



REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

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

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE ARMAS EN LA NOTIFICACIÓN DE LA CONTESTACIÓN EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

THE PRINCIPLE OF EQUALITY OF ARMS IN THE NOTIFICATION OF THE RESPONSE IN THE ABBREVIATED LABOR PROCEEDINGS OF THE NEW LABOR PROCEDURE LAW

LIZ MENDOZA MEZA

Universidad Peruana Los Andes
(Huancayo, Perú)

Contacto: a72658e@upla.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3987-439X>

RESUMEN

El presente artículo tiene por objeto analizar la disposición contenida en el artículo 49, inciso 1), de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sobre el momento en que el juez entrega al demandante la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios, y la posible afectación al principio de igualdad de armas. A partir de este planteamiento, pretendemos

discurrir sobre los alcances del principio de igualdad procesal y el rol del juez en el proceso laboral.

Palabras clave: proceso como sistema de garantías; principio de igualdad de armas; objeto de la notificación; rol del juez; proceso laboral.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the provision contained in article 49, paragraph 1), of the New Labor Procedure Law, regarding the moment in which the judge delivers the copy of the answer and its annexes to the plaintiff, granting him/her a prudential time to review the evidence, and also regarding the possible affectation to the principle of equality of arms. Based on this approach, we intend to discuss the scope of the principle of procedural equality and the role of the judge in the labor process.

Key words: process as a system of guarantees; principle of equality of arms; object of the notification; role of the judge; labor process.

Recibido: 17/11/2021 Aceptado: 23/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

La notificación de las resoluciones judiciales permite a la parte procesal ejercer el derecho de contradicción. Sin embargo, cuando el legislador diseña la norma, de tal manera que una de las partes procesales se ubica en una posición de desventaja procesal, ¿cuál sería el papel del juez frente a esta situación jurídica que afecta a una garantía procesal?

El presente trabajo tiene por objeto analizar la disposición contenida en el inciso 1) del artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497 (en adelante NLPT), en relación con lo dispuesto en la notificación de la contestación y los anexos a la parte procesal demandante. Asimismo, se considerará el tiempo prudencial que

otorga el juez para el derecho de defensa en la audiencia única, de qué manera esta disposición afecta al principio de igualdad de armas y cuál sería finalmente el papel del juez en el proceso laboral en la NLPT.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La audiencia única en el proceso abreviado laboral, a diferencia de la audiencia de juzgamiento del proceso ordinario laboral, concentra en un solo acto procesal las siguientes etapas: 1) conciliación, 2) confrontación de posiciones, 3) actuación probatoria, 4) alegatos y 5) sentencia. En lo que concierne al momento de la notificación de la contestación a la parte demandante en la audiencia única, el inciso 1 del artículo 49 de la NLPT dice textualmente:

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 (Congreso de la República del Perú, 2010).

Como es de notarse, la notificación de la contestación a la parte procesal demandante se realiza luego de concluida la etapa de conciliación. Es justo en aquel momento cuando el juez hace entrega al demandante de la contestación con sus respectivos anexos. Es decir, recién en el acto de la audiencia única se notifica personalmente a este último con la contestación. Nótese que su defensa tendrá que preparar su estrategia, evaluar los medios probatorios y responder a la fórmula conciliatoria en el tiempo que fijará el juez atendiendo a la naturaleza del caso.

En la práctica judicial, los juzgados laborales vienen otorgando un tiempo de entre diez y treinta minutos, con lo que atienden a la

naturaleza de la pretensión. Para tal efecto, disponen la suspensión del audio y el video de la audiencia única, salvo los supuestos de prueba de oficio, que son casos en los cuales se suspenderá la audiencia y se citará a una nueva fecha para su continuación. Como es de apreciarse, existe un desequilibrio procesal entre las partes, circunstancia que no podría desatender el juez laboral.

En esa línea, sostenemos que una interpretación formal del inciso 1) del artículo 49 de la NLPT colocará a la parte demandante en una circunstancia de desventaja frente a la parte procesal demandada en su derecho a preparar su defensa. Esto es, preparar la estrategia de defensa, ofrecer los medios probatorios destinados a sustentar una cuestión probatoria, elaborar adecuadamente la fórmula conciliatoria y otros. Todo ello dentro del tiempo prudencial que concederá el juez.

Cabe recordar que el inciso 2) del artículo 50 del Código Procesal Civil señala que los jueces tienen el deber de hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso¹. Asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT establece como fundamento del proceso laboral la observancia del debido proceso².

A partir de esta problemática, cabe preguntarse lo siguiente: ¿el tiempo prudencial que otorga el juez laboral al demandante para revisar la contestación y sus anexos en la audiencia única del proceso abreviado laboral afecta al principio de igualdad de armas? ¿Cuál es el papel del juez en el proceso laboral frente a la afectación del principio de igualdad de armas? A partir de estas cuestiones, abordaremos los

1 En relación con la igualdad de las partes en el proceso, el Código Procesal Civil peruano establece en el inciso 2) de su artículo 50 que el juez tiene el deber de hacer efectiva la igualdad de las partes en todo el proceso; sin embargo, esta facultad debe estar permitida por la norma.

2 La NLPT, en lo concerniente a la igualdad de armas, establece que el juez debe observar el debido proceso. Esto implicará observar la igualdad de armas durante el proceso.

alcances del principio de igualdad de armas y el papel del juez en el proceso laboral desde una perspectiva del proceso como garantía.

3. EL PROCESO COMO SISTEMA DE GARANTÍAS

En la doctrina procesal se han discutido dos tipos de sistemas de proceso. Los más conocidos son el sistema privatístico y el sistema publicístico. En el primer sistema se define al proceso por el monopolio de las reglas que tienen las partes en el proceso. Así, estamos frente a un procedimiento en el cual las partes tienen el control de iniciar o concluir con el proceso sin ningún tipo de restricción. Por eso, eran derechos de naturaleza privada (Monroy, 2007). En el segundo, a través del proceso no solo se somete el conflicto de las partes, sino se resuelve el derecho objetivo creado por el propio Estado, de tal manera que se tutelen los bienes y los intereses protegidos, y, con ello, se logre la paz social en justicia (Monroy, 2007, p. 72).

El sistema publicístico ha sido objeto de cuestionamiento por procesalistas como Cipriani y Monteleone en Italia, Montero Aroca en España o Alvarado Velloso en Argentina, centralmente por el rol del juez en el proceso, al que califican de régimen autoritario; y sobre la base de esta idea, sostienen la exclusión de cualquier tipo de dirección material del juez (Picó i Junoy, 2006, p. 111). En una posición contraria a los procesalistas referidos, y con la intención de defender el papel del juez en el proceso, Picó i Junoy (2006) expone que la institución procesal será válida en la medida de que logra buscar la mejor justicia sin sacrificar ninguna garantía procesal, pues así se alcanzará la mayor eficacia posible del sistema procesal (p. 127). Es decir, el papel del juez tendrá como límite la no afectación de la garantía procesal.

En el caso peruano, por el Código Procesal Civil de 1993, en relación con la actividad de calificación de la demanda, el legislador habría importado un juez director según Eugenia Ariano (2006). Esto implicaría la facultad del juez de concluir el proceso en cualquier

momento, sin declaración sobre el fondo de la controversia y, con ello, la imposibilidad de accionar por parte del acreedor del resarcimiento frente a una demanda temeraria (p. 367).

Como bien explica Picó i Junoy (2006), el fin del proceso es obtener la mejor justicia sin sacrificar ninguna garantía procesal (p. 127). A partir de ahí se justifica el papel del juez en el proceso, pues los objetivos de la norma objetiva son de naturaleza pública. Sin embargo, el poder del juez, desde una perspectiva social, tendrá límites que el derecho objetivo impondrá, como es el principio de razonabilidad. Aquello significará que el discurso del juez deberá estar ajustado a las exigencias de la garantía de la motivación, la fuerza normativa de la Constitución, los tratados y los convenios internacionales que se integran al derecho interno (Gozaíni, 2020).

En esta línea, concluimos que el proceso se basa y argumenta desde la Constitución. Así como un sistema de garantías desde una perspectiva del Estado constitucional, la identifica como un conjunto de derechos fundamentales al servicio del individuo para que este acuda al órgano jurisdiccional a exponer sus razones y acreditarlas. Sin embargo, el poder del juez estará limitado por el principio de razonabilidad: racionalidad que proviene del saber y no del poder (Gozaíni, 2020 y Priori, 2019)

4. EL JUEZ DIRECTOR DEL PROCESO LABORAL

Los conflictos nacidos en el seno de la relación jurídico laboral o sociolaboral, de naturaleza laboral, convencional o de seguridad social, son conocidos por los juzgados laborales. Pero ¿qué caracteriza al proceso laboral o al proceso social? Olea (2008) explica que se trataría de una institución jurídica procesal para declarar o resolver conflictos intersubjetivos que nacen en la relación sociolaboral, lo cual es conocido por el juez laboral, a quien le corresponderá resolver con

el fin de pacificar y conseguir lo justo de la vida en la comunidad. Esto se realizará a través del estudio del juez de las actuaciones relativas a la pretensión plantada en juicio.

Una revista del artículo III del Título Preliminar de la NLPT avizora la consagración de principios que fundamentan al proceso laboral, tales como la igualdad procesal, el privilegio del fondo sobre la forma, el principio *pro actione*, el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (Congreso de la República del Perú, 2010).

Este carácter social de los procesos laborales, en cuanto al deber del juez laboral, tiene un matiz del sistema inquisitivo del proceso, a diferencia del sistema dispositivo. En el primero encontramos reglas procesales que promueven un rol activo del juez en el proceso, en la medida de que se resuelvan los problemas de la justicia civil (Ariano, 2006). En cuanto al segundo, para la doctrina mayoritaria estamos en un proceso de sistema dispositivo cuando las partes determinan los puntos exactos del litigio, los que deciden cuándo iniciar o concluir la secuencia del proceso y aportan el material que conformará su afirmación (Alvarado, 2006).

Así, el papel del juez como director del proceso laboral también deberá garantizar la imparcialidad en el proceso por prejuicios de cualquier índole³. Este principio exigirá a la función jurisdiccional independencia de cualquier opinión, no identificación con ideologías,

3 Sobre la imparcialidad, el Código Procesal Civil, en su artículo 289, establece lo siguiente: «Son irrecusables el juez y el secretario de juzgado de conformidad con el artículo 761». Es decir, la imparcialidad que se le impone al juez actúa como garantía inherente al ejercicio de la función judicial. Véase Ledesma (2008, p. 1011). El Tribunal Constitucional, en la Sentencia n.º 04375-2015-HC/TC, ha dicho sobre el principio de imparcialidad que posee dos acepciones. La imparcialidad subjetiva entendida como la independencia del juez frente a las partes procesales o al resultado de la controversia. Y la imparcialidad objetiva, de carácter negativo, referida a la estructura propia del proceso. Esto es, que el procedimiento no establezca suficientes garantías para desterrar duda razonable.

ajenidad, sentimiento caritativo, deseos de lucimiento personal y de figuración periodística, y fallar según el conocimiento privado (Alvarado, 2006).

En el problema planteado hemos advertido que el inciso 1) del artículo 41 de la NLPT habría establecido una regla procesal de desventaja para el caso del demandante, en cuanto a la notificación de la contestación en relación con el demandado. En efecto, Priori (2019) explica que en el diseño legislativo, dada su generalidad, puede suceder que para algunos supuestos de hechos se determine que el procedimiento transgrede derechos fundamentales. Precisamente es el artículo en cuestión el que establece reglas diferentes en el momento de la notificación de la contestación para la parte procesal demandante.

Considerando lo señalado, ahora nos abocaremos a analizar si esta situación de desventaja de la parte procesal demandante afecta al principio de igualdad de armas, y a explorar cuál debería ser el papel del juez en el proceso laboral, frente a esta transgresión del referido derecho fundamental.

5. LA NOTIFICACIÓN DE LA CONTESTACIÓN EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL EN LA NLPT Y LA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE ARMAS

En el proceso abreviado laboral, 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. Es importante notar la estructuración de la audiencia única, a saber, concentración de las citadas etapas del proceso en una sola audiencia para ventilar los procesos laborales urgentes, como las acciones referidas a obligaciones de dar, que no superen las cincuenta Unidades de Referencia Procesal (URP), y otras que establece la norma procesal laboral.

Para el tema que nos ocupa, la etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral. La diferencia radica en que la contestación de la demanda no se presenta en la audiencia, sino en un plazo de diez días hábiles de haber sido notificada la demanda, bajo apercibimiento de declararlo rebelde. Luego de concluida la audiencia de conciliación que se desarrolla en la audiencia única, según el artículo 49 de la NLPT, el juez entrega al demandante la contestación y sus anexos, y le otorga un tiempo prudencial para su revisión.

Debe notarse la situación de desventaja con respecto al conocimiento de la contestación y de las pruebas por parte del demandante, en relación con la parte procesal demandada, quien tiene el plazo de diez días para contestar, ejercitar su derecho de defensa, ofrecer medios probatorios y diseñar una fórmula conciliatoria adecuada a sus intereses⁴. En este punto advertimos un tratamiento injustificado de desventaja de la notificación de la contestación a la parte procesal demandante, el cual afecta al principio de igualdad de armas, puesto que esta parte procesal tiene un tiempo reducido para preparar la defensa, ofrecer pruebas y proponer una adecuada fórmula conciliatoria.

Como se sabe, el objeto de la notificación, de acuerdo con el artículo 155 del Código Procesal Civil, es poner en conocimiento de las partes procesales el contenido de las providencias judiciales con el objetivo de observar el respeto del derecho a la defensa y, con ello, garantizar la exigencia del contradictorio (Ledesma, 2008)⁵.

Considerando que el juez es el director del proceso, este será quien deberá observar, en estricto, el respeto al debido proceso, conforme

4 Según el artículo 49 de la NLPT, el demandado tiene diez días para contestar la demanda.

5 En relación con el objeto de notificación, el artículo 155 del Código Procesal Civil peruano establece textualmente lo siguiente: «El acto de la notificación tiene por objeto poner en conocimiento de los interesados el contenido de las resoluciones judiciales».

dispone el artículo III del Título Preliminar de la NLPT⁶. En virtud de este poder-deber, deberá observar la afectación al principio de igualdad de armas, interpretar el inciso 1) del artículo 49 de la NLPT y el principio de igualdad de armas, de modo que permita optimizar la garantía vulnerada.

En este orden de ideas, advertimos la afectación al principio de igualdad de armas de la parte procesal demandante. Entonces, cabe preguntarse: ¿cuál será el papel del juez laboral frente a la afectación del principio de igualdad de armas? Sumándonos a la idea de Priori (2019), frente a este supuesto de hecho será el juez, en ejercicio de la función jurisdiccional, quien evalúe la validez de la norma e interprete las reglas del procedimiento previstas por el legislador, conforme con las garantías del debido proceso (p. 49).

Carbone (2011) explica que la noción del principio de igualdad de armas es un medio de la búsqueda del equilibrio prudente entre las razones de las partes procesales durante el proceso, lo que implicará establecer reglas por las cuales las partes deben tener iguales derechos y posibilidades. Así, este principio está formado por las siguientes aristas:

1. Las partes se presentan ante el juez en iguales condiciones,
2. Protegidas por la ley de un modo igual, cualquiera sea el órgano,
3. Igualdad de situación procesal parcial,
4. Cuando el legislador crea privilegios procesales carentes de fundamentación constitucional alguna (Carbone, 2011, p. 118).

Por su parte, Alvarado (2006) explica que la igualdad en el desarrollo del proceso implica paridad de oportunidades en dos aspectos. El primero implica que las reglas procesales regulen la actividad de las partes procesales, de modo que ninguna parte procesal tenga una situación de ventaja o privilegio frente a la otra. El segundo se entiende como

6 La NLPT, en su artículo III, consagra el principio de igualdad de armas.

regla dirigida al juez, lo que implica que los supuestos de tratamiento de ventaja deberán corregirse a fin de otorgar un tratamiento procesal similar a las partes procesales (Alvarado, 2006, p. 228).

En ese entender, el inciso 1) del artículo 49 es incompatible con el principio de igualdad de partes. Como bien explica Barbosa (1986), «sería totalmente incompatible con la exigencia de igualdad, por ejemplo, reservar para uno de ellos, con exclusividad, la utilización de determinados medios de prueba o la interposición de recursos» (p. 58).

En el caso del inciso 1) del artículo 49 de la NLPT, se coloca en una situación de desventaja al demandante, toda vez que esta parte procesal recién toma conocimiento de la contestación en la audiencia única. En ese sentido, su defensa se deberá preparar en el tiempo prudencial que le otorgará el juez, a diferencia de la parte procesal demandada, a quien la regla procesal establece el plazo de diez días para preparar su defensa legal.

En ese orden de ideas, el juez como director del proceso, en ejercicio de su facultad de observador del respeto irrestricto al debido proceso, justificará que determinada regla procesal no es válida por contravención a las garantías constitucionales y porque su aplicación afecta a los derechos fundamentales. En este contexto, es preciso identificar el derecho vulnerado para luego corregir la norma procesal, sin que ello implique la afectación del derecho procesal de la contraparte, y así finalmente disponer las medidas adecuadas para su corrección (Priori, 2019). Esta exigencia permitirá controlar una decisión acorde con el principio de razonabilidad.

Cabe concluir que sería el juez quien, en observancia del debido proceso, desde una perspectiva del proceso como garantía, deberá disponer en virtud del principio de concentración procesal tener por contestada la demanda. Además, en el mismo acto procesal, disponer la notificación de la contestación con sus anexos al demandante y no

esperar hasta la realización de la audiencia única, puesto que como se advirtió es evidente la afectación al principio de igualdad de armas de la parte procesal demandante.

6. CONCLUSIONES

1. La disposición contenida en el inciso 1) del artículo 49 de la NLPT establece que el conocimiento de la contestación en el acto de la audiencia única del proceso abreviado laboral es incompatible con el principio de igualdad de armas.
2. Se afecta el principio de igualdad de armas de la parte procesal demandante cuando el inciso 1) del artículo 49 de la NLPT dispone poner en conocimiento de la contestación y sus anexos en la audiencia única del proceso abreviado laboral. Esto debido a que se coloca en desventaja a la parte demandante con respecto al derecho que tiene de preparar su defensa dentro del tiempo prudencial que le otorgará el juez; mientras que la parte demandada cuenta con diez días hábiles para preparar su defensa.
3. Desde una perspectiva del proceso como garantía, será el juez quien deberá observar la garantía vulnerada y corregirla otorgando las medidas adecuadas para garantizar el derecho de defensa, sin que se afecte el derecho de la contraparte.

7. RECOMENDACIONES

1. Resulta conveniente que se modifique el artículo 41 de la NLPT y se establezca que la notificación de la contestación se produzca antes de la audiencia única.
2. Resultará conveniente que los jueces, en virtud del principio de igualdad de armas, notifiquen la contestación con la resolución que tiene por contestada la demanda, de tal manera que no se afecte la estructura de la audiencia única en el proceso abreviado laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2006). La imparcialidad judicial y el sistema inquisitivo de juzgamiento. En Montero, J. (coord.), *Proceso Civil e Ideología* (pp. 217-246). Tirant lo Blanch.
- Ariano, E. (2006). En los abismos de la cultura del proceso autoritario. En Montero, J. (coord.), *Proceso Civil e Ideología* (pp. 357-379). Tirant lo Blanch.
- Barbosa, J. (1986). La Igualdad en las partes en el Proceso Civil. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 5(5), 55-67.
- Carbone, C. (2011). Tutela judicial efectiva y nuevos principios procesales: la razón del actor y la igualdad de armas. En Peyrano, J. (dir.), *Principios Procesales* (pp. 105-130). Rubinzal-Culzoni Editores.
- Congreso de la República (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.
- Gozáini, O. (2020). *Tratado General del Derecho Procesal*. Jusbaire.
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Gaceta Jurídica.
- Monroy, J. (2007). *Teoría General del Proceso*. Palestra Editores.
- Olea, M. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. Thomson Reuters.
- Picó i Junoy, J. (2006). El derecho procesal entre el garantismo y la eficacia: un debate mal planteado. En Montero, J. (coord.), *Proceso Civil e Ideología* (pp. 109-127). Tirant lo Blanch.
- Priori, G. (2019). *El proceso y la tutela de los derechos*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tribunal Constitucional (2017). Expediente n.º 04375-2015-HC/TC. Lima: 19 de abril de 2017.