propias de la relación procesal, especialmente en el ámbito laboral, donde la desigualdad estructural entre empleador y trabajador es una constante. Por ello, el proceso laboral peruano otorga una protección reforzada al trabajador, y obliga al juez a equilibrar la contienda garantizando que la rapidez o la concentración del procedimiento no sacrifiquen la equidad esencial que exige un proceso justo.

En ese sentido, el modo en que se desarrolla el proceso abreviado laboral adquiere especial relevancia. El análisis grupal muestra un consenso en que este proceso se caracteriza por su estructura concentrada y su mayor celeridad, al reunir en una sola audiencia todos los actos procesales: la conciliación, la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y, en algunos casos, la sentencia inmediata. Esta configuración contrasta con el proceso ordinario laboral, donde las etapas se distribuyen en dos audiencias sucesivas y existe mayor espacio temporal para la preparación de la defensa. La diferencia más significativa identificada por los entrevistados radica en la notificación de la contestación de

la demanda: mientras en el proceso ordinario esta se conoce con anticipación suficiente para preparar la contradicción, en el proceso abreviado la contestación se entrega al demandante recién en la audiencia única. Esta particularidad, diseñada para agilizar el procedimiento, genera un impacto directo sobre la igualdad procesal, pues obliga al demandante a responder a los argumentos y medios probatorios del demandado con una preparación limitada y en un tiempo extremadamente reducido.

De esta manera, el objetivo general se explica a partir de la tensión producida entre la celeridad propia del proceso abreviado y la necesidad de garantizar un equilibrio real entre las partes. Si bien la estructura acelerada del proceso responde a su naturaleza sumaria y a la necesidad de resolver conflictos urgentes, todos los entrevistados coinciden en que la notificación tardía de la contestación afecta la igualdad de armas, ya que impide que el demandante llegue a la audiencia en condiciones de paridad informativa y estratégica. El análisis grupal revela que, cuando la contestación se conoce recién en la audiencia, la defensa del demandante se ve limitada, la preparación de su teoría del caso se altera y la capacidad de reaccionar adecuadamente frente a la prueba de la contraparte se reduce notablemente.

En conjunto, el análisis muestra que el principio de igualdad en el proceso abreviado laboral se ve comprometido precisamente por la forma en que se gestiona la notificación de la contestación. Aunque la normativa busca celeridad, los entrevistados coinciden en que esta no debe prevalecer sobre la equidad procesal.

En relación con el primer objetivo específico, explicar de qué manera la notificación de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral garantiza el principio de igualdad de los sujetos procesales en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.

El análisis grupal evidencia que, en el proceso abreviado laboral, la contestación de la demanda no se notifica previamente al demandante, sino que se entrega durante la audiencia única, después del intento de conciliación. Este procedimiento, diseñado para agilizar el proceso y concentrar las etapas, implica que el demandante disponga de un tiempo muy breve, según la práctica para revisar los argumentos y medios probatorios presentados por el demandado. Los entrevistados coinciden en que esta dinámica, aunque facilita la celeridad procesal, tensiona el principio de igualdad de armas y el derecho de defensa, al reducir significativamente la oportunidad de preparar una respuesta adecuada y reflexionada.

Asimismo, los derechos procesales de acción, contradicción y prueba se ven directamente afectados por la notificación tardía. El derecho de acción se reafirma en la necesidad de ajustar la demanda frente a los nuevos argumentos; el derecho de contradicción se limita al corto tiempo disponible para responder a los hechos y pruebas del demandado; y el derecho a la prueba se ejerce de forma restringida, dificultando la preparación de contrapruebas o cuestionamientos técnicos. De manera similar, la teoría del caso del demandante se ve afectada, ya que debe reestructurarse de manera improvisada durante la audiencia, reduciendo la solidez, coherencia y eficacia de su defensa. En conjunto, el análisis muestra que, aunque la estructura del proceso abreviado busca celeridad, la notificación de la contestación en la audiencia única genera tensiones significativas con la igualdad de oportunidades entre las partes.

En relación con el segundo objetivo específico, determinar cuáles son las consecuencias para los sujetos procesales respecto al principio de igualdad cuando no se cumple con la notificación adecuada de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.

El análisis grupal muestra que el proceso abreviado laboral posee una naturaleza jurídica sumaria, caracterizada por los principios de oralidad, concentración, inmediación y celeridad. A pesar de su rapidez, mantiene un carácter tuitivo propio del derecho laboral, lo que implica que el juez debe corregir desigualdades materiales entre las partes y priorizar la resolución del fondo del conflicto por encima de formalismos. Sin embargo, cuando la contestación de la demanda no se notifica con anticipación, esta función protectora se ve afectada, ya que limita la preparación del demandante y puede generar un desequilibrio procesal, atentando contra la igualdad de armas y debilitando el carácter garantista del procedimiento laboral.

Asimismo, la entrega de la contestación durante la audiencia única responde a la lógica de concentración del proceso abreviado, evitando trámites intermedios y asegurando mayor celeridad e inmediación judicial. No obstante, esta práctica tiene consecuencias negativas, puesto que el demandante enfrenta los argumentos y medios probatorios del demandado sin posibilidad de preparación previa, afectando su derecho de defensa y reduciendo la efectividad de la conciliación. Los entrevistados coinciden en que, aunque el mecanismo busca eficiencia y simplificación, también puede comprometer la igualdad de oportunidades entre las partes, generando tensiones entre la rapidez procesal y la protección de los derechos fundamentales de los sujetos procesales.

5.2 Resultados de los expedientes judiciales

Para efectos de la presente investigación, por medio del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales (CEJ) se ha venido efectuando una búsqueda indistinta de los procesos a cargo los Juzgados de Paz Letrados Laborales en la Corte Superior de Justicia del Cusco.

Los resultados se muestran a través de textos estructurados, los cuales posibilitan que la información adquirida sea presentada de forma clara, coherente y eficaz; lo que hace más fácil interpretar y debatir las conclusiones; presentado las fichas de análisis documental.

Tabla 4. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01841-2024-0-1001-JR-LA-01

Ficha de recolección de datos	
N° de expediente	01841-2024-0-1001-JR-LA-01
Juzgado	Primer juzgado de paz letrado en materia laboral del Cusco
Año	2024
Materia	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos
Pretensión	Se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre la actora y mi representada por el periodo 12 OCT 2023 a la fecha en el régimen laboral de la actividad privada, en consecuencia, se declare la desnaturalización de los contratos civiles y sujetos a modalidad y se declare que mantiene vínculo laboral a plazo indeterminado en el puesto de Profesional Enfermera del Centro de

Atención Residencial María Salomé Ferro, así como el pago de costos procesales.

Notificación de la contestación de la demanda

Mediante resolución N° 01 de fecha 28 de octubre del 2024, se admite a trámite la demanda, y se procede a la notificación de la demanda a la parte demandante. Contestado la demanda no se notifica a la parte contraria, esperando a la celebración de la audiencia única y pasar por la etapa de conciliación.

Observaciones: Se verifica que el juzgado cumple con el procedimiento establecido en la NLPT, admitiendo la demanda y convocando a audiencia única conforme al artículo 49. No obstante, la contestación no es notificada previamente al demandante, lo que, si bien se ajusta al diseño del proceso abreviado, genera limitaciones en la preparación de su defensa y evidencia una tensión entre la celeridad procesal y la igualdad de armas.

Tabla 5. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 00816-2024-0-1001-JP-LA-01.

Ficha de recolección de datos	
N° de expediente	00816-2024-0-1001-JP-LA-01
Juzgado	Primer juzgado de paz letrado en materia laboral del Cusco
Año	2024
Materia	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos
Pretensión	Se disponga y ordene a la Municipalidad Distrital de Santiago el pago de los beneficios y derechos provenientes de los Convenios Colectivos suscritos

del año 2017, 2018, 2019 y 2023 suscritos entre la demandada y el Sindicato de Trabajadores Obreros Permanentes de la Municipalidad Distrital de Santiago.

Notificación de la contestación de la demanda

Mediante acta de audiencia única virtual, se indica que no se logró llegar a una conciliación, por lo que se da por concluida dicha etapa y se continua con el proceso, entregando copia virtual de la contestación y anexos a la parte demandante en su Correo electrónico, con el fin de que el demandante pueda tomar conocimiento recién y construir su teoría del caso recién en esta etapa. Mediante Resolución N° 05 de fecha 22 de agosto del 2024 se emite sentencia declarando infundada la demanda.

Observaciones: La entrega de la contestación durante la audiencia única refleja el estricto cumplimiento del modelo previsto por la NLPT. Sin embargo, esta práctica reduce la posibilidad de preparación anticipada del demandante y afecta su capacidad para estructurar adecuadamente su teoría del caso antes de la etapa probatoria, lo que evidencia los desafíos del equilibrio procesal en el proceso abreviado laboral.

Tabla 6. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01507-2024-0-1001-JP-LA-01.

Ficha de recolección de datos	
N° de expediente	01507-2024-0-1001-JP-LA-01
Juzgado	Primer juzgado de paz letrado en materia laboral del Cusco
Año	2024

Materia	Obligaciones de dar hasta 50 URP
----------------	----------------------------------

Pretensión	<p>Se ordene a la demandada que, me pague la remuneración ascendente S/. 1,600.00 mensuales que corresponde al cargo de TÉCNICO EN ENFERMERÍA, en cumplimiento de la escala remunerativa aprobada mediante Resolución de Presidencia de Directorio N° 030-2023-SBC de fecha 12 de mayo de 2023.</p> <p>Se ordene a la demanda, el reintegro de mis remuneraciones y beneficios sociales a partir de la entrada en vigencia de la Resolución de Presidencia de Directorio N° 030-2023-SBC de fecha 12 de mayo de 2023, debiendo, estos conceptos, de manera completa, ser calculados en etapa de ejecución de sentencia, hasta la fecha en que efectivamente se cumpla con pagarme la remuneración que corresponde a una Técnica en Enfermería. Con costos e intereses legales correspondientes</p>
-------------------	--

Notificación de la contestación de la demanda	<p>Mediante acta de audiencia única –virtual, de fecha 29 de octubre del 2024, se indica que se logró frustró la conciliación, por ausencia de la parte demandada. Asimismo, se declara inadmisibile la contestación de la demanda, por ello no se procede a emplazar la contestación al demandante y se suspende la audiencia única.</p>
--	---

Observaciones: El juzgado actúa conforme a la NLPT al sustanciar la audiencia única; sin embargo, la inadmisibilidad de la contestación impidió su notificación al actor, generando la suspensión de la audiencia. Aunque ello respeta las reglas procesales, demuestra cómo la estructura del proceso abreviado puede verse afectada, alterando la

concentración de actos y generando retrasos que presionan el derecho de defensa del demandante.

Tabla 7. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01073-2024-0-1001-JP-LA-02

Ficha de recolección de datos	
N° de expediente	01073-2024-0-1001-JP-LA-02
Juzgado	Segundo juzgado de paz letrado en materia laboral del Cusco
Año	2024
Materia	Obligaciones de dar hasta 50 URP
Pretensión	<p>Se ordene a la demandada que, me pague la remuneración ascendente S/. 2.200.00 mensuales que corresponde al cargo de Personal de Atención Permanente-Madre Sustituta, en cumplimiento de la escala remunerativa aprobada mediante Resolución de Presidencia de Directorio N° 030-2023-SBC de fecha 12 de mayo de 2023.</p> <p>se ordene a la demandada, el reintegro de mis remuneraciones y beneficios a partir de la entrada en vigencia de la Resolución de Presidencia N° 030-2023-SBC de fecha 12 de mayo de 2023, debiendo estos conceptos, de manera completa, ser calculados en etapa de ejecución de sentencia, hasta la fecha en la que efectivamente se cumpla con pagarme la remuneración que corresponde a una Madre Sustituta.</p>

Notificación de la contestación de la demanda

Mediante acta de audiencia única virtual, se indica que no se logró llegar a una conciliación, por lo que se da por concluida dicha etapa y se continua con el proceso, entregando copia virtual de la contestación y anexos a la parte demandante en su Correo electrónico, con el fin de que el demandante pueda tomar conocimiento recién y construir su teoría del caso recién en esta etapa. Mediante Resolución N° 05 de fecha 19 de septiembre del 2024 se emite sentencia declarando fundada la demanda.

Observaciones: La contestación se entrega al demandante en la audiencia única, en estricto cumplimiento del artículo 49 de la NLPT. No obstante, ello limita la preparación previa del actor y reduce la efectividad de la conciliación, evidenciando que el cumplimiento formal de la normativa no necesariamente garantiza una igualdad material entre las partes.

Tabla 8. Ficha de recolección de datos del Expediente N° 01239-2023-0-1001-JP-LA-02

Ficha de recolección de datos	
N° de expediente	01239-2023-0-1001-JP-LA-02
Juzgado	Segundo juzgado de paz letrado en materia laboral del Cusco
Año	2024
Materia	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos
Pretensión	Se declare la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado entre la actora y la demandada

por el periodo 03 enero de 2018 a la fecha en el régimen laboral de la actividad privada, en consecuencia, se declare la desnaturalización de los contratos civiles y sujetos a modalidad y se declare que mantiene vínculo laboral a plazo indeterminado en el puesto de Personal de Atención Permanente-Tia Sustituta del Centro de Atención Residencial María Salomé Ferro, así como el pago de costos procesales.

Notificación de la contestación de la demanda

Mediante acta de audiencia única virtual, se indica que no se logró llegar a una conciliación, por lo que se da por concluida dicha etapa y se continua con el proceso, entregando copia virtual de la contestación y anexos a la parte demandante en su Correo electrónico, con el fin de que el demandante pueda tomar conocimiento recién y construir su teoría del caso recién en esta etapa. Mediante Resolución N° 22 de fecha 25 de octubre del 2024 se emite sentencia declarando fundada en parte la demanda.

Observaciones: Se confirma el cumplimiento de las reglas del proceso abreviado laboral, entregándose la contestación durante la audiencia única. Sin embargo, esta práctica genera que el demandante recién tome conocimiento de los argumentos y medios probatorios de la otra parte en ese momento, lo que, aunque legal, refleja una afectación al equilibrio procesal y al ejercicio pleno del derecho de defensa.

5.2.1 *Análisis de los expedientes*

Los expedientes revisados permiten identificar patrones comunes respecto a la aplicación del artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) y su impacto en la igualdad de armas entre las partes en el proceso abreviado laboral. En todos los

casos evaluados, se observa que los juzgados de paz letrado del Cusco cumplen formalmente con el diseño normativo de la NLPT, particularmente en lo referido a la audiencia única y la notificación de la contestación de la demanda durante dicho acto procesal.

En primer lugar, un patrón recurrente en los cinco expedientes analizados es que la contestación de la demanda no es conocida por el actor antes de la audiencia única, sino únicamente durante su desarrollo. Ello responde a la estructura procesal prevista por la NLPT, que concentra en un solo acto la conciliación, la confrontación de posiciones, la actuación probatoria, los alegatos y, en algunos casos, la emisión de la sentencia. Si bien esta configuración busca garantizar la celeridad y evitar dilaciones innecesarias, los expedientes muestran que la celeridad se prioriza por encima de la igualdad de oportunidades procesales, pues el demandante acude a la audiencia sin conocer previamente los argumentos, excepciones o medios probatorios planteados por el empleador.

En segundo lugar, es que el desconocimiento anticipado de la contestación afecta la eficacia de la conciliación. En los expedientes revisados, la etapa conciliatoria se desarrolla sin que el trabajador cuente con una comprensión completa de la postura de la parte demandada. Esta situación debilita la posibilidad real de llegar a acuerdos informados y limita la toma de decisiones estratégicas sobre la conveniencia de conciliar o continuar con el proceso.

Asimismo, los expedientes analizados evidencian que la notificación tardía de la contestación impacta negativamente la teoría del caso del demandante, quien debe reestructurar su estrategia procesal de forma improvisada durante la misma audiencia. Los expedientes muestran que, aunque la NLPT establece formalmente un marco garantista y tuitivo en favor del trabajador, la práctica judicial revela un

desequilibrio material entre las partes. El empleador, al conocer desde el inicio la demanda y contar con tiempo para preparar su defensa, acude a la audiencia con una estructura argumentativa y probatoria plenamente elaborada; mientras que el demandante recién accede a esta información dentro de la audiencia, reduciendo su capacidad de contradicción efectiva.

Si bien la NLPT busca agilizar la resolución de conflictos, la forma en que regula la notificación de la contestación de la demanda genera escenarios que pueden comprometer el derecho de defensa del trabajador.

5.3 Discusión en relación de los objetivos

En relación al objetivo general: Analizar cuál es el principio de igualdad de los sujetos procesales en el proceso abreviado laboral sobre la notificación de la contestación de la demanda en los juzgados de paz letrado del Distrito de Cusco, 2024.

El análisis del principio de igualdad de los sujetos procesales dentro del proceso abreviado laboral evidencia que dicho principio se encuentra limitado por la forma en que se realiza la notificación de la contestación de la demanda. La regulación vigente establece que este acto se pone en conocimiento del demandante recién durante la audiencia única, después del intento de conciliación. Esta dinámica genera una situación de desequilibrio procesal, ya que el demandado cuenta con un plazo amplio para preparar su defensa, mientras que el demandante solo tiene unos minutos para revisar la contestación, analizar los medios probatorios ofrecidos y ajustar su estrategia procesal.

Esta diferencia en el acceso a la información afecta la igualdad de armas, entendida como la garantía de que ambas partes deben gozar de las mismas oportunidades para alegar, probar y contradecir. Aunque el proceso abreviado laboral busca la celeridad,

ello no puede justificar que la rapidez limite derechos esenciales del demandante, especialmente si se considera su posición estructuralmente más débil en la relación laboral. En consecuencia, se advierte que el diseño procesal actual no asegura de manera plena la igualdad entre los sujetos procesales, pues coloca al demandante en una situación de desventaja material que repercute en su capacidad de defensa y en la calidad del contradictorio.

En relación al primer objetivo específico: Explicar de qué manera la notificación de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral garantiza el principio de igualdad de los sujetos procesales en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.

Se determinó que este acto es fundamental porque permite al demandante conocer anticipadamente los argumentos del demandado, evaluar los medios probatorios ofrecidos, preparar el ejercicio del derecho de contradicción y definir su teoría del caso con claridad. Para que la igualdad sea real, el demandante debe disponer de tiempo suficiente para organizar su defensa y adoptar decisiones informadas, especialmente respecto de la conciliación, que constituye la primera fase de la audiencia única.

Sin embargo, la práctica actual, en la que el juez entrega la contestación durante la audiencia, impide que estos fines se cumplan adecuadamente. El demandante ingresa a la diligencia sin información clave, lo cual le obliga a improvisar su defensa. Esto afecta directamente la construcción de una teoría del caso coherente y la posibilidad de preparar los medios probatorios necesarios. La falta de notificación previa también limita la efectividad de la conciliación, pues el demandante no está en condiciones de valorar si la propuesta presentada resulta razonable o no. Por ello, para garantizar un ejercicio pleno del principio de igualdad, resulta imprescindible que la contestación sea puesta en conocimiento del demandante con la anticipación necesaria.

En relación al segundo objetivo específico: Determinar cuáles son las consecuencias para los sujetos procesales respecto al principio de igualdad cuando no se cumple con la notificación adecuada de la contestación de la demanda en el proceso abreviado laboral en los juzgados de paz letrado del Cusco, 2024.

El análisis de los hallazgos demuestra que esta deficiencia produce una afectación directa al derecho de defensa del demandante, quien ingresa a la audiencia sin conocer la postura del demandado ni los medios probatorios que este ha ofrecido. Esta falta de información previa lo coloca en una situación de desventaja, pues no cuenta con el tiempo ni los recursos necesarios para contradecir de manera efectiva los argumentos que recién conoce en el acto.

La consecuencia inmediata es la desigualdad procesal, puesto que el demandado acude con su defensa elaborada con anticipación, mientras que el demandante debe reaccionar de forma improvisada. Esta desigualdad se extiende a la etapa de conciliación, ya que el demandante no puede evaluar con objetividad la conveniencia de aceptar o rechazar una propuesta conciliatoria. En muchos casos, la falta de información previa hace que la conciliación pierda efectividad, reduciendo las posibilidades de resolver el conflicto de manera temprana.

Asimismo, la ausencia de notificación previa provoca que la audiencia única se vea interrumpida o suspendida, ya que el juez suele conceder un tiempo adicional para que el demandante revise la contestación. Esta situación contradice los principios de concentración y celeridad que caracterizan al proceso abreviado, ya que se generan retrasos que afectan la finalidad misma del procedimiento. Finalmente, la suma de estas afectaciones puede repercutir en la calidad de la decisión judicial, pues el demandante participa en el proceso en condiciones claramente desiguales, lo que compromete la justicia y efectividad del fallo. En conjunto, estas consecuencias evidencian que una

notificación tardía o deficiente no solo vulnera derechos individuales, sino que también afecta la legitimidad y el adecuado funcionamiento del proceso abreviado laboral.

VI. Conclusiones

PRIMERO. - Se concluye que el principio de igualdad de los sujetos procesales no se garantiza plenamente en el proceso abreviado laboral debido a que la contestación de la demanda se notifica al demandante recién durante la audiencia única. Esta forma de notificación genera una diferencia material entre las partes, ya que el demandado cuenta con un plazo amplio para preparar su defensa, mientras que el demandante dispone de un tiempo extremadamente reducido, lo cual afecta su derecho de contradicción y limita el ejercicio efectivo de una defensa en igualdad de condiciones.

SEGUNDO. - Se concluye que la notificación previa y oportuna de la contestación de la demanda es esencial para garantizar la igualdad procesal, ya que otorga al demandante el tiempo necesario para conocer la postura del demandado, analizar los medios probatorios ofrecidos, ajustar su teoría del caso y preparar una respuesta adecuada. Cuando la notificación se realiza con anticipación suficiente, ambas partes ingresan a la audiencia con las mismas oportunidades de defensa, lo que asegura un contradictorio equilibrado y fortalece el principio de igualdad de armas.

TERCERO. - Se concluye que la falta de notificación adecuada de la contestación genera consecuencias que afectan directamente la igualdad procesal, como la indefensión del demandante, la desigualdad frente a la preparación del demandado, la ineficacia de la conciliación y la interrupción o suspensión de la audiencia única. Estas afectaciones debilitan el contradictorio, distorsionan la finalidad de celeridad del proceso abreviado y comprometen la justicia y legitimidad de la decisión judicial.

VII. Recomendaciones

PRIMERO. - Se recomienda a los Juzgados de Paz Letrado del Distrito de Cusco adoptar, dentro de su gestión interna, la práctica de digitalizar todos los procesos abreviados, utilizando los medios electrónicos disponibles, para el acceso del expediente anticipado sin necesidad de vulnerar la NLPT.

SEGUNDO. - Se recomienda al personal judicial encargado de las facilitar el acceso al expediente electrónico conociendo los actos postulatorios de las partes, con el fin de tener toda la información y precisión de los expedientes.

TERCERO. - Se recomienda a los jueces y secretarios judiciales de los Juzgados de Paz Letrado realizar una verificación previa, antes del inicio de la audiencia única, de que el demandante haya tenido acceso real y suficiente a la contestación de la demanda, tomándose las acciones necesarias dentro de las facultades del despacho para evitar situaciones de indefensión que afecten la igualdad procesal.

VIII. Referencias

- Abanto, V. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Módulo de trabajo. *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Aguilar, F. (2018). *El derecho de defensa en el proceso laboral*. Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Alexy, R. (2002). Teoría de los derechos fundamentales. *Centro de Estudios Constitucionales*.
- Alquedan, E. (2016). *Análisis jurídico sobre el principio de celeridad en los procesos laborales y la obligatoriedad de tramitarse en los centros de mediación*. Ibarra: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Atienza, M. (2011). El sentido del derecho. *Ariel*.
- Baltazar, L. (2024). *La audiencia única y su afectación a las garantías procesales en el proceso abreviado laboral peruano 2024*. Trujillo: Universidad Privada del Norte.
- Bernal, C. (2010). El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. *revista Española de Derecho Constitucional*, (88), 67–101.
- Bustamante, R. (2007). El derecho fundamental a probar y su contenido esencial. *Ius et veritas N° 14*, 171-185.
- Cabanillas, G. (2013). *Cómo Hacer la tesis en educación y ciencias afines*. Lima: DSG Vargas S.R.L.

- Camacho, J. (2020). *ralidad, celeridad y debido proceso en la justicia laboral colombiana: tensiones entre rapidez e igualdad procesal*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Carbonell, M. (2012). *Los derechos fundamentales en el Estado constitucionales*. Trotta.
- Caro, D. (2006). Las garantías constitucionales del proceso penal. *UNAM*, 1027-1045. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08047-30.pdf>
- Castro Cuba, I. (2019). *Investigar en Derecho*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Couture, E. (2007). *Fundamentos del derecho procesal civil*. B de F.
- De la Villa, L. (2019). La igualdad procesal en el proceso laboral español: análisis crítico del principio de igualdad de armas y su impacto en la oralidad y la carga probatoria. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 45-68.
- Devis, H. (2012). *Teoría general del proceso (6.ª ed.)*. Universidad.
- Deza, D. (2023). *Vulneración al principio de socialización frente al proceso abreviado laboral en la audiencia única Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497*. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Díaz, T., & Benavides, C. (2016). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Enciso, S., & Espinoza, A. (2023). *La incidencia de la oralidad en los procesos civiles abreviados y de conocimiento, en relación al tiempo procesal, una comparación del modelo escrito con el modelo oral, en la Corte Superior de Justicia de Cusco*. Cusco: Universidad Andina del Cusco.
- Fernandez, J. (2016). *El proceso abreviado laboral y la vulneración al principio de socialización en la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34508/fernandez_dj.pdf?sequence=1

- Ferrer, J. (2014). Prueba, verdad y proceso. *Revista de Derecho Procesal*, (2),, 35-58.
- Ferrer, J. (2014). Prueba, verdad y proceso. *Revista de Derecho Procesal*, (2, 35-58.
- Fix-Zamudio, H. (2011). *Derecho procesal constitucional*. Porrúa.
- García, F. (2002). *El cuestionario. Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. Mexico.
- Gómez, F. (2018). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Análisis secuencial, doctrinario y jurisprudencial*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R. y. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa mixta*. Bolivia: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL.
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Landa, C. (2018). El debido proceso como derecho fundamental. *Pensamiento Constitucional*, (23), 45-67.
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Mendoza, L. (2021). El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho procesal del Trabajo del Poder Judicial*, 163-175.
- Monroy, J. (2004). El proceso como garantía constitucional. *Revista Peruana de Derecho Procesal*, (7), 23-45.

- Neves, J. (2017). La igualdad procesal en el proceso laboral. *Ius et Veritas*, (54), 112-129.
- Paredes, P. (2018). El Nuevo Proceso Laboral peruano dentro del sistema de mecanismos de protección de los derechos laborales. *Laborem N° 13*, 205-218.
- Pérez, A. (2010). Derechos humanos, Estado de derecho y Constitución. *Tecnos*.
- Priori, G. (2016). El debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. *Ius et Veritas*, (52), 89-104.
- Priori, G. (2019). *El proceso y la tutela de los derechos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rios, R. (2017). *Metodología para la Investigación y para la Redacción*. Servicios Academicos Intercontinentales S.L.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez, J. (2018). *Manual práctico del proceso laboral*. Lima: Motivensa.
- Seguil, J. (2023). El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 261-288.
- Taruffo, M. (2011). La justicia del proceso. *Revista de Derecho Procesal*, (2), 15-38.
- Ticona, V. (2015). El derecho de defensa como contenido esencial del debido proceso. *Revista Peruana de Derecho Procesal*, (18), 61-85.
- Ugarte, J. (2016). La igualdad procesal y el derecho de defensa. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (46), 213-245.
- Villavicencio, A. (2019). La tutela del trabajador en el proceso laboral. *Revista Derecho & Sociedad*, (53), 143-160.

Villavicencio, A. (2019). La tutela del trabajador en el proceso laboral. *Revista Derecho & Sociedad*, (53),, 143-160.

Zerpa, A. (2009). *¿Igualdad Procesal?* Venezuela: Universidad Central de Venezuela .

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina de repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica de los Andes