UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO

"LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL, EN LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES EN EL DISTRITO DE CALLERÍA ENTRE ENERO DEL 2017 A DICIEMBRE DEL 2017"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ABOGADO

ALVARADO VALERA PERCY FERNANDO
SAN MIGUEL HUERTA VALENTINA SUSANA
DURAND PACHECO GRECIA MINERVA

ASESOR: Dr. JESUS ALCIBÍADES MOROTE MESCUA

PUCALLPA – PERÚ
2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 11:00 a.m del día viernes 04 de setiembre del 2020, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali se dio inicio al **EXAMEN DE GRADO**, correspondiente a la sustentación de la **TESIS** denominada **"LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL EN LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES EN EL DISTRITO DE CALLERIA ENTRE ENERO DEL 2017 A DICIEMBRE DEL 2017"** presentada por los Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas: **ALVARADO VALERA PERCY FERNANDO, SAN MIGUEL HUERTA VALENTINA SUSANA Y DURAND PACHECO GRECIA MINERVA.**

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrado por los docentes: **DR. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro), **DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designados con Memorando Múltiple N° 0145/2020-UNU/FDyCP/GyT de fecha 31 de agosto del 2020; luego del cual el señor presidente instó a la Secretaria Académica a presentar a los (las) bachilleres examinados (das).

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a los bachilleres a iniciar su exposición, haciéndolo en primero orden el bachiller **ALVARADO VALERA PERCY FERNANDO,** y en segundo orden la bachiller **SAN MIGUEL HUERTA VALENTINA SUSANA** y culminando con la bachiller **DURAND PACHECO GRECIA MINERVA;** a cuyo término los miembros del Jurado le formularon las preguntas y objeciones respectivas, las mismas que una a una fueron absueltas de forma **SATISFACTORIA** por los ponentes.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el Presidente invitó a los bachilleres examinados y al público asistente a abandonar la Sala.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que los (el) bachilleres **ALVARADO VALERA PERCY FERNANDO, SAN MIGUEL HUERTA VALENTINA SUSANA Y DURAND PACHECO GRECIA MINERVA** fueron **APROBADOS POR UNANIMIDAD.**

Reiniciado el acto público se dio lectura a la presente Acta que los Miembros del Jurado la suscriben por quintuplicado en señal de conformidad.

Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado, el presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:00 p.m. del mismo día, de lo que doy fe.

DR. JUAN ARQUIMEDES NUÑEZ TERREROS
PRESIDENTE

DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
MIEMBRO

DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADEMICO (e)

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Abogado.

Dr. Juan Arquímedes Núñez Terreros ..... **Presidente**

Dr. Joel Orlando Santillán Tuesta ..... **Miembro**

Dr. Rubén Adolfo Cerna Leveau ..... **Miembro**

Dr. Jesus Alcibíades Morote Mescua ..... **Asesor**

Bach. Percy Fernando Alvarado Valera ..... **Tesista**

Bach. Valentina Susana San Miguel Huerta ..... **Tesista**

Bach. Grecia Minerva Durand Pacheco ..... **Tesista**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/038-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:

LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL, EN LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES EN EL DISTRITO DE CALLERÍA ENTRE ENERO DEL 2017 A DICIEMBRE DEL 2017.

Cuyo autor (es)	:	**ALVARADO VALERA, PERCY FERNANDO** **SAN MIGUEL HUERTA, VALENTINA SUSANA.** **DURAND PACHECO, GRECIA MINERVA**
Facultad	:	DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Escuela Profesional	:	DERECHO
Asesor(a)	:	Dr. Morote Mescua, Jesus Alcibíades

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 08%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 06/07/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Alvarado Valera Percy Fernando

Autor de la TESIS titulada:
La aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y su Impacto en los principios de Celeridad y Economía Procesal en los Juzgados especializados laborales en el distrito de Callería entre enero del 2017 a diciembre del 2017

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. Jesus Alcibiades Horate Mesma

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

- [X] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 15/10/2020

Email: pfav.abog.17@gmail.com

Firma:

Teléfono: 940211094

DNI: 70750775

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, San Miguel Huerta Valentina Susana

Autor de la TESIS titulada:

La aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y su Impacto en los principios de Celeridad y Economía Procesal, en los Juzgados especializados laborales en el Distrito de Callería entre enero del 2017 a diciembre del 2017

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. Jesus Alcibiades Monge Mesia

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Politicas

Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos:
Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.
Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.
Tercero: autorizo la publicación,

- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.
En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 15 / 10 / 2020

Email: valentinasm_huerta@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 934176108

DNI: 77101802

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Durand Pacheco Grecia Minerva

Autor de la TESIS titulada:

La aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y su Impacto en los Principio de Celeridad y Economía Procesal, en los Juzgados especializado en el Distrito de Callería entre enero del 2017 a diciembre del 2017

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. Jesus Alcibíades Morote Mesia

En la Facultad de: Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de: Derecho

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguiente términos: Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en forma digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones. Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. Tercero: autorizo la publicación,

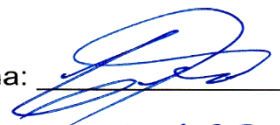
- [x] Total (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).
- [ ] Parcial (significa que solo la carátula, la dedicatoria y el resumen en PDF serán compartidos en el repositorio).

De mi TESIS de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firma la presente autorización.

Fecha: 15 / 10 / 2020

Email: greciaminerva6@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 981310109

DNI: 47385680

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo en primer lugar, a Dios, en segundo lugar a mis padres Percy Richard y Sandra por su apoyo incondicional a lo largo de todo mi desarrollo profesional, a mi abuelo Remigio Valera Cárdenas, con quien conversar era un placer y siempre me motivaba a continuar con mis estudios, a mi abuelita Gloria Covarrubias, a Valentina San Miguel, quien desde que forma parte de mi vida, me ha apoyado e incentivado a seguir adelante y cumplir este objetivo, y finalmente a todas y cada una de las personas que fueron parte de mi desarrollo profesional. **Percy Fernando.**

Dedico en primer lugar a Dios, a mi madre que ha estado a mi lado en todo momento apoyando y motivándome para lograr esta meta profesional y finalmente a todas las personas que formaron parte de mi desarrollo profesional. **Minerva Durand.**

Dedico esta investigación a mi madre, quien me ha apoyado incondicionalmente con amor y paciencia, a mi padre por acompañar mis pasos y enseñarme el valor de la persistencia, a mis amigos y compañeros que han formados parte esencial de mi formación académica y a todas aquellas personas que durante el efímero paso universitario me han acompañado sin pedir nada a cambio. **Valentina San Miguel.**

AGRADECIMIENTO

Esta investigación es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los que formamos el grupo de trabajo; de seis años de preparación en nuestra Alma Mater “Universidad Nacional de Ucayali”, queremos agradecer a nuestros Padres, a nuestros distinguidos maestros que en las aulas compartieron con nosotros su conocimiento y máxime de la experiencia, formándonos como profesionales competitivos que hoy en día son requeridos en nuestra sociedad. Agradecemos al Abog. Joel Ángel Llayqui Lazo, por la asesoría brindada en esta investigación, al Juez Julio Fajardo y a los trabajadores del Segundo Juzgado Laboral, por permitirnos conocer más sobre la Nueva Ley Procesal de Trabajo y a todas y cada uno de las personas que han aportado en este trabajo con la finalidad de lograr la meta de obtener el grado de Abogado.

Los Autores

ÍNDICE

	Pág.
APROBACIÓN Y FIRMA DEL JURADO EVALUADOR, EL ASESOR Y TESISTAS	iii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvii
ÍNDICE DE CUADROS	xix
RESUMEN	xxi
ABSTRACT	22
INTRODUCCIÓN	24
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	27
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	27
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	29
1.2.1. Problema General	29
1.2.2. Problema Específico	29
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	30
1.3.1. Objetivo General	30
1.3.2. Objetivo Específico	30

1.4. JUSTIFICACIÓN **31**

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN **32**

1.6. VIABILIDAD **32**

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL **34**

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN **34**

2.1.1. Antecedentes internacionales **34**

2.1.2. Antecedentes nacionales **37**

2.1.3. Antecedentes locales **41**

2.2. BASES TEÓRICAS **42**

2.2.1. Ley Procesal de Trabajo **42**

2.2.1.1. Definición sobre el derecho procesal de trabajo **42**

2.2.1.2. Sinopsis histórica del proceso laboral en el Perú **44**

2.2.2. La nueva ley procesal del trabajo **52**

2.2.2.1. La promulgación e implementación progresiva de la NLPT y sus más importantes alcances **52**

2.2.2.2. Los principios de la NLPT **52**

2.2.3. Impacto en los Principios de Celeridad y Economía Procesal **53**

2.2.3.1. Dinámica y cambios en las reglas procesales **55**

2.2.3.2. Creación de Juzgados de Paz Letrados Laborales 56

2.2.3.2.1. Inclusión de responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial 58

2.2.3.2.2. El Juez como actor proactivo en la negociación conciliatoria. 58

2.2.3.2.3. Desarrollo de los procesos: Preferencia de la oralidad en las actuaciones judiciales 59

2.2.3.2.4. Principios rectores en la NLPT 62

2.2.3.2.4.1. Conceptos generales 62

2.2.3.2.4.2. Los principios regulados en el NLPT 62

2.2.3.2.4.3. Los Principios de Celeridad y Economía Procesal en el marco de la regulación de la NLPT. 64

2.2.3.2.4.4. Retos para la implementación de los principios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo 68

2.2.3.2.4.4.1. Problemas de autonomía. 68

2.2.4. Problemas con la Ley Sustancial de trabajo. 69

2.2.5. Aplicación de los principios principio de celeridad y economía procesal en el Distrito de Callería - Ucayali 70

2.2.6. Necesidad de revisar y reformar la NLPT 80

2.3. MARCO DE LA TERMINOLOGÍA 82

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 93

3.1. Hipótesis general 93

3.2. Variable 93

CAPÍTULO IV.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN 95

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 95

4.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN 95

4.3. OBJETO DE ESTUDIO 96

4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA 97

4.4.1. Población 97

4.4.2. Población Muestra 97

4.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 98

4.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS 99

4.6.1. Técnicas de recojo 99

4.6.2. Procesamiento y presentación de datos 100

4.6.3. Instrumentos de recolección de datos 100

4.6.4. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 101

4.7. RIGOR CIENTÍFICO 104

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 105

5.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS 105

5.1.1. Descripción de los resultados 105

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 130

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS 136

6.1. CONCLUSIONES 136

6.2. SUGERENCIAS 137

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 139

ANEXOS 142

Anexo 1: Encuesta 142

Anexo 2: Ficha de Observación de Expediente Judicial 147

Anexo 3: Encuesta al Juez del Segundo Juzgado Laboral 149

Anexo 4: Evidencias Fotográficas 165

Anexo 5: Matriz de consistencias 167

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla N° 1 ¿Conoce usted la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Juzgado Especializado? 105

Tabla N° 2 ¿Conoce los procedimientos que se han implementado en la NLPT? 106

Tabla N° 3. Con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ¿Considera usted que los procesos laborales han mejorado en su eficacia? 107

Tabla N° 4. Con relación a la pregunta anterior ¿Cómo considera Ud. que ha sido el impacto de la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha tenido en la administración de justicia en Callería para el Juzgado Especializado Laboral? 108

Tabla N° 5. ¿Cree Ud. que la NLPT está siendo correctamente utilizada por los magistrados de este Juzgado Especializado en los procesos? 109

Tabla N° 6 ¿Considera Ud., que la preparación o conocimiento que posean las partes procesales influye en el correcto desarrollo de la implementación de la NLPT? 110

Tabla N° 7. Con la creación del Módulo Laboral-NLPT, se creó el ETI Laboral y se establecieron estándares de producción jurisdiccional (procesos y audiencias). Considera Ud., ¿Qué estos estándares se cumplen? 111

Tabla N° 8. Considera Ud., ¿Que con la implementación de la Ley N°29497 se cumple correctamente los principios de celeridad y economía procesal? 113

Tabla N° 9. Considera Ud. respecto a la celeridad y economía procesal ¿Qué aún existen falencias en el desarrollo de los procesos? 114

Tabla N° 10. Considera Ud., ¿Qué las diferencias entre la ley 26636 (derogada) y la ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) impiden el debido cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal en los nuevos casos? 115

Tabla N° 11. Considera Ud., ¿Que los Juzgados de Paz Letrado Laboral, el Juzgado Laboral y la Sala Laboral son suficientes para atender la gran demanda que existen en este tipo de proceso y a su vez cumplir con

los principios procesales de celeridad y economía procesal que la Nueva Ley Procesal de Trabajo? 116

Tabla N° 12: Aspectos a observar la tramitación de los procesos 118

Tabla N° 13. Contenido del expediente respecto el principio de celeridad y economía procesal. 120

Tabla N° 14. Principios de celeridad y economía procesal 121

Tabla N° 15. Procesos Pendientes e Ingresados por meses - Periodo 2017 124

Tabla N° 16. Procesos resueltos por meses – Periodo 2017 125

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura Nº 1: Mapa de implementación de la NLPT en las diferentes cortes del Perú 78

Figura N° 2: ¿Conoce usted la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Juzgado Especializado? 106

Figura N° 3: ¿Conoce los procedimientos que se han implementado en la NLPT? 107

Figura N° 4: Con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ¿Considera usted que los procesos laborales han mejorado en su eficacia? 108

Figura N° 5: Con relación a la pregunta anterior ¿Cómo considera Ud. que ha sido el impacto de la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha tenido en la administración de justicia en Callería para el Juzgado Especializado Laboral? 109

Figura N° 6: ¿Cree Ud. que la NLPT está siendo correctamente utilizada por los magistrados de este Juzgado Especializado en los procesos? 110

Figura N° 7: ¿Considera Ud., que la preparación o conocimiento que posean las partes procesales influye en el correcto desarrollo de la implementación de la NLPT? 111

Figura N° 8: Con la creación del Módulo Laboral-NLPT, se creó el ETI Laboral y se establecieron estándares de producción jurisdiccional (procesos y audiencias). Considera Ud., ¿Qué estos estándares se cumplen? 112

Figura N° 9: Considera Ud., ¿Que con la implementación de la Ley N°29497, se cumple correctamente los principios de celeridad y economía procesal? 113

Figura N° 10: Considera Ud. respecto a la celeridad y economía procesal ¿Qué aún existen falencias en el desarrollo de los procesos? 114

Figura N° 11: Considera Ud., ¿Qué las diferencias entre la ley 26636 (derogada) y la ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) impiden el debido

cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal en los nuevos casos? 115

Figura N° 12: Considera Ud., ¿Que los Juzgados de Paz Letrado Laboral, el Juzgado Laboral y la Sala Laboral son suficientes para atender la gran demanda que existen en este tipo de proceso y a su vez cumplir con los principios procesales de celeridad y economía procesal que la Nueva Ley Procesal de Trabajo? 116

Figura N° 13: Aspectos a observar la tramitación de los procesos 119

Figura N° 14: Contenido del expediente respecto el principio de celeridad y economía procesal. 121

Figura N° 15: Principios de celeridad y economía procesal 123

Figura N° 16: Proceso pendientes e ingresos en el año 2017 124

Figura N° 17: Procesos resueltos en el año 2017 125

Figura N° 18: respecto al 1° Juzgado laboral 126

ÍNDICE DE CUADROS

Pág.

Cuadro N° 1: Implementación de la NLPT por distrito judicial 54

Cuadro N° 2: Principales cambios 55

Cuadro N° 3: Competencia de cuantía de los juzgados de Paz Letrado laborales 56

Cuadro N° 4: Competencia por Cuantía de los Juzgados Especializados de Trabajo 57

Cuadro N° 5: Programa presupuestal 0099 72

Cuadro N° 6: Duración promedio en días calendarios para la citación de una audiencia de la NLPT- año 2017 73

Cuadro N° 7: Detalle de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 79

Cuadro N° 8: Operacionalidad de la variable 93

Cuadro N° 9: Estadístico de fiabilidad, Alpha de Cronbach del instrumento**.** 102

Cuadro N° 10: Carga procesal con la NLPT 126

Cuadro N° 11: Producción procesal con la NLPT 127

Cuadro N° 12: Cuadro comparativo entre audiencias programadas – audiencias realizadas 127

Cuadro N° 13: Cuadro comparativo entre la carga procesal y la producción jurisdiccional 128

Cuadro N° 14: Procesos pendientes finalizados durante el año 2017 129

Cuadro N° 15: Carga procesal pendiente – procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo 129

Cuadro Nº 16: Valores obtenidos de la encuesta realizada 134

RESUMEN

La investigación está basada en analizar la NLPT implementada en el Juzgado Especializado Laboral de Callería, así como el impacto del principio de celeridad y economía procesal, siendo el objetivo principal "Determinar el impacto que causa la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497) en los principios de celeridad y economía procesal a diferencia de la Antigua Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 26636) en el distrito judicial de Callería entre enero a diciembre de 2017".

La Investigación es de tipo de Interpretación Jurídico Sistemático por ubicación de la norma; de diseño No experimental, transversal, retrospectivo; consta de las variables: V1 Aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, V2 Impacto en los Principios de Celeridad y Economía Procesal, en los Juzgados Especializados Laborales.

Asimismo conforme a los resultados hallados se concluyó: De acuerdo a la encuesta realizada al segundo juzgado Especializado Laboral de Coronel Portillo, respecto a la implementación y conocimiento sobre el procedimiento de NLPT refiere en un 100% de conocer su incorporación y procedibilidad; asimismo un 70% y 80% señalan que aún existen casos con la antigua ley el cual genera confusiones en la debida aplicación y con ella arrastra falencias en ciertos aspectos de la NLPT.

Palabras claves: Implementación, impacto, proceso, motivación.

ABSTRACT

The research is based on analyzing the NLPT implemented in the Specialized Labor Court of Callería, as well as the impact of the principle of speed and procedural economy, being the main objective “To determine the impact caused by the application of the New Labor Procedural Law (Law N ° 29497) in the principles of speed and procedural economy unlike the Old Labor Procedure Law (Law N ° 26636) in the judicial district of Callería between January to December 2017”.

The Investigation is of type of Systematic Legal Interpretation by location of the norm; Non-experimental, transversal, retrospective design; It consists of the variables: V1 Application of the New Labor Procedural Law, V2 Impact on the Principles of Celerity and Procedural Economics, in the Specialized Labor Courts.

Also according to the results found, it was concluded: According to the survey carried out at the second Labor Specialized Court of Coronel Portillo, regarding the implementation and knowledge about the NLPT procedure, it refers 100% to know its incorporation and procedural; 70% and 80% also indicate that there are still cases with the old law which generates confusion in due application and with it drags flaws in certain aspects of the NLPT.

Keywords: Implementation, impact, process, motivation.

INTRODUCCIÓN

La elección de la presente investigación titulada “la aplicación de la nueva ley procesal de trabajo y su impacto en los principios de celeridad y economía procesal, en los juzgados especializados laborales en el distrito de Callería entre enero del 2017 a diciembre del 2017”, causó curiosidad entre los integrantes, con la finalidad de conocer de qué forma la implementación de la NLPT implantada en la Región Ucayali, ha sido beneficioso o no se obtuvieron mejoras en el desarrollo de los procesos laborales, permitiéndonos conocer a fondo su aplicación y desarrollo.

Asimismo, el trabajo de investigación consta de siete capítulos:

El primer Capítulo, trata respecto al Planteamiento del Problema, donde se describe el problema de la investigación conforme a las variables referidas en el título, asimismo se formulará el problema general y objetivo de la presente investigación; se expondrán los fundamentos por los cuales se requiere que se cumplan estrictamente los principios procesales de celeridad y economía procesal en relación a la aplicación de la Nueva Ley Procesal Trabajo en el distrito judicial de Callería. Comprendiendo de igual manera la formulación del problema partiendo de una interrogante general y cuatro interrogantes específicas, fundamentando mediante la justificación la importancia del desarrollo de la presente investigación. Finalizando el primer capítulo planteando un objetivo general y cuatro objetivos específicos.

El segundo capítulo, trata respecto al Marco Teórico se explica los antecedentes referidos al tema, así como las bases teóricas, donde se incorporan

los antecedentes históricos jurídicos, de igual manera la normativa jurídica vinculada al tema, abarcamos también como se implementó de manera progresiva la Ley N°29497; en este segundo capítulo se da la proposición de las hipótesis que le otorgan el sustento científico a la presente investigación, procediendo a identificar las variables.

El tercer capítulo, concierne a la Hipótesis de estudio de la Investigación, la cual será contrastada conforme a los resultados encontrados

El cuarto capítulo, concierne a la Metodología, donde podrá encontrar el método utilizado, asimismo la población de la investigación y los instrumentos de recolección, finalizando con las técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

El quinto capítulo, denominado Resultados y Discusión, se presentan los resultados de los datos estadísticos obtenidos a través de cuadros y gráficos por ítem y cuadros comparativos, y el análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas, culminando con la discusión de resultados, asimismo se trata los aspectos administrativos que conllevo la realización de la presente investigación.

En el sexto capítulo, se exponen las conclusiones arribadas y las recomendaciones correspondientes a la investigación.

Finalizando con el **séptimo capítulo** que contiene las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Ante la necesidad de mejorar la administración de justicia, referente a los procesos laborales, se ha visto la necesidad de implantar una nueva reforma procesal de la Ley N° 26636, el cual no permitía alcanzar los objetivos plasmados, dicha ley fue derogada y reemplazada por la Ley N° 29497, publicado el 15 de enero del 2010. La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT) fue dada en nuestro país, como una propuesta para lograr resolver de manera célere los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas en el ámbito laboral, dando un cambio, de cierta manera radical, al cuerpo normativo adjetivo (procedimental) que ya carecía de una Tutela Jurisdiccional Efectiva, puesto que no lograba solucionarlos, pasando meses y a veces años para lograr resolverlos, desnaturalizando así la finalidad de todo proceso, en estos procesos como es el que regula la NLPT, ***se requiere que se cumplan estrictamente los principios procesales como la celeridad y economía procesal (que serán materia de la presente investigación).***

a) En su aspecto internacional

Entonces encontramos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como principal deber de velar por los derechos laborales a nivel internacional, en cumplimiento de sus funciones; tales como la de buscar promover los derechos laborales, mejorar la protección social, y a su vez que las normas procesales en el

ámbito laboral sean modificadas para mejorar y adecuarse a la realidad social de cada país;

Podemos ver que en el marco internacional, como ejemplo de adecuaciones y reformas en el derecho procesal laboral tenemos a la ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela que en su artículo 2 regula los principios procesales entre ellos la celeridad y en su artículo 3 indica que el proceso será breve, oral y contradictorio, expresando de manera tácita el principio de economía procesal, habiendo sido analizados en su momento y tomado como fuente para la NLPT, buscando así garantizar un proceso breve y oportuno; podemos mencionar también la Ley Procesal de Trabajo de Colombia, que es un cuerpo legal muy bien estructurado y que delimita y detalla cada actividad procesal, la jurisdicción y competencia en materia laboral, buscando concluir el proceso de manera célere y reduciendo gastos (Apreciación personal de los miembros del presente proyecto), para satisfacer las pretensiones de las partes.

Para Sierra & Palacio, 2012; señalan sobre la evolución del derecho procesal del trabajo en Colombia; el mismo que aparece en el año de 1950 denominado “El Código Sustantivo del Trabajo” nace mediante el Decreto Nº 2363 el mismo que ha sido modificada por el Decreto N° 3743 de ese mismo año, ambos decretos se unieron a través de la Ley N° 141 en el año 1961 (p.28)

Asimismo, el primer antecedente histórico del derecho procesal laboral en Colombia es la Ley N° 57 en el año 1915 que refiere sobre accidentes de trabajo, siendo en ese entonces el Gobierno de José Vicente Concha (1914-1918) (p.29)

El 4 de octubre el 1920 en el Gobierno de Marco Fidel Suarez (1018-1921) se promulga la ley N° 21 que habla sobre la conciliación en los conflictos colectivos de trabajo, utilizada como parte de la solución ante la crisis que se suscitaba en ese entonces, debido a que las grandes empresas no podían pagar a su empleados, así el Estado estaba en crisis ya que no posee dinero para realizar los pagos a los magistrados, maestros, el ejércitos, etc.; el cual sólo aumentó el descontento en la población desatando con ello la creación de sindicatos, huelgas y motines (p.29)

b)Aspecto nacional

Ahora bien, con la implementación y la aplicación de la NLPT, el 13 de enero del 2010 y su publicación el 15 de enero del 2010 en el diario oficial "El Peruano", se derogó la anterior ley Nº 26636 – Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) la cual tuvo poca acogida y muchas falencias, los intentos de reforma de esta ley Nº 26636 vienen desde el 2006, además de las leyes diversas que modificaban la LPT; con el Proyecto de Ley Nº 117/2006-CR que es considerada por el Dr. Javier Arévalo Vela como la propuesta más importante, en una primera oportunidad no prosperó, teniendo esta poca acogida, sobre todo por los Magistrados Laborales, lo cual llevó a que no prosperará.

En el año 2008, se designó una nueva comisión para iniciar la elaboración del Proyecto de reforma de la LPT, la que tenía como objetivo indicar las pautas de lo que debe estipularse además de los principios, tratando de subsanar las falencias y lograr la finalidad por la cual fue promulgada (Resolución Ministerial N° 058-2008-TR del 20 de febrero del 2008).

c)Aspecto local

En el departamento de Ucayali, el Poder Judicial se encontraba en una carrera contra el tiempo, puesto que se buscaba implementar la NLPT de la manera más célere posible, pero lamentablemente no existían ni los juzgados ni los magistrados especializados en materia laboral, por lo que se vio en la imperiosa necesidad de entrar en un periodo de capacitación con relación a los magistrados y la creación de ambientes adecuados e implementación con los instrumentos de última generación y personal administrativo capaz, logrando así en el corto tiempo de diez meses, crear los órganos jurisdiccionales adecuados con tecnología de punta, como escáneres de alta producción, equipos multifuncionales, modernas computadoras y salas de audiencia con cámaras de audio y video además de servidores de gran almacenamiento, siendo todo esto necesarios para la atención de los procesos con esta NLPT; el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, creó dos Juzgados de Paz Letrado Laborales Permanentes, un Juzgado de Trabajo Permanente y una Sala Laboral Permanente; comenzando así, a implementarse la norma en mención el 18 de noviembre del 2015, siendo este un tiempo bastante reducido si lo comparamos a la implementación del Nuevo Código Procesal Penal en la jurisdicción de Ucayali.

El 18 de noviembre del 2015 se ingresó la primera demanda a la Sede judicial de Manco Cápac de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, entrando en vigencia la NLPT. Se estipulo que dicho expediente sería resuelto en menos tiempo que con el antiguo proceso, tal como lo señaló el Juez Supremo Ramiro de Valdivia Cano.

Asimismo, el Magistrado Valdivia Cano quien presidía el Equipo técnico de Implementación de la NLPT, señaló que dicha implementación constituiría un esfuerzo conjunto entre la Corte Suprema y la Corte de Ucayali, y así dar un buen servicio a la ciudadanía “con justicia eficaz, célere y oportuna”

Explicó que la herramienta normativa incluye un mecanismo de conciliación, el cual permite que el proceso laboral se resuelva en cinco días.

Para la cabal aplicación del NLPT en Ucayali, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (CEPJ), que presidió Víctor Ticona Postigo, creó dos Juzgados de Paz Letrado Laborales Permanentes, un Juzgado de Trabajo Permanente y una Sala Laboral Permanente.

Estos órganos jurisdiccionales están equipados con tecnología de punta, como escáneres de alta producción, equipos multifuncionales, modernas computadoras y salas de audiencias con cámaras de audio y video y servidores de gran almacenamiento.

Por su parte, Rosa Amelia Vera Meléndez, miembro del CEPJ, sostuvo que la aplicación del modelo procesal significa dejar atrás aquellos procesos excesivamente dilatados por meros formalismos.

En la actividad también participaron el entonces presidente de la Corte Superior de Ucayali, Federik Randolp Rivera Berrospi, jueces superiores, así como autoridades del sistema de justicia, representantes políticos y eclesiásticos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Existen diferencias en el impacto que causan la aplicación de la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal de Trabajo en los principios de celeridad y economía procesal a diferencia de la Ley N° 26636 - Antigua Ley Procesal de Trabajo en el distrito judicial de Callería entre enero a diciembre 2017?

1.2.2. Problema Específico

a) ¿Cuáles con las metas a satisfacer de los juzgados laborales respecto a los principios de celeridad y economía procesal que contempla la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo?

b) ¿Cuáles han sido las falencias al implementar la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo por parte de los operadores de justicia?

c) ¿Existen carencias para lograr satisfacer los principios de celeridad y economía procesal en los juzgados laborales en distrito judicial de Callería?

d) ¿Cuáles son las deficiencias en la implementación material e instrumental de los juzgados laborales del Distrito judicial de Callería?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

Determinar el impacto que causa la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497) en los principios de celeridad y economía procesal a diferencia de la Antigua Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 26636) en el distrito judicial de Callería entre enero a diciembre de 2017.

1.3.2. Objetivo Específico

a) Establecer las metas de satisfacción de los juzgados laborales respecto a los principios de celeridad y economía procesal que contempla la NLPT.
b) Determinar las falencias al implementar la NLPT por parte de los operadores de justicia.
c) Determinar las carencias para satisfacer los principios de celeridad y economía procesal en los juzgados especializados laborales en distrito judicial de Callería.
d) Establecer las deficiencias en la implementación material e instrumental de los juzgados especializados laborales del Distrito judicial de Callería.

1.4. JUSTIFICACIÓN

Veremos si la promulgación de la NLPT, que contempla, con más ahínco, los principios de celeridad y economía procesal, ha logrado resolver de manera parcial o total, la excesiva demora que existía en los procesos laborales con la antigua ley Nº 26636, y si se ha logrado resolver de manera fehaciente la incertidumbre jurídica que existía de los que acudían a resolver su Litis. Ya que esta ha sido una problemática social y jurídica que atañe a toda la sociedad peruana, en esta investigación describiremos cómo ha llegado a existir este problema a lo largo del tiempo y por qué se ha optado por esta solución (la promulgación de la NLPT), ya que con esta solución se espera resolver de manera definitiva la demora injustificada de los procesos laborales y del excesivo tiempo para su solución.

Veremos si con la NLPT se logra una mejor actividad procesal en el menor tiempo posible, logrando así, que los juzgados laborales del Distrito de Callería, lleguen a una sentencia consentida en la mínima cantidad de actos procesales, a través de los principios procesales, entre ellos los de ***celeridad y economía procesal*** que recoge, para así demostrar si se logra cumplir con las finalidades de una tutela jurisdiccional efectiva oportuna y reducir los gastos procesales tanto a las partes como al estado. Aportando así, según resultados, un plazo aproximado de lo que dura el proceso, desde el acto admisorio de la demanda hasta la resolución de sentencia que da fin a la Litis, comparándola con su predecesora, para demostrar si ha sido beneficiosa la NLPT implementada.

Las entrevistas a los jueces, que son los que deben garantizar el cumplimiento de varios principios entre ellos los de ***celeridad y economía***

procesal, además de la finalidad del proceso, nos permitirán recabar información acerca de los plazos, la carga procesal, que actividades realizan, además de su apreciación como jueces; de igual manera, de la observación en las audiencias públicas que logremos tener acceso para constatar la actitud de los jueces y de las partes, puesto que los principios de celeridad y economía procesal se ven en ese tipo de actos, dependiendo del tipo de proceso. También realizaremos la lectura de expedientes y conteo de estos para saber, cuántos expedientes han concluido desde la entrada en vigencia de la NLPT.

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

a) Delimitación Espacial: La investigación está basada en encuestar a los trabajadores y al juez del 2do Juzgado Especializado en lo Laboral de Callería.

b) Delimitación Temporal: Dicho trabajo de investigación se ha realizado durante aproximadamente 2 años, el cual el 22 de julio del 2019 se aprueba el proyecto de tesis, asimismo a finales de ese año se realiza la recolección de datos de la presente investigación.

c) Delimitación Física: El estudio estaba basada en comparar la Antigua Ley Laboral y la implementación de la NLPT, así como su impacto con la correcta aplicación de los principios de celeridad y economía procesal dentro del desarrollo de los procesos, pertenecientes al segundo Juzgado Especializado.

1.6. VIABILIDAD

El estudio realizado se considera viable, lo cual ha permitido la indagación del tema en la teoría doctrinal y legislativa de la Ley Procesal de Trabajo, el impacto

causado con la implementación de la NLPT en el Distrito de Callería en el año 2017, así como la observación de la aplicación correcta de los principios de celeridad y economía procesal.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Para (Boleso, s.f) refiere sobre la celeridad y economía procesal: “Creo conveniente llamar la atención sobre una norma que, aplicada por el órgano jurisdiccional, conforme los principios de celeridad y economía procesal, se convierte en herramienta muy importante para evitar dilaciones. Por ello sitúa a la celeridad y economía procesal en la cúspide normativa -rango constitucional-, a fin de, desde un nuevo humanismo, lo instrumental, realice de inmediato los derechos materiales, al mismo tiempo que los valores de justicia y equidad”.

Para Tuérez (2016) realizó una investigación basada en el tema, en “donde concluyó lo siguientes:

a) se observa que el hecho que existan dos audiencias lo que implica que se pongan en práctica los principios de celeridad y economía procesal.
b) Los jueces del cantón El Carmen provincia de Manabí se observa que no se respetan los términos procesales, estipulados para el juicio oral laboral, demostrando con un 100% dijeron que no.
c) Se establece que los términos estipulados para la tramitación del juicio oral laboral no contribuyeron a que se pongan en práctica los principios de celeridad y economía procesal.

d) los profesionales que patrocinan juicios orales laborales manifestaron que si apoyarían una reforma al Código Laboral que establezca una sola audiencia y de esta manera poner en práctica los principios de celeridad y economía procesal.

En “Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina” el Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo”, en el marco del XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social celebrado en Santiago de Chile, del 25 al 28 de setiembre de 2012, de (Ciudad Reynaud, 2012), nos habla de cómo se han ido dando estos nuevos modelos en todo el continente y debido a que; habiendo una parte que nos llamó la atención, el cual transcribimos:

> *“No obstante, la brecha entre el derecho y la realidad siempre fue característica de las relaciones de trabajo en América Latina; la aplicación de la norma a la realidad fue siempre un problema medular, (…). La administración de justicia laboral no ha podido proporcionar a los ciudadanos que trabajan los elementos esenciales de seguridad jurídica. La dificultad central fue siempre* ***la ineficacia del proceso que incurre en dilataciones indebidas y ocasionan la extensa duración de sus procedimientos, que en algunos casos se prolonga de manera absolutamente inaceptable para un régimen democrático que pretende la convivencia en paz”.***

Para (Somavia, 2006) hace mención a una cruda, pero cierta realidad, expresando algo que se comparte en el siguiente párrafo:

> *"Advirtiendo este problema de divorcio entre derecho y realidad, característico de las relaciones de trabajo en América Latina, pero agravado a partir de la década de los ochenta,* ***los constituyentes latinoamericanos de la OIT en el año 2006 decidieron en forma tripartita que uno de sus objetivos estratégicos en la región sería el respeto y el cumplimiento efectivo de las normas sobre derechos laborales y, muy especialmente, sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo****, como parte del esfuerzo para lograr que todas las mujeres y los hombres puedan acceder a un trabajo decente*" (OIT, Trabajo decente en las América: una agenda hemisférica, 2006-2015, Informe del Director General, Juan Somavia, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, Oficina Internacional del Trabajo, mayo de 2006, pág. 21).

El autor mencionado en el párrafo anterior, nos indica que la reforma no solo es a nivel de nuestro país, el Perú, si no a nivel de América latina de manera progresiva*, en Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009) y Costa Rica (2012),* tratándose de un fenómeno, de una tendencia generalizada hacia un nuevo sistema procesal del trabajo que aspira a la celeridad de los procesos a través de los principios de oralidad, concentración, inmediación y economía procesal, entre otros. En la reforma se ha abarcado otras instituciones

procesales: ***la estructura del proceso, el papel del juez como rector del proceso, entre otros más.***

2.1.2. Antecedentes nacionales

Para (Oliveira Jara, 2017) refirió sobre la "Aplicación de la nueva Ley Procesal del Trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015" donde conforme a sus indagaciones concluyó:

> El objetivo fundamental del recorte sustantivo del tiempo procesal con la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Módulo Corporativo Laboral de Lambayeque en el Año 2015, no se cumple, toda vez que tratándose no de simples modificaciones a la Ley Procesal anterior sino de un cambio radical en la misma, que incorporaba lo más moderno en materia procesal laboral que se tenía al alcance, debió tener como premisa fundamental la capacitación, el presupuesto, la identificación y el compromiso de los órganos jurisdiccionales y en forma especial de los jueces de aplicar en forma eficiente los mecanismos y herramientas que permitan el logro del objetivo de la nueva Ley como son la concentración de actos, la introducción de la oralidad y la tecnología en los mismos. Seguimos viendo hoy en día que los jueces siguen permitiendo la actuación de formas clásicas del proceso como la presentación de escritos en forma innecesaria, por ello hablamos de empirismos aplicativos.

Para la dación de una norma, tienen necesariamente que concurrir elementos fundamentales que permitan el logro del objetivo planteado, no basta con el entusiasmo o el impacto político del mismo, no puede estar ausente el elemento técnico científico. En este caso, hubo serias deficiencias como:

a) La falta de un presupuesto adecuado para capacitación al personal involucrado y especialmente a los jueces por el rol de mayor trascendencia que les toca desarrollar, así como para la implementación de equipos e infraestructura necesarios, consecuentemente fue un reto que no estuvo a la altura que la necesidad planteaba a los órganos jurisdiccionales. El orden de prioridad para la implementación de la Nueva Ley procesal laboral en los distritos judiciales no obedeció a un criterio técnico.
b) No hubo un adecuado debate del proyecto de la Norma que permitiera profundizarla en sus diferentes aspectos, cumpliendo el récord de 4 meses desde su aprobación en el Ejecutivo hasta su aprobación en el Congreso.
c) No se puso énfasis en la Audiencia de Conciliación como herramienta eficaz de solución del conflicto en forma célere y consensuada

Para (Matos Zegarra, s.f) analizó “las vicisitudes en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: A dos años de su vigencia en Arequipa”, señaló las siguientes conclusiones:

> a) La aplicación de la NLPT ha permitido demostrar que no se trata de calificar a las normas jurídicas de buenas o malas, sino de advertir como los operadores jurídicos manejamos estas normas (p.13)
>
> b) La aplicación práctica de la NLPT nos ha permitido descubrir la orientación del órgano jurisdiccional respecto a temas como competencia para conocer despidos incausados o fraudulentos, (…), temas en su momento no acogidos o no bien desarrollados (p.13)

Para (Velásquez Flores, 2018) analizó e investigó sobre la “reforma de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario laboral” por cual ha concluido que:

> a) Nuestro sistema procesal ha involucionado porque retornamos al esquema del D.S. 00380-TR, donde las excepciones se resolvían conjuntamente con la sentencia, sin tomar en cuenta que hoy a través de la oralidad se potencia la inmediación del juez.
>
> b) Si bien la NLPT dispone que las excepciones se deben resolver conjuntamente con la sentencia; en procura de hacer efectivo los principios de concentración y economía procesal consideramos no existe impedimento alguno para qué los jueces puedan resolverlas en audiencia (única o audiencia de conciliación). Sobre todo si la propia

> Académica de La Magistratura ha recogido esta problemática consignando en la “Guía de actuación de la Nueva ley Procesal de Trabajo” de mayo de 2014, bajo la denominación de “buena práctica laboral” llevar a cabo el saneamiento del proceso en la audiencia de conciliación, pero a solicitud del demandante.
>
> c) La regulación prevista para sanear el proceso bajo los alcances por la Ley N° 29497, debe ser mejorada, siendo la propuesta de reforma, que las excepciones sean resueltas oportunamente, esto es, en la audiencia única o en la audiencia de conciliación del proceso abreviado y ordinario laboral respectivamente, porque de esta forma verdaderamente se estaría observando los principios de celeridad y economía procesal, que bajo la oralidad permiten un eficaz esclarecimiento de los hechos, porque los magistrados como protagonistas del nuevo sistema, cuentan con las herramientas para llegar no solo a la verdad procesal sino también a la material y lograr así mediante sus sentencias, el fin abstracto que persigue todo proceso, que es lograr la paz social.

Para el Dr. (Arévalo Vela, Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú, 2010) refiere sobre los Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú, donde señaló:

> creemos que se hace necesario que el Poder Judicial ponga mayor atención en la implementación de la nueva ley adjetiva, adoptando las medidas de capacitación para los magistrados, habilitando

> infraestructura y aportando los recursos humanos y logísticos necesarios para lograr un óptimo resultado a la entrada en vigencia de la nueva ley adjetiva laboral, pues sólo de esta manera demostrará la sociedad su real voluntad de brindar un servicio de justicia eficiente y con celeridad en los proceso de trabajo (p.24)

2.1.3. Antecedentes locales

No se encontró trabajos de investigación en el ámbito Local.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Ley Procesal de Trabajo

2.2.1.1. Definición sobre el derecho procesal de trabajo

Al respecto, el Derecho procesal del trabajo es considerado como una manifestación del derecho positivo (norma), por lo que puede ser considerado como el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso; o, como una disciplina jurídica (objeto del conocimiento científico), por lo que puede ser considerado como la disciplina que estudia las instituciones procesales del trabajo con finalidades y métodos científicos (De Buen Lazo, 1988, p. 37).

Para Huamán, (2010) quien nos enseña que el proceso laboral "es un proceso especializado frente al proceso civil, que se debe a una explicación histórica, por lo que cuenta con una fisonomía propia que lo distingue de otros tipos de procesos" (p. 42 - ss.); asimismo cuenta con principios propios, tal como nos refiere Arévalo, (2007) "aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas procesales en materia laboral" (p.11).

El Derecho procesal del trabajo pertenece al derecho público y tiene como objeto el estudio de las normas que regulan la actividad jurídica de los juzgados laborales, es decir, regula el ***proceso laboral o del trabajo***, además, del trámite a seguir en los conflictos individuales, colectivos y económicos en que intervienen trabajadores, empleadores o sindicatos.

Es pertinente recordar que el proceso es el conjunto de actividades de los órganos jurisdiccionales como de las partes procesales intervinientes en el mismo, con la finalidad de resolver un conflicto de intereses intersubjetivos o una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica y lograr la paz social en justicia; tutelando de esta manera derechos materiales de las personas y consagrando la efectividad del ordenamiento jurídico en una sociedad determinada. Existen procesos ordinarios, abreviado laboral, cautelar, impugnatorio de laudos arbitrales, de ejecución y los procesos no contenciosos.

Así pues, el proceso laboral, que es objeto de estudio del Derecho procesal del trabajo, es el mecanismo de solución de conflictos para la determinación y realización de los derechos fundamentales que asisten a los trabajadores, principalmente, y empleadores, para efectivizar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, reconocida en el artículo 139 de la Constitución Política de 1993 (Bernales, 2012, ps. 688 - 698). Así, “no hay que olvidar que el proceso laboral, fundamentalmente, se refiere a derechos fundamentales de los trabajadores y que sus intereses económicos en este tipo de procedimientos tienen una importancia social específica, pues sus remuneraciones y beneficios tiene un carácter alimentario” (De los Heros, 2005, p. 13), sin que ello implique la no defensa de los intereses de los empleadores y las organizaciones sindicales.

Precisamente el proceso laboral, en el marco de un sistema de normas esencialmente imperativo, adquiere relevancia porque si bien la norma sustantiva laboral puede reducir las diferencias que existen entre un empleador y un trabajador mediante reglas equilibradas, tales diferencias se reducen efectivamente si la norma

que impone obligaciones destinadas a reducirlas se cumple. Si ello no ocurre, las diferencias continuarán y el efecto protector de la norma laboral no se realizará. No es, por lo tanto, solo un rol instrumental el que juega el proceso en el ámbito laboral. En un sistema como ese, el proceso –cuando hay incumplimientos– puede convertirse en el brazo aplicativo de la norma sustantiva, con lo que no se trata sólo una cuestión de coercibilidad frente a la negativa de cumplir la Ley, sino de lo que podría ser la esencia protectora del sistema (Vinatea & Toyama, 2010, p. 10).

Así, para efectivizar el derecho fundamental antes referido es imprescindible la existencia de una ley procesal, sustentada en principios propios, la misma que se ubica en el papel de instrumento de la jurisdicción, incorporando a sí misma las modernas tendencias procesales y procurando convertirse en una herramienta de la justicia "laboral", para satisfacer el interés del justiciable *(trabajadores, principalmente, empleadores y organizaciones sindicales)*, efectivizando su derecho a la tutela judicial efectiva.

2.2.1.2. Sinopsis histórica del proceso laboral en el Perú

Justamente porque el proceso laboral en el Perú es considerado un proceso especial, dicha rama jurídica también tiene una sinopsis histórica. Así, según lo refiere (Paredes Infanzon, La nueva Ley Procesal del Trabajo, 1997, pág. 30 y ss.), en el año de 1911, mediante la Ley N° 1378, se establecieron los derechos y obligaciones que debían ser declarados o ejecutados por la autoridad judicial, el cual estaba representado por los jueces comunes; siendo que, en el año de 1924, durante el Gobierno de Augusto B. Leguía, se dio un primer ensayo de la

especialización laboral con la promulgación de la Ley N° 4916, que en su artículo 2° estableció la creación de un tribunal arbitral para resolver las reclamaciones de los empleados, integrado por árbitros o delegados tanto del Ministerio de Fomento como de las partes.

Por otra parte, mediante la Ley N° 6871, de fecha 2 de mayo del año 1930, se crearon los juzgados de trabajo para ver los asuntos litigiosos de los empleados de comercio, así como los accidentes de trabajo de los obreros; y, por decreto supremo de fecha 16 de abril de 1941, se creó el Tribunal de Trabajo, teniendo como competencia específica las reclamaciones de carácter individual que presenten los obreros de Lima sobre pagos de salarios y todas las indemnizaciones reconocidas por Ley, excepto las causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Arévalo, 2010. p.17)

Para Arévalo (2010) refiere que en el año de 1971 la autonomía de los órganos jurisdiccionales se tuvo recién con el Decreto Ley N° 19040, denominada “Ley Orgánica de Trabajo”, siendo que mediante sus artículos 27º y 55º, se crea los Fueros Privativos de Trabajo, en cuya composición se encontraba al Tribunal y a los jueces privativos en su artículo 28º.

Cabe precisar que mediante la Ley N° 24514 (El Peruano, 1986-06-05, No. 1996, p. 44835-44840), Ley que regula el derecho de estabilidad en el trabajo, aun siendo que dicha norma no tenga naturaleza procesal propiamente dicha, estableció el procedimiento (administrativo) del despido. Así, en el caso de que se le atribuya a un trabajador la comisión de una falta grave, el empleador tenía la obligación de

comunicarle los hechos de la misma y el inicio de la investigación por escrito. Por su parte, el trabajador, en el ejercicio de su derecho de defensa, tenía un plazo de seis (06) días para desvirtuar o no los hechos de los cuales se le acusa, puesto que, de no hacerlo, el empleador debía comunicar mediante carta notarial su despido y la fecha de cese de sus actividades, así como notificar la decisión de la autoridad administrativa del trabajo.

Para Paredes (1997) señaló que en el año de 1975, se crea fugazmente el Fuero Privativo de Comunidades Laborales, mediante Decreto Ley 21109, que durante cuatro (04) años marchó paralelamente al Fuero de Trabajo atendiendo los conflictos surgidos en el seno de las organizaciones comunitarias de trabajadores destinadas a la participación de éstos en la gestión, la propiedad y las utilidades de las empresas, hasta que en el año de 1979 por Decreto Ley 22466 se dispone la fusión de ambos fueros, bajo la denominación de “Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales”.

El Decreto Supremo N° 003-80-TR, que derogó el Decreto Supremo N° 007-71-TR se promulgó el 30/11/1971, estableció una nueva y única regulación de los procesos laborales, pretendiendo dar mayor celeridad, eficacia y equidad al procedimiento. Asimismo, retomó aspectos fundamentales de su norma antecesora, pero le introdujo variaciones sobre todo en materia de Comunidades Laborales e igualmente en el tema relativo a la reposición, pues el Decreto Ley N° 22126 del 21 de marzo de 1978 que era la nueva ley sobre la materia, pero con un contenido menos protector del trabajador.

Bajo la regulación del Decreto Supremo en mención, lo jueces de trabajo conocen asuntos laborales de puro derecho mediante las acciones populares y las contencioso-administrativas, sujetos a los principios básicos procesales, tales como la celeridad. Siendo que se establecieron términos para la actuación de los principales actos procesales: 6 días para contestar la demanda, 30 días para la actuación de las pruebas y el mismo plazo para sentenciar.

En el año de 1992, con el Decreto Legislativo 762, denominado “Ley Orgánica del Poder Judicial”, finalmente se llega a incorporar los juzgados y tribunales de trabajo a las Cortes Superiores de Justicia del Perú. De este modo, durante el año 1993, por Resolución Administrativa Nº 024-93-CE-PJ de la Corte Suprema de Justicia, se resuelve disolver la competencia supra-distrital que tenían las Salas Laborales, encargándose a las Salas Civiles el conocimiento de los procesos laborales en los lugares donde no exista Sala Laboral.

Continuando con la descripción de este largo desarrollo histórico de la justicia laboral peruana, es recién con la promulgación de la *Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo* (LPT), publicada el día 24 de junio del año 1996 en el Diario Oficial el Peruano y que entró en vigencia el día 23 de setiembre del mismo año, que se propone una forma diferente de llevar un proceso laboral en el país, a pesar de que se seguiría en su estructura fundamentos del Código Procesal Civil del año 1993. Así, la estructura del proceso judicial laboral regulado por la LPT responde a un modelo básicamente escrito, en el que el rol del juez es poco activo y en el que los procesos tienen un avance lento.

Antes de la promulgación de la LPT, el proceso laboral en el Perú era una muestra de lo que no debía ser un mecanismo de solución de conflictos. Era largo, tedioso, inequitativo y, por último, ofrecido como la solución ideal para el conflicto jurídico, a pesar de que no resultaba aplicable a todas las variantes de aquél. (Vinatea, 1996) Por ello, era imperativo su modificación para lograr su articulación o inserción dentro de un sistema de relaciones laborales, que según la Constitución Política de 1993 está formado por la convivencia de normas sustantivas y procesales creadas para solucionar el conflicto laboral y generar paz social con justicia (109).

La LPT, como lo señala Mario Pasco, fue una ley bien cimentada en lo teórico, ampliamente analizada y discutida antes de su promulgación, y que contó con el apoyo sólido de todos los grupos políticos. No obstante, aunque parezca paradójico, dicha ley envejeció demasiado pronto. No por debilidades internas, sino porque se vio precozmente sobrepasada por dos fenómenos que quizá eran imprevisibles en 1996: por un lado, el desarrollo velocísimo de la moderna tecnología y, por otro, la reactivación doctrinaria y legislativa del proceso oral de los países más cercanos al nuestro (por ejemplo, Colombia, Chile, Ecuador, Venezuela) (Pasco, 2010, p. 24).

Ello trajo como consecuencia que el proceso laboral, bajo la regulación de la LPT, sea prevalentemente escrito, burocrático, formalista, no expeditivo, lento, diseñados para que duren seis (06) años como mínimo, con una desconcentración de actos y audiencias, donde además no se favorece a la reconstrucción de los hechos, los sujetos procesales son únicos y las medidas cautelares son

excepcionales; y, en el que los Jueces de Trabajo tienen un rol pasivo, una competencia reducida y muchos magistrados laborales no tienen la especialidad que se requiere en esta rama específica del Derecho (Gamarra, 2010, pp. 9-10).

Frente a la situación antes descrita y durante la vigencia de la LPT, surge una propuesta de reformar al proceso laboral. Por ello, la Ley N° 29497, denominada "Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)", que resulta ser "necesaria porque así lo imponen las necesidades de los nuevos tiempos" (Pasco, 2010, p. 54), a fin de superar los graves problemas del volumen de los procesos laborales y hacer efectivos los derechos sustantivos de los trabajadores, en el ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

De este modo, como resumen de los antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú, siguiendo a (Arévalo, 2010, pp. 15 -21), es importante tener diferenciadas las etapas por las que transitó el proceso laboral, a saber, tenemos:

1) **Los primeros intentos de regulación**, que surge en el año de 1893 con el proyecto de ley para crear un Tribunal de Hombres Buenos y Prudentes, que en el año 1895 fue desestimado por la respectiva comisión del Congreso de la República;

2) **La etapa de la ausencia de regulación especial (1900-1930)**, que coincide con los albores del desarrollo del Derecho Laboral en el Perú y en que se dictaron las disposiciones legales, tales como la Ley N° 1378 del 20 de enero de 1911, la Ley N° 4916 del 7 de

febrero de 1924, la Ley N° 5066 del 5 de marzo de 1925 y la Resolución Suprema del 27 de junio de 1928.

3) **La etapa del surgimiento del Derecho procesal del trabajo en el Perú (1930-1980)**, en el que se tiene como normas más importante la Ley N° 6871 del 2 de mayo de 1930, el Derecho Supremo del 23 de mayo de 1936, el Decreto Supremo del 16 de abril de 1941, el Decreto Supremo del 15 de setiembre de 1941, la Ley N° 9483 del 31 de diciembre de 1941, el Decreto Supremo del 22 de 1949, el Decreto Ley N° 19040 del 23 de noviembre de 1971, el Decreto Supremo N° 007-71-TR del 30 noviembre de 1971, el Decreto Ley N° 22465 del 6 de marzo de 1979 y el Decreto Supremo N° 012-78-TR del 5 de diciembre de 1979.

4) **La etapa de la consolidación del Derecho procesal del trabajo (1980-2010)**, periodo en el que entra en vigencia la Constitución de 1979 y posteriormente la de 1993, y en el que encontramos las siguientes normas más importantes, tales como el Decreto Supremo N° 003-80-TR del 26 de abril de 1980, el Decreto Legislativo N° 384 del 29 de agosto de 1986, el Decreto Legislativo N° 767 del 4 de diciembre de 1991, la Ley N° 26636 del 24 de junio de 1996 que entró en vigencia el 23 de setiembre de 1996 hasta su derogatoria por la Ley N° 29497. La Ley N° 26636 se sigue aplicando a los procesos iniciados durante su vigencia, así como en los procesos que se inicien en los distritos judiciales donde el

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial no disponga la aplicación de la nueva Ley N° 29497

Los intentos de reforma del proceso laboral se concretizaron fundamentalmente con la Ley N° 26636, no obstante, está también tuvo que ser revisada y reformada con la Ley N° 29497, siendo que ambas todavía se siguen aplicando en determinados distritos judiciales como se verá posteriormente.

2.2.2. La nueva ley procesal del trabajo

2.2.2.1. La promulgación e implementación progresiva de la NLPT y sus más importantes alcances

La NLPT fue promulgada el 13 de enero de 2010 y publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 15 de enero del mismo año y entró en vigencia el 15 de julio, por mandato de su Novena Disposición Transitoria, salvo aquellas Disposiciones Transitorias que la propia NLPT dispuso que rigieran de manera inmediata al día siguiente de su publicación. Cuenta con un Título Preliminar con cuatro artículos, 68 artículos en diversos capítulos, 12 disposiciones complementarias, 8 disposiciones transitorias, 2 disposiciones modificatorias y tres disposiciones derogatorias.

2.2.2.2. Los principios de la NLPT

Para Plá, (1998) señala que los principios y fundamentos del proceso laboral asumen características que es necesario resaltar, son:

> señalar que son enunciados básicos, que pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de tal manera que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempos, etc.; y tienen un sentido lógico desde el Principio Protector hasta el Principio de No Discriminación, que Américo Plá Rodríguez agrega a los ya conocidos.

Para el Dr. Gamarra (2010), que concluyó en su artículo: “los principios del Proceso de Trabajo son aquellas que actúan como líneas directrices, como soporte para el ejercicio justo y correcto de las leyes, de tal manera que sirven para inspirar

las soluciones en las controversias y orientar la interpretación de las normas ya existentes; además por supuesto, de permitir la solución de aquellos casos no previstos en la formalidad legal.

Por ello, los principios en la nueva Ley Procesal del Trabajo constituyen los elementos compensatorios e igualadores de las desigualdades del trabajador con el empleador en la dinámica del proceso laboral.

2.2.3. Impacto en los Principios de Celeridad y Economía Procesal

El objetivo primordial de la nueva ley (NLPT) es plasmar en los procesos laborales los principios de Oralidad, **Celeridad**, así como de **Economía Procesal**, los cuales, de aplicarlos eficazmente, repercutirán significativamente en la actuación de los diferentes actores procesales, obteniéndose un resultado en un periodo breve.

Como es sabido, la LPT, fue promulgada en 1996 por lo que podría ser considerada una ley joven y plantearse la interrogante de por qué se busca reemplazarla por una nueva ley procesal. Sobre ese aspecto, debemos señalar que en varios países latinoamericanos como Ecuador, Colombia, Venezuela o Chile ha existido en la última década una corriente que ha buscado reformar las leyes procesales con la finalidad de acentuar en los hechos los referidos principios de **Celeridad, Economía Procesal.**

Cabe precisar que desde el año 2010 al año 2015 se ha implementado la NLPT, en 23 Cortes Superiores de Justicia del Perú, en el que también se apreciará las cortes en las que todavía no se implementó la NLPT.

Cuadro N° 1: Implementación de la NLPT por distrito judicial

Distrito Judicial	Fecha de vigencia de la NLPT	Estado
Distrito Judicial de Tacna	15 de julio de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Cañete	15 de agosto de 2010	Vigente
Distrito Judicial de la Libertad	1 de setiembre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Arequipa	1 de octubre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Lambayeque	2 de noviembre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Cusco	3 de diciembre de 2010	Vigente
Distrito Judicial de Moquegua	1 de julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Ica	8 de julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Junín	19 de julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Santa	22 de julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Cajamarca	26 de julio de 2011	Vigente
Distrito Judicial de Lima Sur	2 de julio de 2012	Vigente
Distrito Judicial de Lima Norte	3 de setiembre de 2012	Vigente
Distrito Judicial de Callao	1 de octubre de 2012	Vigente
Distrito Judicial de Lima	5 de noviembre de 2012	Vigente
Distrito Judicial de Loreto	1 de setiembre de 2014	Vigente
Distrito Judicial de Huánuco	15 de setiembre de 2014	Vigente
Distrito Judicial de Sullana	1 de octubre de 2014	Vigente
Distrito Judicial de Lima Este	1 de noviembre de 2015	Vigente
Distrito Judicial de Ucayali	17 de noviembre de 2015	Vigente
Distrito Judicial de Ventanilla	1 de diciembre de 2015	Vigente
Distrito Judicial de Tumbes	11 de diciembre de 2015	Vigente
Distrito Judicial de Ancash	18 de diciembre de 2015	Vigente
Distrito Judicial de Piura	26 de noviembre de 2018	Vigente
Distrito Judicial de Selva Central	25 de julio de 2019	Vigente

Fuente: Recopilación realizada mediante las publicaciones del diario Oficial el Peruano.

En esta corriente no ha estado excluido el Perú que siguiendo lo realizado por las otras naciones ha aprobado la mencionada Ley N. º 29497, cuyos aspectos más importantes comentaremos a continuación:

2.2.3.1. Dinámica y cambios en las reglas procesales

Al ser el proceso laboral más corto, hace que sea a su vez más dinámico, puesto que la audiencia de juzgamiento es oral, esto determina que será en ese momento donde las partes fijarán sus posiciones frente al conflicto, siendo esta una de las diferencias más resaltantes, siendo que está estructurada para que la actuación probatoria y la sentencia se realicen en un solo acto (artículo 47º Ley 29497) a diferencia de su antecesora que se realizaban en momentos diferentes y distantes entre sí, pudiendo resumirlo en el siguiente cuadro que propone las dos normas procesales:

Esta NLPT complementa sus características con regulaciones específicas parecidas a los empleados en el proceso civil permitiendo cualquier tipo de medida cautelar sea dentro o fuera del proceso (Art. 54 Ley 29497), siendo, en suma, los principales cambios de la NLPT en relación a su predecesora, los siguientes:

Cuadro N° 2: Principales cambios

LEY PROCESAL DEL TRABAJO	**NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO**
Prevalencia de lo escrito	Prevalencia de la oralidad
Sujetos procesales únicos	ampliación de la legitimidad y comparecencia

Formalista	Prevalencia del fondo sobre la forma, dentro de los alcances del debido proceso
No favorece a la reconstrucción de los hechos	Fortalecimiento de los principios de inmediación
Rol pasivo del juez	Rol protagónico del juez
Desconcentración de los actos y audiencias	Concentración de actos y audiencias
Proceso dilatado: 3 a 4 años aprox.	Más rápida conclusión del proceso: 6 meses aprox.
Medidas cautelares excepcionales	Posibilidad de obtener todo tipo de medidas cautelares

Fuente: Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, primera edición, Editorial Soluciones Laborales-noviembre 2012, pág. 23

2.2.3.2. Creación de Juzgados de Paz Letrados Laborales

Si bien siempre ha existido la facultad de la autoridad judicial para crear Juzgados de Paz Laborales, esta ley establece prácticamente la obligación de crearlos, conforme lo referido por el artículo 1º de la mencionada norma.

Es pertinente precisar que los Juzgados de Paz Letrados conocerán únicamente de conflictos que tengan valorización económica pues según se desprende del citado artículo 1º, estos juzgados tendrán competencia para prestaciones patrimoniales que no superen las 50 Unidades de Referencia Procesal (ver tabla 3). Es decir, en los casos de ausencia de valorización económica, como sería por ejemplo una reposición, estos se deberán tramitar directamente ante los jueces laborales especializados.

Cuadro N° 3: Competencia de cuantía de los juzgados de Paz Letrado laborales

Competencia por cuantía de los Juzgados de Paz Letrado Laborales	
LPT	NLPT
hasta diez (10) URP	hasta cincuenta (50) URP

Si bien en el año 2010, se inició la reforma procesal laboral, en virtud de la NLPT, basado en los principios de oralidad, celeridad, inmediación y eficiencia, conforme a su Quinta Disposición Transitoria se señala que “el Poder Judicial dispone la creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales en los distritos judiciales de la República que lo requieran para fortalecer la especialidad laboral, a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente”, lo cual se efectuó. (Véase gráfico 02)

En Ucayali, en el Distrito de Callería, la NLPT se implementó a finales del año 2015, el 17 de noviembre para ser exactos; creándose el 1° y el 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral. Asimismo, cabe resaltar que el Distrito de Callería solo cuenta con un Juzgado Especializado, el 2° Juzgado de Trabajo; el cual, a diferencia de la LPT, la norma contempla una cláusula abierta en relación a términos de competencia por materia tal como se señala en la siguiente tabla:

Cuadro N° 4: Competencia por Cuantía de los Juzgados Especializados de Trabajo

LPT	NLPT
Determina cuantía solo para pago de beneficios sociales que no exceda las 10 URP	Superiores a cincuenta (50) URP

2.2.3.2.1. Inclusión de responsabilidad por daño patrimonial o extra patrimonial

A diferencia de la anterior LPT que no hacía referencia expresa a la competencia en materia de daño patrimonial y no patrimonial, la NLPT menciona en su artículo 2º inciso b), precisando que se puede interponer ante el Juez Laboral una demanda por responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, incluyendo locadores de servicio.

No obstante, el único actor laboral que no es pasible de ser demandado por concepto de daños y perjuicios, es el sindicato. Cabe precisar que la norma no prevé la posibilidad de que una organización sindical pueda ser demandada en la vía laboral por daños y perjuicios pues la norma expresamente se refiere a "*prestadores de servicio*". Es decir, si una empresa pretende obtener una indemnización por daños y perjuicios de una organización sindical, deberá tramitarla en la vía procesal civil.

2.2.3.2.2. El Juez como actor proactivo en la negociación conciliatoria.

La NLPT otorga una participación muy importante al Juez en la actuación conciliatoria. Según el artículo 42º, luego de interponerse la demanda, el juez calificará la misma y de admitirla, citará a las partes para la Audiencia de Conciliación, la cual deberá ser programada dentro de los 20 y 30 días posteriores a la admisión de la demanda.

El artículo 43º señala que incluso el Juez, de no llegarse a un acuerdo, puede citar a las partes los días hábiles posteriores, cuantas veces sea necesario, en un plazo no mayor a un mes.

Como puede apreciarse, la norma busca darle mayor relevancia a esta etapa judicial, con la finalidad de no alargar innecesariamente los procesos que podrían terminar en un acuerdo; no obstante, debe tenerse en cuenta la poca experiencia conciliatoria de nuestros jueces, debiendo realizarse las capacitaciones pertinentes con la finalidad de que los jueces puedan alcanzar con éxito la conciliación en los casos que realmente resulte viable.

2.2.3.2.3. Desarrollo de los procesos: Preferencia de la oralidad en las actuaciones judiciales

Como hemos adelantado, el aspecto fundamental de la NLPT es la inclusión de la celeridad y oralidad, en los diversos actos procesales, los mismos que se plasman en el proceso laboral ordinario, el proceso abreviado laboral y el proceso de impugnación de laudos arbitrales económicos, procesos regulados en la nueva ley procesal.

En el caso del **proceso ordinario**, una novedad es la entrega del escrito de contestación en la propia audiencia de conciliación, el mismo que se realiza en caso de no llegarse a un acuerdo conciliatorio. Asimismo, la nueva norma establece plazos perentorios para programar la audiencia de juzgamiento, programación que

no deberá exceder de los 30 días hábiles posteriores a la realización de la audiencia de conciliación.

La audiencia de juzgamiento es uno de los aspectos más importantes del proceso ordinario laboral pues se ve en su máxima expresión la plasmación del principio de oralidad. Esta exigencia ha sido expresamente impuesta por la norma que en su artículo 12.1. En esa línea, el artículo 45º de la NLPT precisa que en el inicio de la referida audiencia de juzgamiento las partes realizan una breve exposición oral de sus posiciones y de los fundamentos de hecho.

Otro aspecto importante es el de las cuestiones probatorias, el mismo que se realiza en la propia audiencia de juzgamiento, a diferencia de la LPT que permitía su presentación en forma escrita junto a la contestación de demanda.

Respecto de la sentencia, como hemos señalado, el artículo 47º de la Ley N.º 29497 establece como regla general que ésta se dé a conocer a las partes en la propia audiencia de juzgamiento, sin embargo, existe la posibilidad excepcional de emitirse dentro de los cinco días hábiles posteriores a la realización de la audiencia.

Respecto del **proceso abreviado laboral**, la diferencia más importante en primera instancia en comparación con el proceso ordinario es lo regulado en los artículos 48º y 49º de la Ley Nº 29497. En ese sentido, dichos artículos señalan que el juez emplaza a la demandada para que conteste la demanda en el término de diez días hábiles (a diferencia del proceso ordinario en que la contestación se lleva

físicamente a la audiencia de conciliación y se entrega directamente a la parte demandada) y sólo posteriormente se programa la Audiencia Única, la misma que se estructura a partir de las Audiencias de Conciliación y Juzgamiento del proceso ordinario laboral.

Asimismo, la norma establece una novedad al regular la posibilidad de que algunas de las apelaciones sean resueltas por jueces unipersonales y no Colegiados como era la regla hasta ahora.

Otro aspecto importante es el referido a los plazos establecidos en el artículo 33º de la Ley Nº 29497 que obliga a los jueces ante los cuales se interpuso la apelación de sentencia elevar el expediente a la segunda instancia dentro de los cinco días hábiles siguientes a la interposición del recurso. Asimismo, una vez recibido el expediente en segunda instancia, de acuerdo a lo señalado en el referido artículo 33º de la citada norma procesal, se debe fijar fecha para la audiencia de vista de la causa entre los 20 y 30 días hábiles posteriores de recibido el expediente.

Continuándose con el tono célere del proceso, la norma señala que, en la misma audiencia de vista, una vez las partes hayan expuesto sintéticamente sus extremos apelados, se deberá dictar la sentencia, permitiéndose excepcionalmente su emisión para los cinco días hábiles posteriores.

En relación al **recurso de casación**, el cambio más significativo es la variación de las causales establecidas por la anterior norma procesal, la misma que detallaba causales taxativas en su artículo 56º, pasando actualmente a señalar en

forma sucinta que el recurso de casación se sustenta en una infracción normativa. Resultando de esta manera que la procedencia del recurso sea más flexible, lo que deberá ser evaluado por la instancia correspondiente.

Finalmente, es menester precisar que, en el desarrollo de los procesos, además de la preferencia de la oralidad en las actuaciones judiciales, se tiene por finalidad la aplicación de los principios de ***celeridad y economía procesal***, conforme a la NLPT, como lo veremos a continuación.

2.2.3.2.4. Principios regulados en la NLPT

2.2.3.2.4.1. Conceptos generales

Para Vinatea & Toyama, (2010) citado por (Reyes Mendoza, 2017) señala: "los principios laborales son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas" (P. 28)

La Dra. Arequipeña señaló allá por el año 2014 que: Los principios del derecho laboral en la NLPT se constituyen como juicios de valor de dicha estructura normativa, donde se resaltan también los valores básicos y se constituyen como las condiciones éticas – jurídicas de la comunidad laboral…"

2.2.3.2.4.2. Los principios rectores en el NLPT

1. P. oralidad: Para Roberto Acevedo Mena citado por Reyes (2017) lo define como: "…aquel que propicia que el juez en la diligencia del proceso participe directamente

con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra”

Desde un punto de vista sistémico, el efecto de las oralizaciones de la audiencia es que cada parte procesal participe cumpliendo sus roles cabalmente, Reyes (2017) refiere que “Podemos observar un recorrido en el que expresamente se ha legislado en la NLPT, el desarrollo oral de las formas del debate probatorio, considerando en el fallo y también en la interposición del recurso de apelación”

2. P. Inmediación: El Dr. Acevedo nos informa: “…que oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones, sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba…”

3. P. de concentración: (Cruz Villalón, 2008) refiere que “esto permitirá la propia simplificación de las formas procedimentales, que hace más accesible la tutela judicial a los sujetos en posición de mayor debilidad del contexto social”

4. P. Celeridad: Para Reyes (2017) señala “este principio aparece vinculado a la obligación de respetar escrupulosamente los plazos establecidos en la norma, los que deben ser cortos y perentorios para que el proceso se resuelto en la brevedad posible”

5. P. economía procesal: En la NLPT se contempla procesos con menos audiencias, tal como se observa en los procesos abreviados, asimismo esta ley subraya la necesidad de que se realice en un acto único, con la finalidad de realizar

menos actos procesales que permite mayor ahorro de tiempo y gastos para las partes.

6. P de veracidad: Reyes (2017) señala: “lleva implícita la superposición o prevalencia de la verdad material sobre la verdad formal”

P. de Publicidad: Garantiza la libertad de presenciar el desarrollo del debate de los procesos laborales regidos con la NLPT.

2.2.3.2.4.3. Los Principios de Celeridad y Economía Procesal en el marco de la regulación de la NLPT.

El proceso laboral con la regulación de la NLPT tiene como finalidad resolver los litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente, como un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral, que se caracterizan fundamentalmente por ser un instrumento tuitivo en favor del trabajador, por medio del cual el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, tutela y ampara al más débil del conflicto laboral y por ser un instrumento del Estado que busca alcanzar la justicia social (Gamarra, 2010, p.46).

Dichas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc. Así pues, como lo señalado anteriormente, el objetivo primordial de la nueva ley (NLPT) es plasmar en los procesos laborales los principios de Oralidad, **Celeridad**, así como de **Economía Procesal**, los cuales, de aplicarlos

eficazmente, repercutirán significativamente en la actuación de los diferentes actores procesales, obteniéndose un resultado en un periodo breve.

Al respecto, los p**rincipios del Derecho Procesal del Trabajo** nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si el Estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres considerados ya no sólo como trabajadores y como consecuencia, debe garantizar simultáneamente el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades políticas (Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal de Trabajo, 2010, p. 45)

En el plano laboral sustantivo (Derecho del trabajo) y adjetivo (Derecho procesal del trabajo), así como en otras materias, los principios desempeñan una triple función: i) informativa, porque sirve de parámetro para la creación de nuevas normas así como para evitar que las futuras normas resulten incoherentes con el sistema al cual se aplican; ii) interpretativa, pues se trata de normas que orientan el pensamiento jurídico en el ámbito laboral y permiten aplicar los criterios y métodos de interpretación en atención al aseguramiento de los derechos del trabajador y de la eficiencia del sistema; y, iii) normativa, porque desempeñan labores de fuentes supletorias ante las deficiencias de la legislación y los vacíos que se presentan ante casos concretos por resolver.

La NLPT contempla como principios del proceso laboral los siguientes: inmediación, oralidad, concentración, **celeridad**, **economía procesal** y veracidad; que en conjunto, implica un cambio sustancial en la concepción de la forma de hacer justicia, puesto que no se propone un mero cambio de leyes, sino de entendimiento y modos de actuación, principalmente de parte de los jueces y auxiliares, pero también de los abogados y protagonistas de la justicia laboral: trabajadores –así como las organizaciones sindicales– y empleadores.

El principio de celeridad procesal es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. En efecto, en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 26636, se reconoce el principio de celeridad. Sin embargo, la misma ley (artículo 61) establece la vía ordinaria, a la cual está sometida la mayor parte de los reclamos, para los asuntos contenciosos de competencia de los juzgados especializados de trabajo (Gaceta Jurídica, 2010, p. 22) (Es decir, contradice el objetivo del procedimiento laboral que debería ser único y sumario).

En el proceso laboral, el principio de celeridad consiste en el desarrollo del proceso dentro de los plazos previstos por la ley con la finalidad de hacer prevalecer la justicia sin que ello perjudique los derechos del trabajador, quien se encuentra en una relación de dependencia. Por tal motivo, se eliminan las trabas, no se toleran

las maniobras dilatorias y se estructura el proceso en términos breves en el tiempo. Uno de los objetivos del proceso laboral es, precisamente, que la justicia se realice dentro del más breve plazo, de allí que los jueces tengan la capacidad para rechazar las peticiones dilatorias que pudieran darse durante el proceso. En la NLPT (artículo 11, inciso b), se estipula que el juez tiene la capacidad de sancionar la alegación de hechos falsos o generar dilaciones que puedan provocar la suspensión injustificada de la audiencia.

Por su parte, el principio de economía procesal, conocido también como el principio de economía de los juicios, como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, vinculado con la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del Capítulo III de la nueva ley mencionada.

En el proceso laboral, el principio de economía procesal se trata de concentrar la actividad procesal en el menor número de actos para llegar a una solución que evite la dispersión, de allí que los medios de prueba que las partes aportan se concentran en una sola oportunidad con la finalidad de generar un ahorro de tiempo y esfuerzo.

2.2.3.2.4.4. Retos para la implementación de los principios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

2.2.3.2.4.4.1. Problemas de autonomía.

El proceso laboral para ser aplicado en la realidad social y buscar la solución de los conflictos, que surgen de las relaciones de trabajo, necesita de principios y fundamentos propios como razón, origen y sustento de la Doctrina del Derecho Procesal de Trabajo; extraño a todos los principios tradicionales, ha debido surgir para establecer mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tiene en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que sirven de él para la satisfacción de sus intereses (Couture, Eduardo J. Ob. Cit., p.288). Sin embargo, en la Primera Disposición Complementaria de la NLPT, se mantiene el uso en vía supletoria de las normas del Código Procesal Civil, afectando así la autonomía dogmática que debería tener el proceso laboral en tanto son dos concepciones diametralmente diferentes (Gaceta Jurídica, 2010, p. 34).

Al respecto (Plá Rodríguez, s.f), debe buscarse la justificación lógica, y a la vez tenerse en cuenta la diferencia de los principios fundamentales con los principios operacionales o reglas. En el primer caso, de la justificación lógica, se utilizara los fundamentos de la filosofía de Francisco Miró Quesada Cantuarias: “Por lo pronto, debe señalarse que la única manera de justificar racionalmente un sistema de lógica es mediante el hecho de que sus principios (axiomas) y sus reglas de inferencia, son evidentes (en el caso de los principios) que su verdad es evidente;

en el caso de las reglas, que es evidente que si aplicación permitirá pasar, de manera necesaria, de la verdad de las premisas a la verdad de la conclusión (Miro Quesada, 1998, p. 15).

En el segundo caso, se utilizará la diferencia que hace Diego Valadés, entre los principios fundantes o generales y los principios operacionales o reglas: “Los principios (fundantes) son mandatos de optimización que pueden ser cumplidos en diferentes grados, en tanto que las reglas (operacionales) únicamente pueden ser cumplidas o no (Valadéz, 2005. p. 80).

2.2.4. Problemas con la Ley Sustancial de trabajo.

La regulación de la Ley General del Trabajo, al momento de la elaboración y promulgación de la NLPT, era deficiente y afectaba directamente al nuevo proceso laboral como lo señala Américo Plá Rodríguez “El carácter protector de la ley sustantiva de trabajo, mientras tanto, se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no solo al formularse la sentencia sino también al conducir el proceso” (Plá, s.f, p. 34).

Debiendo superar la tendencia que sostenía que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho Sustantivo. Es decir, el proceso laboral nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocido, incumplido o conculcado. Ambos aspectos requieren la necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general a las normas y principios del Derecho del Trabajo, a las particularidades propias de

los conflictos derivados de la relación laboral y las reclamaciones de los trabajadores (Gaceta Jurídica, 2010; p. 39)

2.2.5. Aplicación de los principios principio de celeridad y economía procesal en el Distrito de Callería - Ucayali

La implementación e instauración del paradigma que preside la NLPT, inspirado en los principios de oralidad, equidad, veracidad, inmediación celeridad y economía procesal, no ha sido, ni mucho menos, una tarea sencilla, entre otras, por dos cuestiones fundamentales: i) lleva en adelante el proceso de implementación sin contar con el presupuesto suficiente y ii) porque la NLPT pretendía y pretende sustituir un modelo procesal –regido por la escrituralidad y el formalismo– vigente durante décadas en el Perú, no solo en la especialidad laboral sino en todos los procesos judiciales (aprobado mediante Resolución Administrativa N° 067-2017-CE-PJ, de fecha 22 de febrero de 2017, p. 9.)

Con la finalidad de superar el problema del excesivo tiempo de duración de los procesos judiciales laborales, y que es uno de los objetivos fundamentales de la NLPT. Pues bien, la excesiva sobrecarga procesal ha sido y es, todavía en la actualidad, uno de los mayores obstáculos en la consecución de un servicio de administración de justicia laboral célere y eficiente. De este modo, la reforma diseñada por la NLPT, para afrontar esta desmesurada sobrecarga laboral, permite la configuración de una novedosa arquitectura procesal instaurada sobre la base de dos pilares, a saber: corporativización de los Despachos Judiciales, a través de la implementación de los Módulos Corporativos Laborales y utilización de las

tecnologías de la información, así como, la asignación del presupuesto correspondiente a través del Programa Presupuestal 0099 “Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales” – PP99.

Al respecto, el Módulo Corporativo Laboral, según lo señala la Resolución N° 399-2014-CE-PJ, *“responde al principio de la especialización de funciones, que consiste en separar las actividades en jurisdiccionales y de apoyo jurisdiccional. Las funciones jurisdiccionales consisten en el conocimiento y resolución de los procesos laborales y están a cargo de los jueces, mientras que las funciones de apoyo jurisdiccional consisten en la gestión y soporte administrativo brindado a los jueces por los secretarios judiciales y personal del módulo corporativo laboral. En el módulo corporativo laboral los servicios de apoyo jurisdiccional son compartidos: es decir, las áreas de apoyo a la función jurisdiccional brindan soporte común a los jueces que lo integran. Los principales servicios del despacho judicial (…) son la administración del módulo, apoyo al Juez, área de pericias, área de atención al público, área de custodia de grabaciones y expedientes, área de soporte técnico y centro de distribución”*.

Por su parte, el PP99 constituye un instrumento que vincula los recursos asignados (presupuesto aprobado), con los resultados que se desea obtener (celeridad en los procesos judiciales que se tramitan bajo las disposiciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo), para que se tramitan bajo las disposiciones de la NLPT, para que el Poder Judicial, obtenga su misión de impartir el servicio de justicia a la sociedad, a través de sus órganos jurisdiccionales, para resolver y/o definir

conflictos e incertidumbres con relevancia jurídica, protegiendo y garantizando la vigencia de los Derechos Humanos con la finalidad de lograr la paz social y la seguridad jurídica, como factores de desarrollo del país.

El Programa Presupuestal 0099 “Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales” (PP99), se rige por las normas emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas y el Poder Judicial, específicamente, por las siguientes normas:

Cuadro N° 5: Programa presupuestal 0099

Directiva	**Resolución Directoral que la aprueba**	**Año de vigencia**
002-2012-EF/50/.01	004-2012-EF/50.01	2013
001-2013-EF/50.01	003-2013-EF/50.01	2014
001-2014-EF/50.01	002-2014-EF/50.01	2015
0001-2015-EF/50.01	0002-2015-EF/50.01	2016
003-2015-EF/50.01	021-2015-EF/50.01	2017
002-2016-EF/50.01	024-2016-EF/50.01	2017

Fuente: Memoria de Gestión 2017- Programa Presupuestal 0099

Es importante mencionar que, el PP99 “Celeridad en los procesos judiciales laborales”, desde su creación en el año 2013, su alcance abarcaba a los órganos jurisdiccionales que aplican la NLPT de los 15 distritos judiciales implementados con la NLPT hasta el año 2012: Lima, Lima Norte, Lima Sur, Ica, Junín, Tacna, Moquegua, La Libertad, Santa, Lambayeque, Cajamarca, Arequipa, Cusco, Callao y Cañete, siendo este su ámbito de aplicación hasta el mes de agosto de 2015. A partir de setiembre de 2015, con la dación del crédito suplementario para implementar la NLPT, el ámbito de acción del PP99 se amplió a 5 distritos judiciales más: Ucayali, Ventanilla, Lima Este y Ancash; lo que permitió la creación de órganos jurisdiccionales para la aplicación exclusiva de la NLPT en los citados distritos

judiciales (PODER JUDICIAL. Memoria de Gestión 2017 – PROGRAMA PRESUPUESTAL 0099: “Celeridad en los Procesos Judiciales Laborales”. Poder Judicial, Lima, agosto 2017, p. 17.), y con ello ponerse en aplicación los principios de celeridad y economía procesal.

En cuanto a la aplicación del principio de celeridad y economía procesal, de acuerdo al Sistema de estadísticas de audiencias en línea del Poder Judicial, la duración promedio en días calendarios para la citación de una audiencia de la NLPT durante el año 2017, a saber: en una audiencia de conciliación es de 54 días calendarios aproximadamente; en una audiencia de juzgamiento de 72 días; en una audiencia única de 62 días; y, para la Vista de la Causa es de 72 días en promedio, tal y como se muestra en el siguiente Cuadro:

Cuadro N° 6: Duración promedio en días calendarios para la citación de una audiencia de la NLPT- año 2017.

Corte	Conciliación	Juzgamiento	Única	Vista de la causa
Ucayali	76	47	45	15

Fuente: Sistema de estadísticas de audiencias en línea (17/07/2017) – Poder Judicial

Como se puede verificar en el Cuadro N° 6, en el Distrito de Callería de la Corte de Ucayali, la duración promedio en días calendarios en las audiencias de conciliación, juzgamiento, única y vista de la causa con la aplicación de la NLPT es de 76, 47, 45 y 15 días; lo que puede llevarnos a concluir preliminarmente que se está logrando una mejor actividad procesal en el menor tiempo posible, llegando a una sentencia consentida en la mínima cantidad de actos procesales, conforme así lo determinan los principios de celeridad y economía procesal.

Asimismo, debe tenerse en cuenta que, con la finalidad de superar el problema del excesivo tiempo de duración de los procesos judiciales laborales, y que es uno de los objetivos fundamentales de la NLPT. Pues bien, la desmesurada sobrecarga procesal ha sido y es, todavía en la actualidad, uno de los mayores obstáculos en la consecución de un servicio de administración de justicia laboral célere y eficiente.

De este modo, según el Sistema Integrado Judicial (mayo 2017), la duración de los procesos ordinarios y abreviados de la NLPT durante el año 2016, en la etapa de calificación fue de un aproximado de 36 días calendarios, en la primera instancia de 232 y en la segunda instancia de 131; siendo que en conjunto tuvieron una duración total de 427 días calendarios.

Otro punto también a tener en consideración para la mejor implementación de los juzgados laborales ya conformados es la predisposición presupuestal con el que cuentan los distritos judiciales, lo que también permite la concretización de los principios de celeridad y economía procesal.

Así pues, de acuerdo a la Memoria de Gestión del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la NLPT 2017, el presupuesto es asignado a través del Programa Presupuestal 0099 “Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales” – PP99.

En el año 2016 se asignó un presupuesto de S/ 11´845,205 millones, de los cuales 10´005,36 millones estuvieron destinados a continuar con la implementación de los Módulos Corporativos Laborales de las Cortes Superiores de Justicia

Implementadas con la NLPT en el año 2015. Y, el monto de S/ 1´839,900 millones fue destinado para dar continuidad a las demás actividades del PP99. El costo de la implementación de la NLPT, durante los años 2015 y 2016 en el distrito judicial de Ucayali, fue el siguiente: *en Ucayali de S/ 2´005,298.13 Soles* (Fuente: Sistema de estadísticas de audiencias en línea (17/07/2017) – Poder Judicial)

El costo diario de un proceso judicial tramitado al amparo de la NLPT equivale a S/ 378.93 Soles; que sin duda es un costo menor al que tenía que asumir el Poder Judicial en los procesos de la Ley N° 26636, teniendo en cuenta la reducción de los plazos en una cuarta parte y el mejor uso de papelería y que, a su vez, conlleva al ahorro del espacio y servicio de mensajería.

Ahora bien, con la finalidad de fortalecer la implementación de la NLPT en todas las Cortes Superiores de Justicia que se encuentran dentro del ámbito de acción del PP99, de acuerdo a la Memoria de Gestión del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la NLPT 2017, se destinó un presupuesto de S/67´802,257 millones, a fin de atender las siguientes actividades: mejoramiento de la interconexión de los órganos jurisdiccionales, actuaciones en los procesos judiciales, implementación de procedimientos operativos mejorados en mesa de partes, mejoramiento de la capacidad operativa de los equipos de peritos, implementación de procedimientos mejorados en los equipos de peritos, y programación y envío de notificaciones, fortalecimiento de capacidades a personal judicial, realización de plenos y eventos jurisdiccionales, entre otros.

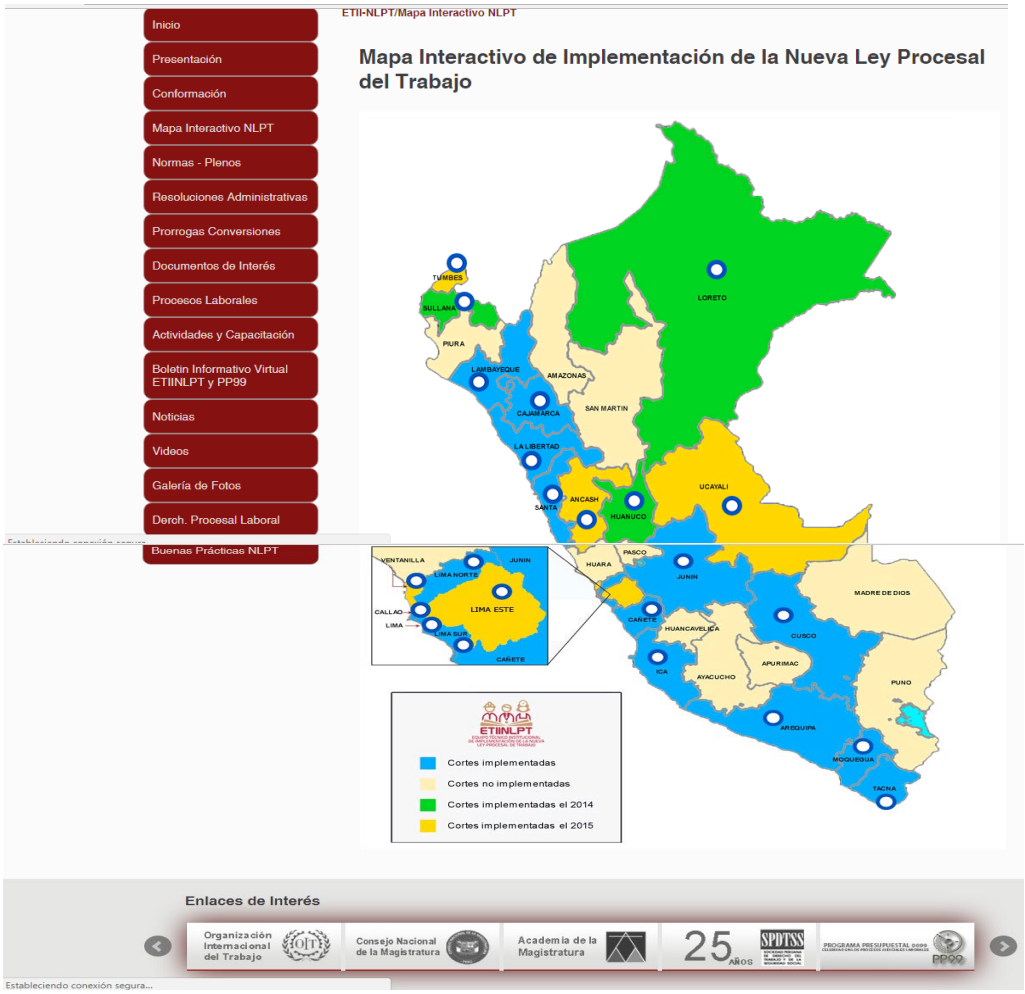
Asimismo, cabe precisar que la Presidencia del Poder Judicial, en el mes de marzo de 2017, adicionó el monto de S/ 5´000,000.00 millones del presupuesto del pliego a fin de continuar con las actividades programadas para dicho año.

La NLPT regula un tipo de proceso que trata de simplificar la aplicación y cumplimiento de la norma laboral para los casos en que esta es incumplida y, en general, para solucionar conflictos de tipo jurídico. Lo hace a través de la institucionalización del proceso concentrado y oral, en el que mediante una audiencia –la de juzgamiento–, se conoce el proceso y se sentencia esté en un solo acto, abandonando el sistema escrito y desconcentrado que regulaba la LPT, que se caracterizaba porque la audiencia de actuación de pruebas y la sentencia eran dos actos distintos y distantes entre sí (Vinatea & Toyama, 2010, p. 10).

De esta manera, en el Distrito de Callería – Ucayali, los beneficio que trae la implementación de la NLPT desde el año 2015 son varios, a saber: la celeridad en la resolución de los conflictos que pasaría a promediar una duración de seis (6) meses agotadas todas las instancias, lo cual es un cambio radical considerando que en la actualidad los procesos laborales duran varios años; el ensanchamiento de la base poblacional con acceso a la justicia que se traducirá en un mayor goce de los derechos laborales; la simplicidad del procedimiento: fácil entendimiento y fácil tramitación lo cual redunda en una justicia atractiva y eficiente de solución de conflictos; y, la predictibilidad de la justicia laboral que garantizará la vigencia del principio de igualdad.

Luego de la entrada en vigencia de la NLPT en Ucayali, que entró en vigencia el 17 de noviembre del 2015, se dio el primer proceso favorable con este cuerpo normativo, en el cual el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral Permanente de la Corte Superior de Ucayali, a cargo de la Jueza Shirley Karen Muñoa Pozo, presentó un tiempo récord al resolver en el primer proceso laboral con la NLPT, emitiendo sentencia a tan sólo veintisiete (27) días hábiles de haberse ingresado la demanda, cumpliendo todas las etapas (conciliación, confrontación de posiciones, actuación de medios probatorios y alegatos) en una sola audiencia, dictando sentencia a pocos minutos de haber concluido esta. Validando un proceso célere, eficaz, económico procesalmente y lo más importante, cumpliendo con la tutela jurisdiccional efectiva, logrando la finalidad del proceso en tan breve tiempo, teniendo en cuenta y recordando que con la Ley Derogada 26636 (Ley Procesal de Trabajo) un proceso podía durar hasta 450 días hábiles.

Figura N° 1: Mapa de implementación de la NLPT en las diferentes cortes del Perú (Fuente: Poder Judicial – ETII NLPT.)



Cuadro N° 7: Detalle de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

DISTRITO	RESOLUCIÓN	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
UCAYALI	**Resolución Administrativa N° 318-2015-CE-PJ**	**17 de noviembre de 2015**

Fuente: Poder Judicial.

Según el Sistema Integrado Judicial – mayo 2017, el 1° Juzgado de Paz Letrado el año 2016 tiene a su cargo un total de 69 expedientes pendientes en trámite; mientras que el 2° Juzgado de Paz Letrado el año 2016 tiene a su cargo un total de 45 expedientes pendientes de trámite, respectivamente. El 2° Juzgado de Trabajo, que durante el año 2016 ostenta una carga total de 4 expedientes pendientes de trámite.

Ahora bien, de acuerdo al Sistema Integrado Judicial – mayo 2017, los casos concluidos por conciliación durante el año 2016, en los procesos ordinarios de la NLPT fueron 1200 en los Juzgados Especializados y 11 en las Salas Laborales. Mientras que, en los procesos abreviados de la NLPT fueron 106 en los Juzgados de Paz Letrado y 114 en los Juzgados Especializados.

Sostiene Arévalo Vega (2007), con la NLPT se tiene los siguientes objetivos: i) establecer una justicia laboral omnicomprensiva y ampliar la competencia de los Juzgados de Paz Letrados en materia laboral; ii) definir Definición clara de las controversias que debía conocer la justicia laboral; iii) establecer los tipos de procesos que debía considerar la nueva ley procesal, desechando el modelo de proceso único; iii) considerar la oralidad como mecanismo base del proceso laboral

así como de expresión de inmediación y concentración (actuación probatoria, admisión de pruebas, calificación de la relación jurídica procesal, y sentencia); iv) el correo electrónico como mecanismo de comunicación de las decisiones judiciales, introduciendo la tecnología informática y electrónica en el desarrollo de los procesos; v) una nueva regulación de los recursos de apelación y casación; vi) lograr la uniformidad jurisprudencial a través del cumplimiento obligatorio de las sentencias del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República; vii) la utilización de formatos para demandas ante Juzgados de Paz; e, viii) introducir mecanismos procesales efectivos de protección de los dirigentes sindicales, las trabajadoras gestantes, los menores que trabajan y los trabajadores con discapacidad (pp. 21-22).

2.2.6. Necesidad de revisar y reformar la NLPT

Actualmente, frente al proceso progresivo de implementación de la NLPT en todos los distritos judiciales, se está planteando la necesidad de revisar –y de ser el caso, reformar- la NLPT. Así, el Poder Ejecutivo, que se encuentra representado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial N° 079-2017-TR, publicada el 07 de mayo de 2017 y modificado por Resolución Ministerial N° 141-2017-TR, publicada el 11 de agosto de 2017, decide la conformación de una Comisión Técnica para analizar y revisar la implementación de la NLPT, así como para formular proyectos normativos que sean necesarios para su mejor aplicación en el proceso laboral, conforme a los principios de oralidad, inmediación, concentración, ***celeridad, economía procesal*** y veracidad. Para tal

efecto, también se habilita la recepción por parte de dicha Comisión de los comentarios de las instituciones representativas de la sociedad civil, gremios empresariales, organizaciones de trabajadores, entre otras, para su revisión y análisis.

Al respecto, es importante resaltar que, con la revisión y reforma de la NLPT, se debe superar su *medianía*, como lo manifestó Monroy (2010) que consiste en creer que algunas palabras mágicas –celeridad, oralidad, tecnología, entre otras– pueden convencer a los ingenuos de siempre que se han producido cambios sustanciales (p.141).

Por ello, es importante que la reforma del proceso laboral, previa su revisión y análisis, comprenda aspectos orgánicos referidos a reglas de competencia de los órganos que administran justicia laboral, por ejemplo, así como, aspectos netamente procesales referidos al trámite ante dichos órganos.

2.3. MARCO DE LA TERMINOLOGÍA

1. **Principios procesales**: Según Monroy (2009), expresa que sirven para describir y sustentar la esencia del proceso, que además son aquellos que ponen en manifiesto el sistema procesal que el legislador ha optado, así mismo la razón de que aparezcan en el Título Preliminar del ordenamiento jurídico; siendo estos principios los que sustentan la esencia de lo que es un proceso judicial, al extremo que su presencia en un ordenamiento procesal es correspondiente a la naturaleza de jurídica de éste (pp. 173 -175).

No podemos dejar de hacer mención a (Eisner, 1984), que nos dice que los principios formativos son las que inspiran las soluciones de los códigos y están obstinadamente reflejados en cada una de las disposiciones normativas (p. 48).

En el plano laboral, así como en otras materias, los principios desempeñan una triple función: i) informativa, porque sirve de parámetro para la creación de nuevas normas así como para evitar que las futuras normas resulten incoherentes con el sistema al cual se aplican; ii) interpretativa, pues se trata de normas que orientan el pensamiento jurídico en el ámbito laboral y permiten aplicar los criterios y métodos de interpretación en atención al aseguramiento de los derechos del trabajador y de la eficiencia del sistema; y, iii) normativa, porque desempeñan labores de fuentes supletorias ante las deficiencias de la legislación y los vacíos que se presentan ante casos concretos por resolver.

2. **Celeridad procesal**: Principio que postula la disminución en la duración de un proceso, para obtener una pronta solución al conflicto o incertidumbre jurídica, sin

que eso suponga la restricción del derecho de defensa de las partes, ni las garantías legalmente establecidas. Este principio se evidencia su aplicación con la perentoriedad o improrrogabilidad de los plazos, el régimen disciplinario para evitar dilaciones indebidas por actuación de las partes y mayor eficacia en la resolución del proceso, por parte del juez.

Este principio se encuentra directamente relacionado al derecho del plazo razonable, el cual es considerado una expresión del derecho al debido proceso, reconocido constitucionalmente.

En el plano laboral, el principio de celeridad consiste en el desarrollo del proceso dentro de los plazos previstos por la ley con la finalidad de hacer prevalecer la justicia sin que ello perjudique los derechos del trabajador, quien se encuentra en una relación de dependencia.

Uno de los objetivos del proceso laboral es, precisamente, que la justicia se realice dentro del más breve plazo, de allí que los jueces tengan la capacidad para rechazar las peticiones dilatorias que pudieran darse durante el proceso. En la NLPT (artículo 11, inciso b), se estipula que el juez tiene la capacidad de sancionar la alegación de hechos falsos o generar dilaciones que puedan provocar la suspensión injustificada de la audiencia.

3. **Economía procesal**: Conocido también como el principio de economía de los juicios, comprendiendo como tal a la aplicación mínima de esfuerzo en la actividad jurisdiccional, es decir, un principio que puede abarcar varios procesos que guardan relación, con la finalidad de obtener un mínimo de actividad procesal. Por otro lado,

suele vincularse con los principios de concentración, celeridad, eventualidad, preclusión, concentración y adquisición procesal; en ese sentido, su finalidad es reducir tiempo, energía y gasto.

4. **Proceso**: Conjunto de actividades de los órganos jurisdiccionales como de las partes procesales intervinientes en el mismo, con la finalidad de resolver un conflicto de intereses intersubjetivos o una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica y lograr la paz social en justicia; tutelando de esta manera derechos materiales de las personas y consagrando la efectividad del ordenamiento jurídico en una sociedad determinada. Existen procesos declarativos, de conocimiento, de ejecución y cautelar.

5. **Proceso laboral**: Es el mecanismo de solución de conflictos para la determinación y realización de los derechos fundamentales que asisten a los trabajadores, principalmente, y empleadores, para efectivizar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, reconocida en el artículo 139 de la Constitución Política de 1993.

6. **Saneamiento**

Derecho Civil.

Obligación que asume el vendedor frente al comprador de responder de cualquier defecto que haga impropio el uso de la cosa vendida o disminuya su uso (ej.: maquinaria defectuosa). El comprador puede optar entre desistir del contrato

solicitando al vendedor la devolución del precio que pagó, o disminuir proporcionalmente la cantidad abonada. (CC, art. 1.474.)

7. **Evicción:** Procedimiento por el cual un acto jurídico o un acto procesal es puesto en conformidad con las prescripciones legales, lo que produce la validación del acto originariamente afectado de nulidad. (Derecho Civil), (Derecho Comercial), (Procedimiento Civil). Es la obligación de sanear que incumbe al vendedor respecto a la cosa entregada al comprador garantizándole a éste la posesión pacífica y útil de aquélla; caso de producirse hechos que desvirtúan dicha posesión garantizada, el vendedor deberá indemnizar al comprador los daños y perjuicios sufridos. Este deber de saneamiento alcanza tres niveles de posible alteración: la privación de la cosa, la aparición de gravámenes y la de vicios. (Código civil, artículo 1.474.)
8. **Hermenéutica:** Ciencia que interpreta los textos escritos y lija su verdadero sentido Aun referida primeramente a la exégesis bíblica, se relaciona con más frecuencia a la interpretación jurídica; Arte, ciencia de interpretar los textos legales. (V. INTERPRETACIÓN DE LAS LEYES.)
9. **Contencioso administrativo:** Término susceptible de varias acepciones, todas las fundadas en la idea de litigio. (Derecho Administrativo)

1.- Conjunto de las reglas de organización y de funcionamiento de las jurisdicciones administrativas.

2.- Conjunto de litigios cuyo conocimiento pertenece a las jurisdicciones administrativas.

Distinción de los contenciosos. Clasificación realizada entre los recursos del contencioso administrativo que han dado lugar principalmente:

a)a un reagrupamiento cuadripartito fundado en los poderes del juez (contencioso de anulación, de jurisdicción plena, de interpretación y de represión);

b)a un reagrupamiento bipartito cuyo criterio es la naturaleza jurídica contenciosa encomendada al juez (contencioso objetivo y contencioso subjetivo).

10. **Coerción:** Del latín coercio, de coercere, contener. La acción de contener o refrenar algún desorden; o el derecho de impedir que vayan contra sus deberes las personas sometidas a nuestra dependencia,

La coerción consiste esencialmente en la presión que por diversos motivos se ejercita sobre el libre albedrío.

El poder de coerción (coercitivo) consiste en el poder de la jurisdicción de imponer sanciones a quienes con su conducta obstaculicen o perjudiquen los fines de Administración de justicia. Poder de ejecución y poder de coerción se distinguen en que mientras el primero consiste en llevar a realización práctica el mandato judicial, el segundo consiste en la imposición de una sanción contra un acto de inconducta, y lo que el magistrado hace es constatar el acto de inconducta y sancionarlo con la pena que establezca la ley estas medidas de compulsión son las que constituyen la última etapa en el cumplimiento forzoso del derecho, y lo caracterizan como un ordenamiento obligatorio. La sanción determina la consecuencia perjudicial que ha de tener para el sujeto pasivo su conducto antijurídico; el cumplimiento efectivo de

esa consecuencia es la coacción. Esta última se define, por lo tanto, como la ejecución forzada de la sanción.

11. **Reposición:** Reintegro del funcionario, empicado u obrero cesante, despedido o sujeto a expediente (Derecho Laboral). Restitución de lo hurtado o usado sin permiso, y con la pretensión de que no se advierta la falta (Derecho Penal). En Derecho Procesal, el acto por el cual el juez vuelve a poner el pleito en el estado en que se encontraba antes de dictar sentencia o resolución, dejando la misma sin efecto, o modificándola de acuerdo con las disposiciones legales y la petición formulada.

12. **Imperioso**

Imperativo categórico: Se designa así la obligación moral que no es eludible, como el simple consejo; pero que tampoco es ineluctable, como la ley física. Kant define el deber como la necesidad de obedecer a la ley, por la ley misma; y enuncia su fórmula con las siguientes palabras: "Obra de tal manera que la máxima de tus actos pueda valer como un principio de legislación universal".

Imperativos jurídicos: Couture, siguiendo a Goldschmidt, califica de imperativos jurídicos a los deberes, las obligaciones y las cargas, en particular, cuando estos se refieren a un proceso.

13. **Estipulación:** Expresión de la voluntad enunciada en una convención. El legislador dispone y los particulares estipulan. (Derecho Privado).

14. **Falencia:** Del latín fallens, fallentis, engañador; sinónimo de engaño o error padecido al asegurar una cosa. Estado de un deudor civil que no cumple ya sus compromisos. (Derecho Civil) (Procedimiento Civil).

15. **Ley adjetiva:** Se dice de las leyes procesales por oposición a leyes sustantivas.

16. **Litigioso.-** Se dice de los derechos, bienes, créditos, etcétera que se controvierten en un juicio. La situación de litigioso se adquiere desde la contestación de la demanda, no mediando allanamiento.

17. **Locador:** Persona que da una cosa en arriendo o alquiler, aquel que concede en locación el uso o goce de una cosa. También el que ejecuta la obra (locación de obra) o presta el servicio (locación de servicios).

18. **Incertidumbre:** Falta de certidumbre o certeza, duda, perplejidad, inseguridad.

19. **Conculcar**: Atropellar, vejar, despreciar, violar, infringir, quebrantar.

20. **Promulgación**: Es el acto por el cual el Poder Ejecutivo aprueba y dispone publicar el proyecto de ley A) en la doctrina hay acuerdo en llamar promulgación, el acto formal por el cual el Poder Ejecutivo aprueba un proyecto de ley 1) sanción, es la aprobación del proyecto por el Congreso y, 2) promulgación, es la aprobación del proyecto por el Poder ejecutivo. B) formas de promulgación. Puede ser: 1) expresa (es la que resulta de la firma del proyecto, por el presidente y Ministro respectivo); 2) tácita (es la que se produce de pleno derecho, por el mero transcurso del tiempo establecido). (Código civil, artículo 2. Constitución, artículos 88 a 91).

21. **Dilatorio:** Lo que tiene virtud o fuerza para prorrogar, prolongar, extender la tramitación de unas actuaciones, el despacho de u n negocio, los términos y diligencias de un proceso.

22. **Perentorio**: Del latín perimere, perecer, extinguirse: lo concluyente o decisivo.

Perfección del contrato Monumento jurídico en que la convención dual o plural de voluntades produce los efectos que la ley o las partes determinan.

23. **Tuitivo**: Que ampara, protege o defiende.

- Indemnización: Resarcimiento económico del daño o perjuicio causado. (Derecho Laboral)
- Indemnización de clientela: indemnización pagada por el empleador al representante de comercio despedido sin que haya cometido falta alguna, para remunerar el aporte, la creación o el aumento de la clientela debidos a su actividad.
- Indemnización compensadora de vacaciones: indemnización debida por el empleador al asalariado que abandona la empresa antes de haber tomado sus vacaciones anuales o sin haberlas tomado por completo.
- Indemnización de vacaciones retribuidas: sustituto del salario correspondiente al asalariado durante sus vacaciones anuales y que la jurisprudencia interpreta como un salario diferido.

- Indemnización de despido: indemnización pagada al asalariado a quien se despide sin haber cometido falta grave cuando goza de cierta antigüedad en la empresa. La indemnización se calcula en función de esa antigüedad.
- Indemnización compensadora del plazo-despido: indemnización debida por inobservancia del plazo-despido (se dice entonces indemnización de preaviso).
- Indemnización de terminación abusiva: indemnización debida a la víctima de una terminación abusiva del contrato de trabajo.

24. Sindicato

Derecho Laboral

1. Un sindicato es una asociación estable y permanente de trabajadores para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de éstos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad de obrar.

2. Los sindicatos son entes con relevancia constitucional, como lo demuestra el hecho de que, por una parte, el art. 7 de la C.E. reconozca que su creación es libre siempre dentro del respeto a la Constitución y a la ley y que, por otra parte, el art. 28.1 de la C.E. declare comprendido dentro del derecho de libertad sindical el derecho a fundar sindicatos. En este sentido, los sindicatos desempeñan una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores como grupo, sin que sea necesario el acto de afiliación (SS.T.C. 70/1982, de 29 de noviembre, 37/1983, de 11 de mayo, 18/1984 de 7 de febrero, y 197/1990 29 noviembre).

3. Los criterios utilizados para crear los sindicato son variados, destacando el criterio funcional, que se refiere al tipo de actividad o profesión de los trabajadores -profesión, sector, etc.-, y el geográfico, que considera el lugar en el que los trabajadores prestan sus servicios -estatal, autonómico, provincial y local-. Ambos criterios confluyen en la creación del sindicato y su conjunción ha dado lugar a varios tipos de sindicato.

4. Al objeto de obtener mayor representatividad y, consecuentemente, mayor capacidad negociadora, los sindicatos pueden agruparse mediante técnicas de asociación o afiliación -asociaciones de sindicatos o sindicatos de sindicatos-. En tanto que los diversos sindicatos mantienen su personalidad jurídica, estas organizaciones sindicales son personas jurídicas complejas.

25. Tutela judicial efectiva: Derecho constitucional por el que toda persona puede ejercer libremente la defensa de sus derechos e intereses legítimos ante la jurisdicción. Garantía jurisdiccional a la no indefensión y al libre acceso a los tribunales a fin de obtener una resolución fundada en Derecho, a su ejecución y a la utilización del sistema de recursos. Supone una garantía procedimental que impone la observancia de las reglas del proceso y el derecho a un proceso eficaz y sin dilaciones indebidas. (CE, art. 24; STC 160/1999; STC 15/1999; STC 190/1997; STC 123/1996).

26.Derecho Constitucional: Derecho reconocido por la Constitución como consecuencia del Estado de Derecho, en el que se elimina la auto tutela, siendo los órganos judiciales quienes dirimen las controversias y poseen el monopolio de la administración de justicia. Conforme al artículo 24.1 de la Constitución Española, todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. Se trata de un derecho fundamental, protegido mediante el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, el cual ha señalado que consiste primariamente en el derecho del litigante a obtener una resolución judicial motivada y congruente, que se pronuncie sobre el fondo de las pretensiones deducidas (sea favorable o adversa), siempre que concurran los presupuestos procesales necesarios para ello (V. recurso de amparo; derechos fundamentales y libertades públicas).

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis general

H1. Existe una correcta aplicación de los Principios de Celeridad y Economía Procesal en los Juzgados Especializados Laborales en el Distrito de Callería donde se ha implementado la NLPT.

H0. NO existe una correcta aplicación de los Principios de Celeridad y Economía Procesal en los Juzgados Especializados Laborales en el Distrito de Callería donde se ha implementado la NLPT.

3.2. Variable

Variable 1. Dependiente: Nueva Ley Procesal de Trabajo

Variable 2. Independiente: Principios de celeridad y economía procesal

Operacionalización de variables

Cuadro N° 8: Operacionalidad de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala inicial de medición	Calificación final
V1.	Normativa (**referida a las normas aplicadas al proceso judicial con relación a la materia laboral)**	Plazos establecidos para cada proceso Términos y aplicación	Encuesta	I) SI NO

Nueva Ley Procesal Laboral	Fáctica (**se circunscribe a los aspectos vinculados con los procedimientos tendientes a asegurar el pleno ejercicio de este derecho**)	-Tutela Jurisdiccional - Acceso a la Justicia	Escala de Likert y Binario	
V2. **Principio de Celeridad y Economía Procesal**	Principio de Celeridad – Procesales	Demora de los procesos Falta de impulso de parte Diligencias reprogramadas injustificada	Encuesta Escala de Likert	**Si** **No**
	Principio de Economía Procesal- Económicas	Costos de los procesos: Estado Las Partes	Encuesta Escala de Likert	

Fuente: Creación grupal

CAPÍTULO IV.- METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Interpretación Jurídico Sistemático por ubicación de la norma

Sobre este método, Rubio Correa señala que: “Según el método sistemático por ubicación de la norma, su interpretación debe hacerse teniendo en cuenta el conjunto, subconjunto, grupo normativo, etcétera, en el cual se halla incorporada, a fin de que su “qué quiere decir” sea esclarecido por los elementos conceptuales propios de tal estructura normativa” (RUBIO CORREA, Marcial. Ob. Cit. Página 245.)

4.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Conforme al desarrollo doctrinal y análisis de la investigación se ha determinado ser de Diseño No experimental, transversal, retrospectiva; donde:

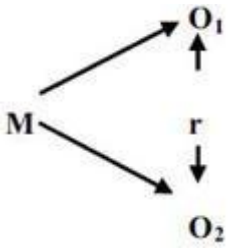
a) **No experimental:** Es no experimental pues las variables carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental” (Carrasco, 2005); observaremos y realizaremos el análisis del contenido. El fenómeno será estudiado conforme se manifiesta en su contexto natural; en consecuencia, los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

b) **Retrospectiva:** Porque la planificación y recolección de datos se realizó de registros donde no hubo participación del investigador (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

c)**Transversal:** Porque los datos se extrajeron de un fenómeno, que ocurrió por única vez en el transcurso del tiempo señaló (Supo, 2012).

Esquema

El esquema del Diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra = Procesos Laborales del Segundo Juzgado Laboral del Distrito de Callería.

O1: Observación empírica de la variable 1: Nueva Ley Procesal de Trabajo

r: Relación entre las variables

O2: Observación empírica de la variable 2: Principios de celeridad y economía procesal.

4.3. OBJETO DE ESTUDIO

La investigación se basa en el estudio de la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la debida aplicación de los principios de celeridad y economía procesal.

4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.4.1. Población

Para (Pineda, De Alvarado, & De Canales, 1994) refiere "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros"(P.108)

Para la presente investigación la población está constituida por los dos Juzgados Laborales Permanente del Distrito Judicial de Ucayali.

4.4.2. Población Muestra

Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población (López, 2004).

La muestra será el Segundo Juzgado Laboral Permanente de Callería constituido por 10 trabajadores y 1 juez.

Proporcionalidad de la muestra

Para el cálculo del tamaño de la muestra se considera un nivel de confianza de 95% y un error de 5%, una población de 11 (trabajadores y Magistrado)

Datos

N: 11

Z: 1.96

p: 50%

q: 50%

e: 5%

Se calculó haciendo uso de la siguiente fórmula.

$$n \geq \frac{Z^2 p\ q\ N}{E^2(N-1) + Z^2 p\ q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)\ (0.5)\ (11)}{(0.05)^2\ (11\text{-}1) + (1.96)^2\ (0.5)\ (0.5)}$$

$$n = \frac{3.84\ (0.25)\ (11)}{0.0025\ (10) + 3.84\ (0.25)}$$

$$n = \frac{10.56}{0.025 + 0.96} = \frac{10.56}{0.988}$$

n = 11 que representa al 100% de la población

Muestreo. La muestra se seleccionó mediante el muestreo probabilístico, de acuerdo al caso son 10 trabajadores y 1 magistrado del Segundo Juzgado laboral de Coronel Portillo.

4.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Considerando la naturaleza de la investigación el estudio de las variables se realizará a través de una metodología mixta, porque en ciencias humanas y sociales

como en este caso, cabe defender la complementariedad entre la metodología de investigación cualitativa y cuantitativa. (Bericat, 1998)

4.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Realizaremos la identificación y descripción del objeto de estudio seleccionado, ubicando, discriminando, las fuentes de información pertinentes, tanto documentales como bibliográficas, las cuales luego consultaremos y analizaremos con el propósito de obtener un marco, tanto referencial como teórico que servirá de fundamentación a la investigación, permitiendo la obtención de referentes en atención a sus dimensiones teóricas conceptuales.

4.6.1. Técnicas de recojo

Los diversos procedimientos metodológicos, estrategias y análisis documentales para acopiar para procesar información necesaria. Se recurrirá a la ficha análisis documental, las sentencias, entrevista no estructurada y uso de fichas bibliográficas de recolección de datos; trabajo de laboratorio (bibliotecas privadas y públicas).

Durante toda la recolección de información se aplicarán los principios éticos y de valores.

4.6.2. Procesamiento y presentación de datos

a) Procesamiento de datos

Luego de realizar el trabajo de laboratorio y concluido con el análisis documental de observación, se procederá a seleccionar la información deseada.

La información clasificada y almacenada en la matriz de recolección de datos, será trasladada a un procesador computarizado, en el que previamente ha implementado con el programa informático, tales como Microsoft office 2010.

b) Presentación de datos

Los datos serán presentados en cuadros, gráficos, y esquemas para una mejor interpretación de los datos recogidos.

4.6.3. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se usarán son las encuestas; con el propósito de medir las variables en estudio, para la recolección de datos se diseña un cuestionario estructurado, que consta de dos partes:

La primera parte destinada a medir conocimientos sobre el conocimiento de la implementación de la NLPT y la segunda parte relacionada al conocimiento de la aplicación del principio de celeridad y economía procesal, dichos ítems serán de respuestas dicotómicas, en los cuales las encuestadas deben seleccionar y marca la respuesta correcta con un Sí o con un NO.

4.6.4. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Técnica de Recolección de Datos: Previo a la recolección de datos, se realizó la prueba piloto para medir la validez y confiabilidad del Instrumento (cuestionario). Para la validez se solicitó la colaboración de 10 trabajadores del Juzgado especializado Laboral del Distrito de Callería en el año 2017, quienes harán algunas observaciones y sugerencias en cuanto a la terminología y cantidad de ítems y el contenido de la encuesta, las mismas que serán tomadas en cuenta para el instrumento definitivo.

Se procedió a elaborar los formularios a base de preguntas con respuestas alternativas referente al problema de investigación, se mandó a reproducir los formularios para el uso o llenado adecuado de estos formularios. Una vez, preparados todos los materiales y los instrumentos utilizar se procederá a realizar la encuesta a las personas seleccionadas.

Encuesta. La encuesta será aplicada previamente mediante una prueba piloto del 10 % y fue validado mediante la prueba de alfa de crombach, que es una media ponderada de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala y validez con R de Pearson; Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas (alpha de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alpha de Cronbach estandarizado).

La confiabilidad del cuestionario se evaluará mediante la prueba K de Kurder Richardson Formula 20 para conocimientos, obteniendo un coeficiente de 0.94 y para actitudes mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0.68.

Cuadro N° 9: Estadístico de fiabilidad, Alpha de Cronbach del instrumento**.**

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.940	94

Fuente: Base de datos de la encuesta.

Luego de ello se seguirá el siguiente procedimiento:

1. Se solicitará autorización por escrito ante mesa de partes del Juzgado especializado asimismo a cada una de las personas para la aplicación de las encuestas.

2. Se acudirá al archivo del Poder Judicial para conocer los procesos ejecutados durante el año 2017.

3. Con el permiso verbal en caso de ser positivo, se aplicará la encuesta (cuestionario); previamente se informará a los trabajadores el objetivo de la investigación, se solicitó su colaboración y se indicó que el instrumento es anónimo y los datos que proporcionen servirán exclusivamente para los fines de la investigación.

Técnicas de procesamiento y presentación de datos:

a) Se creó una base de datos codificados en el programa Excel, para luego ser importados al SPSS versión 22 y SAS, lo que permitió evidenciar los resultados y elaborar las discusiones respectivas.

b) Se elaborará tablas estadísticas con frecuencias y porcentajes, así como gráficos para presentar los resultados.

c) El análisis e interpretación de los resultados se realizarán a través de la estadística descriptiva e inferencial, el marco teórico y los antecedentes con el fin de comparar y responder a los objetivos e hipótesis planteadas.

Pruebas Estadística

Para contrastar la hipótesis se utilizó el análisis de correlación múltiple y la Prueba *U* de Mann Whitney para dos muestras independientes (*U*) con un nivel de significancia de 0,05 (valores críticos de alfa (*α*) por ser una de las pruebas más potentes de entre las no paramétricas para evaluar una variable cuantitativa ordinal que contrasta las medianas de dos grupos independientes con libre distribución normal

Se trabajó en $\chi^2 = \Sigma \frac{(O-E)^2}{E}$ función de las diversas técnicas estadísticas y de acuerdo al seguimiento del diseño respectivo y distribución de frecuencias se ha aplicado la prueba del Chi Cuadrado, asociación regresión) y correlación de variables.

4.7. RIGOR CIENTÍFICO

Para asegurar la confiabilidad y credibilidad; minimizar los sesgos y tendencias, y rastrear los datos en su fuente empírica (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1.1. Descripción de los resultados

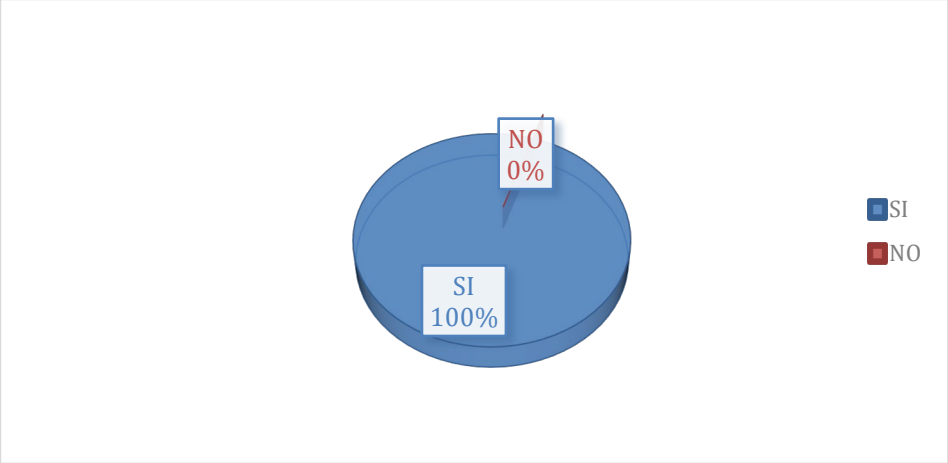
A. ENCUESTAS REALIZADAS A TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO LABORAL PERMANENTE DE CALLERÍA (10).

I. CONOCIMIENTOS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO.

Tabla N° 1: ¿Conoce usted la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Juzgado Especializado?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	10	100
NO	0	0
Total	10	100

Figura N° 2: ¿Conoce usted la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Juzgado Especializado?



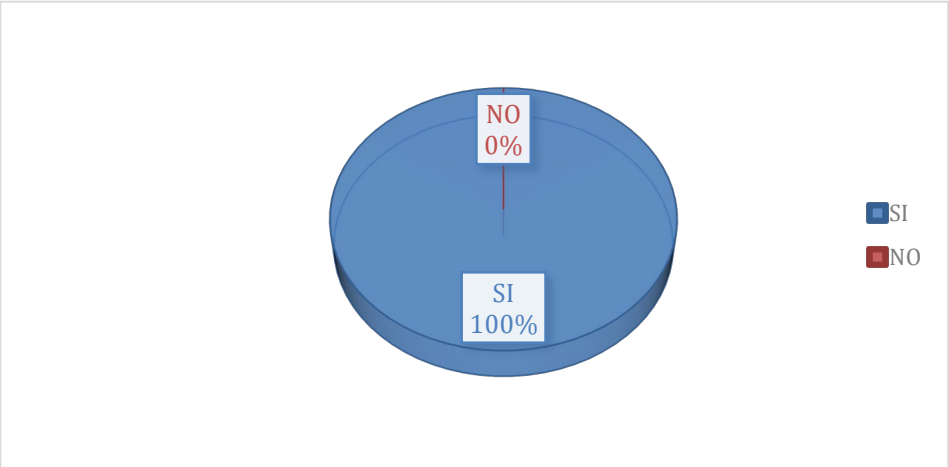
Fuente: Encuesta realizado en el estudio.

Interpretación: La tabla 1 y la figura 2 muestran que, el 100% de los encuestados afirman que, si conocen sobre la implementación de la NLPT en el Distrito Judicial de Ucayali, asimismo están debidamente informados y capacitados respecto al tema

Tabla N° 2 ¿Conoce los procedimientos que se han implementado en la NLPT?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	10	100
NO	0	0
Total	10	100

Figura N° 3: ¿Conoce los procedimientos que se han implementado en la NLPT?



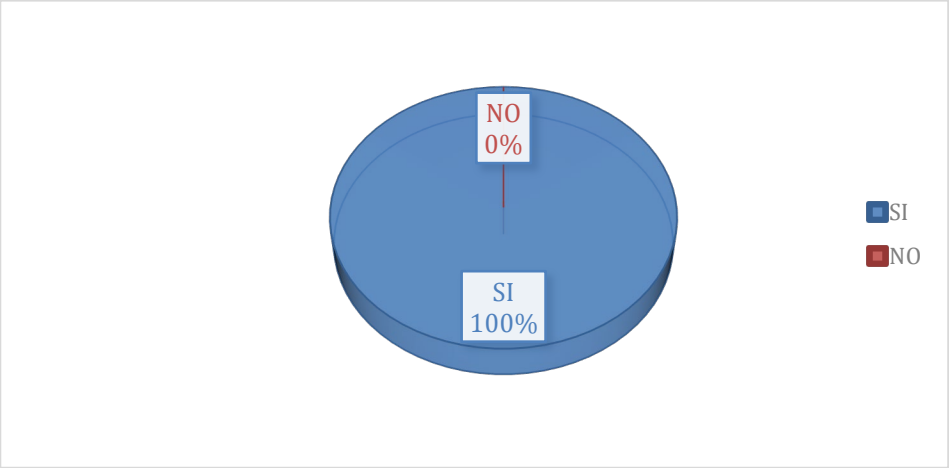
Fuente: Encuesta

Interpretación: La tabla 2 y la figura 3 muestran que, en su totalidad de los encuestados conocen los procedimientos que se han implementado en la NLPT, esto equivale al 100% de los participantes que vienen a ser los trabajadores del Juzgado Especializado Laboral.

Tabla N° 3: Con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ¿Considera usted que los procesos laborales han mejorado en su eficacia?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	10	100
NO	0	000
Total	10	100

Figura N° 4: Con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ¿Considera usted que los procesos laborales han mejorado en su eficacia?



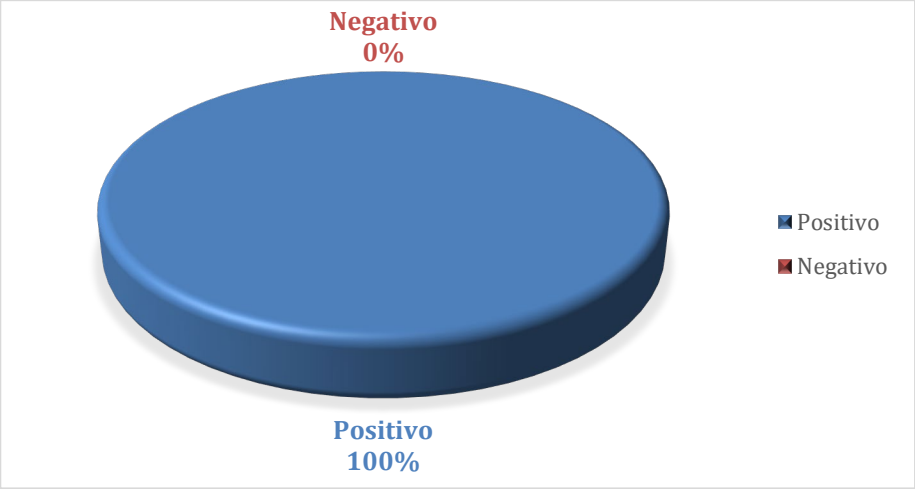
Fuente: Encuesta

Interpretación: La tabla 3 y la figura 4 muestran que, todos los participantes concuerdan con su respuesta al afirmar que, si consideran que los procesos laborales que ingresaron al Juzgado Especializado laboral con el NLPT han mejorado en su eficacia, y que ninguno de los encuestados niega su eficacia.

Tabla N° 4. Con relación a la pregunta anterior ¿Cómo considera Ud. que ha sido el impacto de la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha tenido en la administración de justicia en Callería para el Juzgado Especializado Laboral?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	10	100
NO	0	0
Total	10	100

Figura N° 5: Con relación a la pregunta anterior ¿Cómo considera Ud. que ha sido el impacto de la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha tenido en la administración de justicia en Callería para el Juzgado Especializado Laboral?



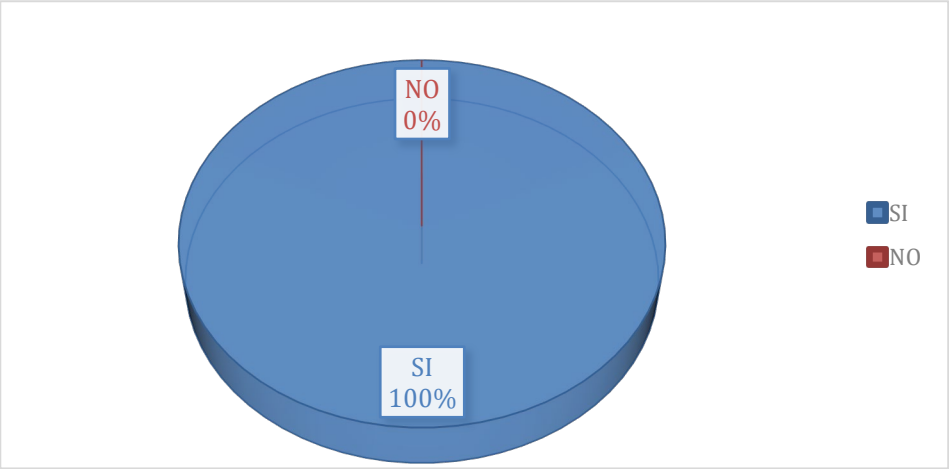
Fuente: Encuesta

Interpretación: La tabla 4 y la figura 5 muestran que, el 100% de los encuestados afirman que la implementación de la NLPT ha tenido un impacto positivo, siendo beneficioso a los procesos, y con ello la mejora de la Administración de Justicia en el ámbito Laboral en el Distrito Judicial de Ucayali – Callería.

Tabla N° 5. ¿Cree Ud. que la NLPT está siendo correctamente utilizada por los magistrados de este Juzgado Especializado en los procesos?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	10	100
NO	0	0
Total	10	100

Figura N° 6. ¿Cree Ud. que la NLPT está siendo correctamente utilizada por los magistrados de este Juzgado Especializado en los procesos?



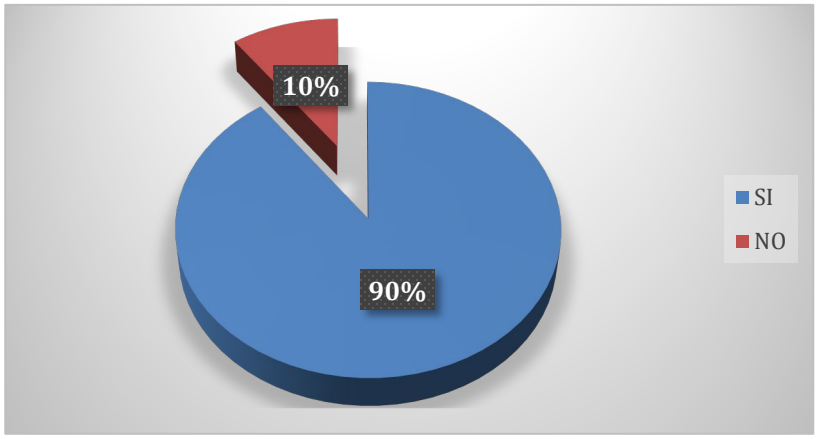
Fuente: Encuesta

Interpretación: La tabla 5 y la figura 6 muestran que, todos los participantes que fueron encuestados creen que la NLPT está siendo correctamente utilizada por los magistrados y dan su total respaldo a los justiciables.

Tabla N° 6 ¿Considera Ud., que la preparación o conocimiento que posean las partes procesales influye en el correcto desarrollo de la implementación de la NLPT?

ESCALA VALORATIVA	**N°**	**%**
Si	9	90
NO	1	10
Total	10	100

Figura N° 7: ¿Considera Ud., que la preparación o conocimiento que posean las partes procesales influye en el correcto desarrollo de la implementación de la NLPT?



Fuente: Encuesta

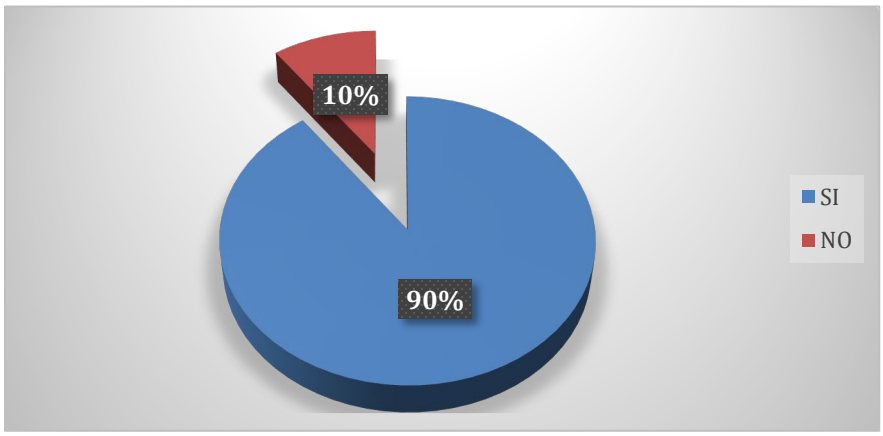
Interpretación: La tabla 6 y la figura 7 muestran que, el 90% de los encuestados consideran que la preparación y los conocimientos que poseen las partes procesales influyen de gran manera en el desarrollo de la implementación de la NLPT, y que 10% de los encuestados niegan que influya en el correcto desarrollo de la NLPT.

Tabla N° 7. Con la creación del Módulo Laboral-NLPT, se creó el ETI Laboral y se establecieron estándares de producción jurisdiccional (procesos y audiencias). Considera Ud., ¿Qué estos estándares se cumplen?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	9	90
NO	1	10

Total	10	100

Figura N° 8: Con la creación del Módulo Laboral-NLPT, se creó el ETI Laboral y se establecieron estándares de producción jurisdiccional (procesos y audiencias). Considera Ud., ¿Qué estos estándares se cumplen?



Fuente: Encuesta

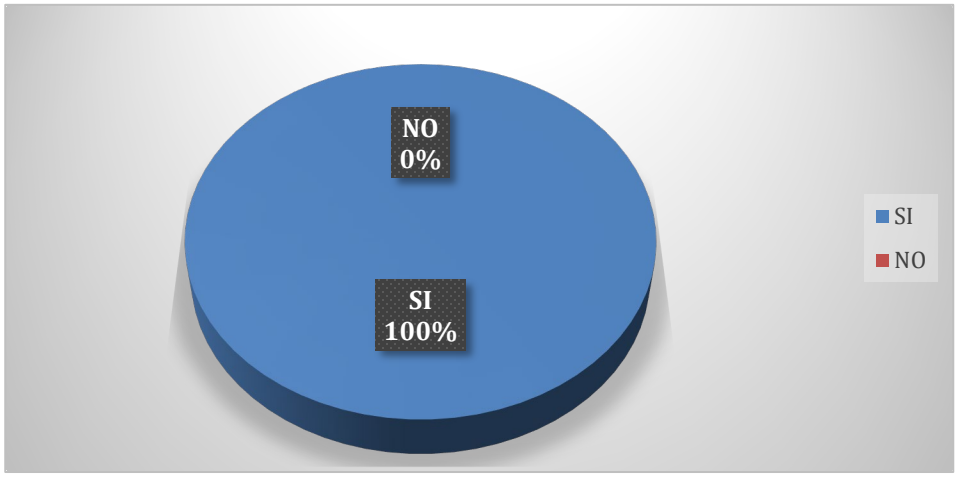
Interpretación: La tabla 7 y la figura 8 muestran que, el 90% de los participantes en la encuesta realizada, creen que el módulo Laboral – NLPT, y afirman que cumple con los estándares que proporciona el ETI respecto a la producción jurisdiccional. Y que el 10% niegan que se cumple estos estándares.

II. CONOCIMIENTO SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA NLPT

Tabla N° 8. Considera Ud., ¿Que con la implementación de la Ley N°29497 se cumple correctamente los principios de celeridad y economía procesal?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	10	100
NO	0	0
Total	10	100

Figura N° 9: Considera Ud., ¿Que con la implementación de la Ley N°29497, se cumple correctamente los principios de celeridad y economía procesal?



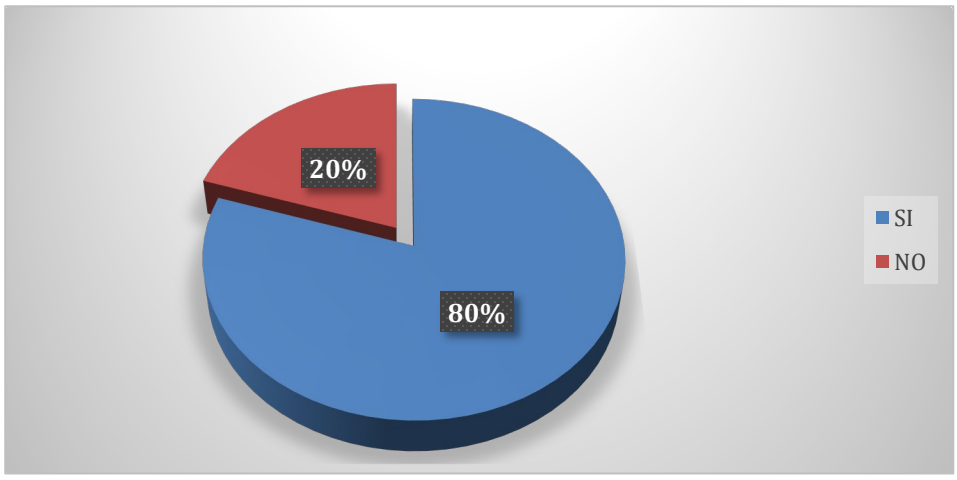
Fuente: Encuesta

Interpretación: La tabla 8 y la figura 9 muestran que, el 100% de los encuestados consideran que con la implementación de la Ley N° 29497 se cumple correctamente con los principios de celeridad economía procesal.

Tabla N° 9. Considera Ud. respecto a la celeridad y economía procesal ¿Qué aún existen falencias en el desarrollo de los procesos?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	8	80
NO	2	20
Total	10	100

Figura N° 10. Considera Ud. respecto a la celeridad y economía procesal ¿Qué aún existen falencias en el desarrollo de los procesos?



Fuente: encuesta

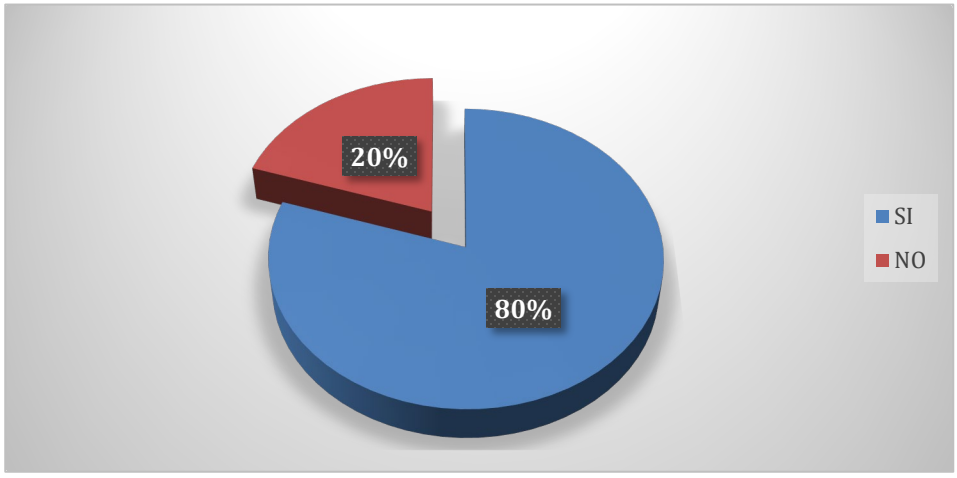
Interpretación: La tabla 9 y la figura 10 muestran que, el 80% de los encuestados consideran que aún existen falencias en el desarrollo de los procesos

a pesar a la utilización de la celeridad y economía procesal, y que el 20% niegan que no existan falencias en el desarrollo de los procesos.

Tabla N° 10. Considera Ud., ¿Qué las diferencias entre la ley 26636 (derogada) y la ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) impiden el debido cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal en los nuevos casos?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	8	80
NO	2	20
Total	10	100

Figura N° 11: Considera Ud., ¿Qué las diferencias entre la ley 26636 (derogada) y la ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) impiden el debido cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal en los nuevos casos?



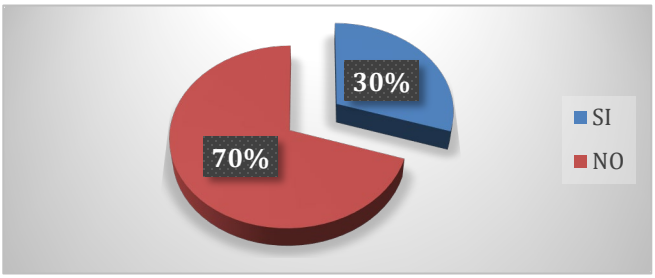
Fuente: Encuesta

Interpretación: La tabla 10 y la figura 11 muestran que, el 80% de los encuestados afirman que la diferencia entre la Ley 26636 (derogada) y la ley 29497 (NLPT) impide en el debido cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal, y que el 20% niegan que impidan con el debido cumplimiento.

Tabla N° 11. Considera Ud., ¿Que los Juzgados de Paz Letrado Laboral, el Juzgado Laboral y la Sala Laboral son suficientes para atender la gran demanda que existen en este tipo de proceso y a su vez cumplir con los principios procesales de celeridad y economía procesal que la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

ESCALA VALORATIVA	N°	%
Si	3	30
NO	7	70
Total	10	100

Figura N° 12. Considera Ud., ¿Que los Juzgados de Paz Letrado Laboral, el Juzgado Laboral y la Sala Laboral son suficientes para atender la gran demanda que existen en este tipo de proceso y a su vez cumplir con los principios procesales de celeridad y economía procesal que la Nueva Ley Procesal de Trabajo?



Fuente: Encuesta

Interpretación: La tabla 11 y la figura 12 muestran que, el 70% de los encuestados niegan que el Juzgado de Paz Letrado Laboral, el Juzgado Laboral y la Sala Laboral sean suficientes para atender la gran demanda que existen en este tipo de procesos y a su vez cumplan con los principios procesales de celeridad y economía procesal, y que 30% afirman que si son suficientes para cubrir esta demanda procesal.

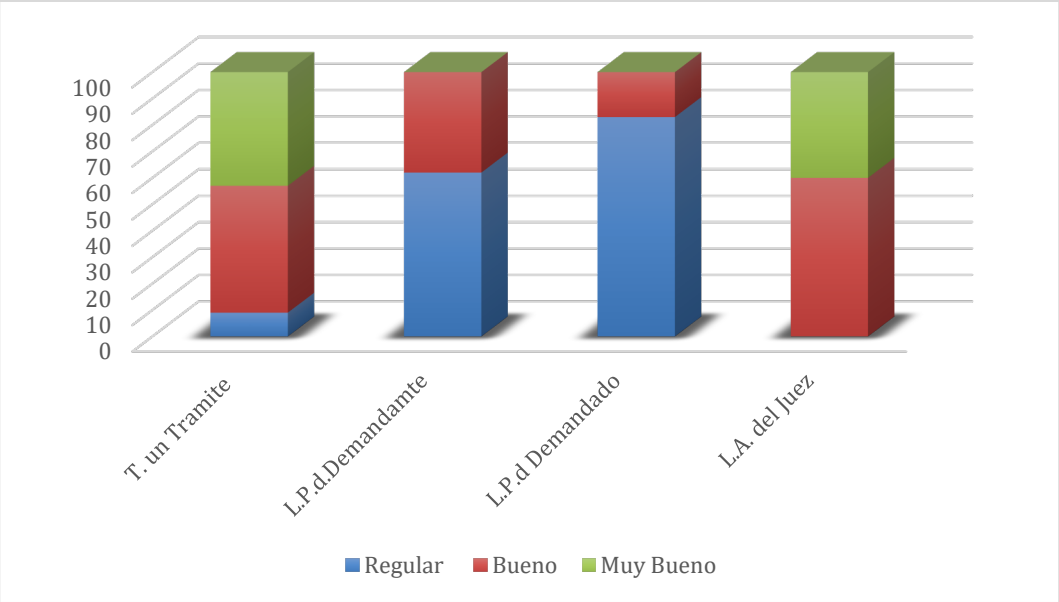
B. FICHAS DE OBSERVACIÓN DE EXPEDIENTE JUDICIAL (42)

Tabla N° 12: Aspectos a observar la tramitación de los procesos

Trámite del Proceso

ESCALA VALORATIVA		N°	%
Tiene un trámite	Regular	4	09
	Bueno	20	48
	Muy Bueno	18	43
Total		42	100
Participación del demandado	Regular	26	62
	Bueno	16	38
	Muy Bueno	0	00
Total		42	100
Participación del demandante	Regular	35	83
	Bueno	7	17
	Muy Bueno	0	00
Total		42	100
La actuación del juez	Regular	0	00
	Bueno	25	60
	Muy Bueno	17	40
Total		42	100

Figura N° 13: Aspectos a observar la tramitación de los procesos



Fuente: Archivo del Poder Judicial

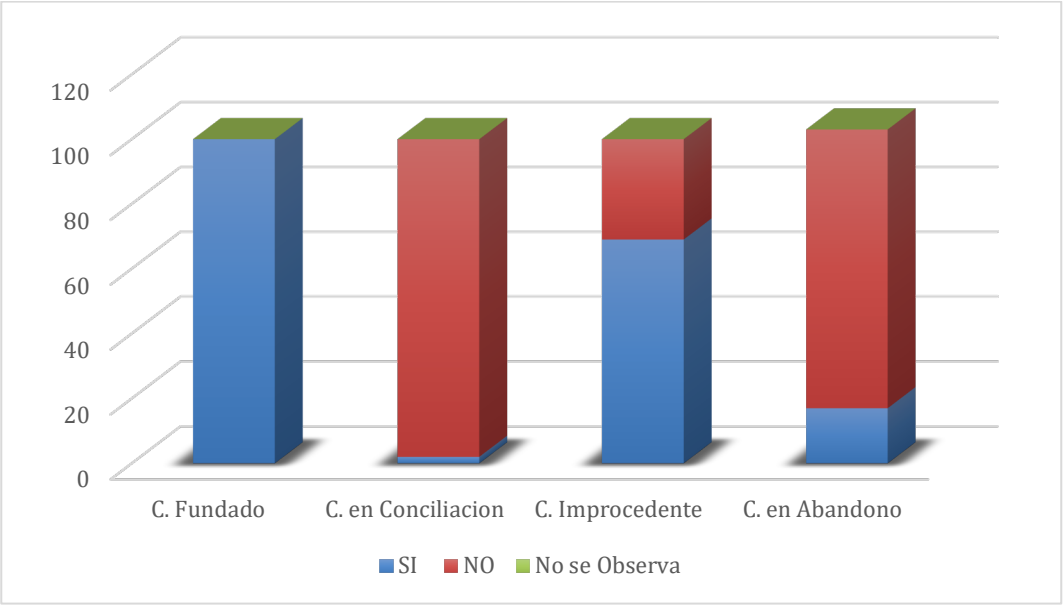
Interpretación: En este aspecto observamos que, respecto al trámite del proceso la mayor participación de los sujetos procesales se da referente al demandante, de manera regular con un 83% de desempeño como sujeto procesal activo, siguiendo su impulso procesal, con la única finalidad de obtener una respuesta positiva respecto al proceso que sigue referente al NLPT.

Tabla N° 13. Contenido del expediente respecto el principio de celeridad y economía procesal.

A). Culminación del Proceso.

ESCALA VALORATIVA		***N°***	**%**
Culminó fundada	**Si**	42	100
	No	0	0
	No se observa	0	0
Total		42	100
Culminó en conciliación	**Si**	1	02
	No	41	98
	No se observa	0	0
Total		42	100
Culminó declarando improcedente	**Si**	29	69
	No	13	31
	No se observa	0	0
Total		42	100
Culminó en abandono	**Si**	7	17
	No	35	83
	No se observa	0	0
Total		42	100

Figura N° 14. Contenido del expediente respecto el principio de celeridad y economía procesal.



Fuente: Archivo del Poder Judicial

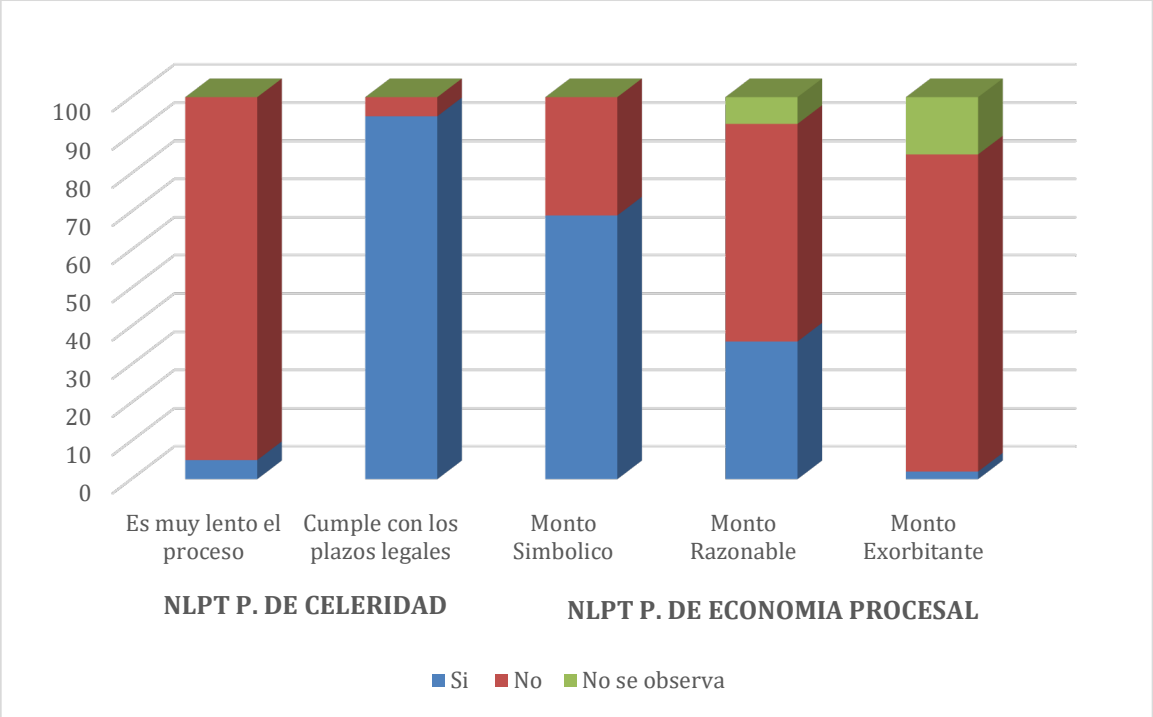
Interpretación: Referente a la tabla 13 y el figura 14, podemos observar que los expedientes en revisión, el 98% de los procesos no han culminado en conciliación, convirtiéndose en una carga procesal inminente, dejando de lado el mecanismo de celeridad procesal que es, la conciliación extrajudicial; y que el 69% de los expediente en estudio han sido declarados improcedentes, por alguna deficiencia de forma, haciendo más extenso el trámite del mismo, y que el 83% de los demandantes no deciden abandonar y prosiguen impulsando sus expedientes para encontrar el beneficio que el estado les otorga en referencia a la NLPT, y con el 100% de las procesos ha culminado declarando fundada la demanda en todo sus extremos.

Tabla N° 14. Principios de celeridad y economía procesal

B) Principio de celeridad y economía procesal en el proceso.

ESCALA VALORATIVA			*N*°	%
De acuerdo a la NLPT sobre el principio de celeridad procesal	Es muy lento el proceso	**Si**	2	5
		No	40	95
		No se observa	0	0
	Total		42	100
	Cumple con los plazos legales	**Si**	40	95
		No	2	5
		No se observa	0	0
	Total		42	100
De acuerdo a la NLPT	Monto simbólico	**Si**	22	69
		No	16	31
		No se observa	4	0
	Total		42	100
	Monto Razonable	**Si**	15	36
		No	24	57
		No se observa	3	7
	Total		42	100
	Monto exorbitante	**Si**	1	2
		No	35	83
		No se observa	6	15
	Total		42	100

Figura 15.- Principios de Celeridad y Economía Procesal



Fuente: Expedientes de Archivo del poder judicial

Interpretación: Referente a la tabla 14 y el figura 15, podemos observar que, de acuerdo a la NLPT referente al principio de Celeridad del proceso, el 95% de las fichas obtenidas de los expedientes en estudio, se puede corroborar que el proceso no es muy lento y que si cumple con los plazos legales con un 95% de afirmación, y respecto al principio de Economía procesal, que, el monto simbólico es aceptable con un 69% de aprobación y que si está dentro de los parámetros encomios del demandante, y que el monto es de manera razonable para la mitad de las fichas de observación de los expedientes judiciales en estudio con un 57% de aprobación, y que los monto no pasa la valla de lo exorbitante con un 83% de

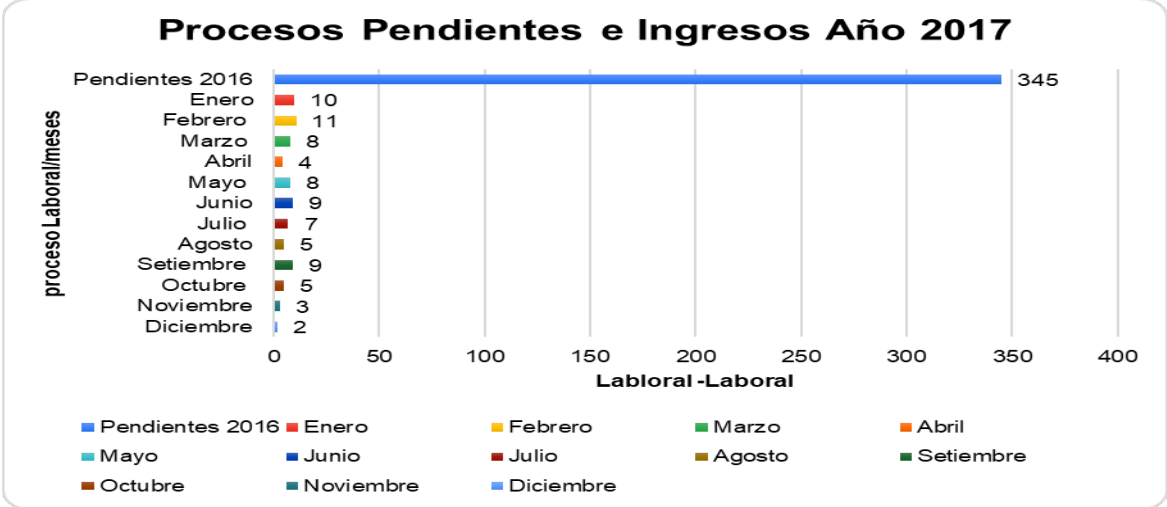
aceptación por parte de los demandantes que han seguido su proceso de manera aceptable, respecto a los gasto procesales referente a la economía procesal.

c) Procesos ingresados y pendientes y resueltos en el Primer Juzgado De Trabajo

Tabla N° 15. Procesos Pendientes e Ingresados por meses - Periodo 2017

Proceso/ meses	Pendientes 2016	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total
Laboral - Laboral	345	10	11	8	4	8	9	7	5	9	5	3	2	426

Figura N° 16: Proceso pendientes e ingresos en el año 2017



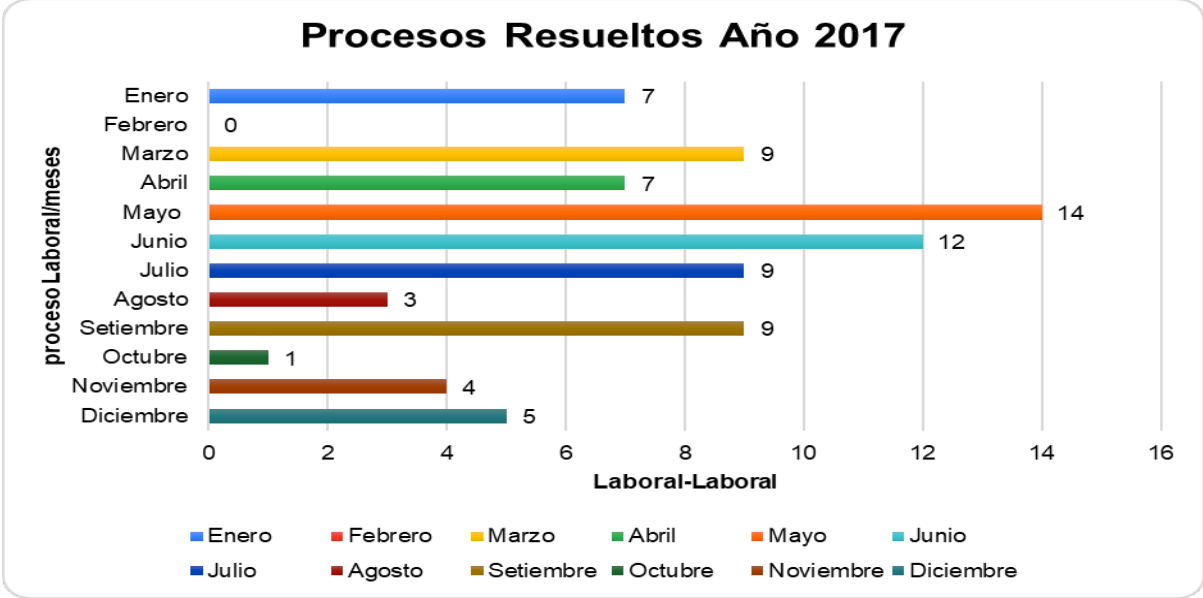
Interpretación

En la Tabla 15 y figura 16 podemos visualizar los procesos pendientes categorizados por meses que han ingresado durante el año 2017

Tabla N° 16. Procesos resueltos por meses – Periodo 2017

Proceso/ meses	Ene	Feb	Marzo	Abril	Mayo	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total Resueltos
Laboral - Laboral	7	0	9	7	14	12	9	3	9	1	4	5	80

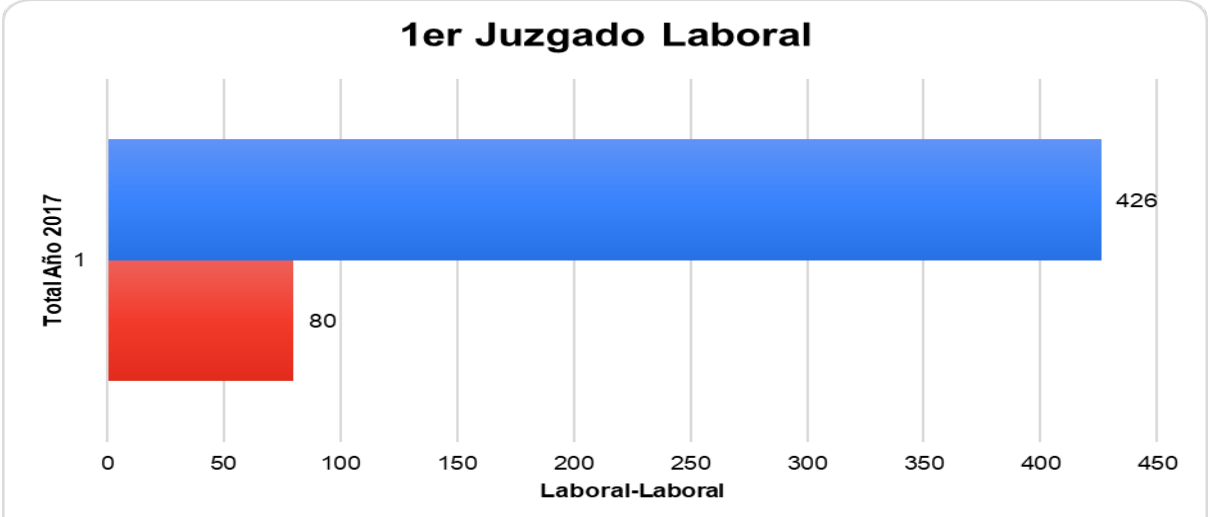
Figura N° 17: Procesos resueltos en el año 2017



Interpretación

En tabla 16 y figura 17 están descritos los procesos culminados durante el año 2017 con la implementación de la NLPT, con la debida aplicación de los principios de celeridad y economía procesal en el Distrito judicial de Ucayali

Figura N° 18: Respecto al 1° Juzgado laboral



Apreciación: El Primer Juzgado de Trabajo cerró el año 2017 con una carga de procesos pendientes de 346 expedientes

d) Procesos ingresado y pendientes y resueltos en el segundo Juzgado De Trabajo

Cuadro N° 10. Carga procesal con la NLPT

Meses/ etapas	Proceso secundario de calificación	Proceso principal		Procesos secundarios que derivan del principal
		Etapa trámite	Etapa ejecución	
	Ingresos	Ingresos	Ingresos	
	Total, ingresos a calificación	Total ingresos en trámite	Total ingresos ejecución	Audiencias programadas
	E	N	W	Ah
Enero	32	28	3	37
Febrero	30	38	2	30
Marzo	32	81	3	74
Abril	24	48	3	55
Mayo	48	45	1	78
Junio	33	67	2	76
Julio	29	51	3	39
Agosto	52	57	6	100

Setiembre	46	51	5	50
Octubre	37	57	15	112
Noviembre	46	45	24	139
Diciembre	24	28	17	100
			Total audiencias	890

Cuadro N° 11. Producción procesal con la NLPT

Meses/ etapas	**Proceso secundario de calificación**		**Proceso principal**		**Procesos secundarios que derivan del principal**	**Total producción jurisdiccional**
			Etapa trámite	**Etapa ejecución**		
	Calificación		**Resueltos**	**Resueltos**		
	Resueltos en calificación	**Total resueltos en calificación**	**Total de procesos principales resueltos en trámite**	**Total de procesos principales resueltos en trámite**	**Audiencias realizadas**	
	B	D	O	V	Ac	AE = D+O+V+AC-B
Enero	0	22	13	0	47	82
Febrero	2	29	17	0	44	88
Marzo	1	28	50	0	83	160
Abril	3	24	33	4	60	114
Mayo	2	31	57	0	86	172
Junio	1	30	58	0	80	167
Julio	1	31	20	0	42	92
Agosto	1	42	58	0	106	217
Setiembre	4	37	36	0	51	126
Octubre	2	44	87	3	126	258
Noviembre	0	39	65	0	129	236
Diciembre	1	20	78	1	104	203
				Total	958	1915

Cuadro N° 12. Cuadro comparativo entre audiencias programadas – audiencias realizadas

Meses/ audiencias	**Audiencias programadas Ah**	**Audiencias realizadas Ac**	**Diferencia**
Enero	**37**	**47**	**10**
Febrero	**30**	**44**	**14**

Marzo	**74**	**83**	**9**
Abril	**55**	**60**	**5**
Mayo	**78**	**86**	**8**
Junio	**76**	**80**	**4**
Julio	**39**	**42**	**3**
Agosto	**100**	**106**	**6**
Setiembre	**50**	**51**	**1**
Octubre	**112**	**126**	**14**
Noviembre	**139**	**129**	**-10**
Diciembre	**100**	**104**	**4**
Total	**890**	**958**	**68**

Nota: Se realizó 68 audiencias que no estuvieron programadas.

Cuadro N° 13. Cuadro comparativo entre la carga procesal y la producción jurisdiccional

	Total de procesos principales pendientes	**Total producción jurisdiccional**	**Total pendientes después de tramitados**
	AA	AE	T=AA-AE
	166	82	2
	184	88	8
	210	160	50
	264	114	36
	277	172	105
	268	167	101
	292	92	16
	319	217	102
	357	126	105
	370	258	112
	360	236	124
	357	203	154
Total	3424	1915	**1509**

Resultados equivale:

Suma al final del año	
Total, pendientes	**3424**
Total, trabajados	**1915**
Total pendientes fin de año	**1509**

Cuadro N° 14. Procesos pendientes finalizados durante el año 2017

Mes	Procesos principales pendientes	Producción jurisdiccional	Total procesos pendientes
	AA	AE	AC=AA-AE
Diciembre	357	203	154

Nota: se cerró el año 2017 con solo 154 expedientes pendiente.

Cuadro N° 15. Carga procesal pendiente – procesos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Meses/ etapas	PROCESO PRINCIPAL			Total, de procesos principales pendientes
	ETAPA TRÁMITE	ETAPA EJECUCIÓN		
	Total, pendientes en trámite	Pendientes plazo impugnatorio	Pendientes en ejecución	
	H	P	R	AA= H+P+R
Enero	126	12	28	166
Febrero	144	10	30	184
Marzo	165	13	32	210
Abril	200	29	35	264
Mayo	219	19	39	277
Junio	210	20	38	268
Julio	225	27	40	292
Agosto	256	20	43	319
Setiembre	258	49	50	357
Octubre	272	43	55	370
noviembre	245	46	69	360
diciembre	223	46	88	357

5.2. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Es importante señalar que la hipótesis general difiere: H1. Existe una correcta aplicación de los Principios de Celeridad y Economía Procesal en los Juzgados Especializados Laborales en el Distrito de Callería donde se ha implementado la NLPT.

De acuerdo con el análisis de resultados se ha determinado que la implementación de la NLPT en el Distrito Judicial de Ucayali ha causado efectos positivos para el desarrollo de los procesos en tiempos más cortos y a costos mínimos, creando diferencias bien marcadas con la anterior ley.

Tal como refiere (Castillo León, 2019) señala que respecto al principio de celeridad procesal que: La reducción en los proceso es debido a la aplicación del principio de celeridad, dándole el valor prioritario en cada proceso laboral, este principio se convierte en una de la herramientas de cambio de la cultura judicial, con la implementación de la NLPT es más frecuente el uso dado por los jueces y auxiliares preocupados en alcanzar las metas y variables de celeridad, las que incidirán positivamente en la calidad y la eficiencia del proceso y del servicio de justicia laborales (p.45)

De acuerdo con los resultados encontrados mediante la recolección datos realizadas a través de una encuesta realizada en el Segundo Juzgado Laboral, el cual afirma que en Ucayali al paso de un año y medio de la implementación de la NLPT, se observó que las demandas presentadas se lograron resolver un aproximado de 223 casos en 60 días.

Por otra parte, el Diario Oficial el (El Peruano, 2017) señaló que con la implementación de la NLPT ha dado como resultado que las controversias judiciales son resueltas con un aproximado de 324 casos al año como promedio. Teniendo como referencia que con la antigua ley los casos eran resueltos en un aproximado de 918 días.

Asimismo, cabe señalar conforme a las indagaciones es importante señalar que ante la gran demanda de procesos laborales que ingresan mes por mes es necesario la implementación de más Juzgados laborales con la finalidad de lograr una administración de justicia igualitaria y oportuna.

Los efectos de la implementación de la NLPT dado en el Distrito de Callería en el año 2017, ha permitido que los procesos se ejecuten en tiempos cortos, asimismo la debida aplicación del principio de celeridad y economía procesal, ha generado que los procesos sean menos costosos y de rápida ejecución.

Los resultados encontrados $p<0.05$ rechaza la hipótesis nula (H0) concluyendo que la Implementación del principio de celeridad y economía procesal en la NLPT ha producido mejoras en tramitación de los procesos Laborales, tales como se observa en las figuras 14 y 15.

a) Conocimientos generales de la NLPT

Afirmación 1, pregunta 1 respecto al conocimiento de la implementación de la NLPT, se observó que el 100% de los encuestados afirman conocer, ante su instauración recibieron la capacitación debida respecto al desarrollo del proceso y como a los cambios que se generarían dentro del desarrollo procesal.

Afirmación 2, pregunta 2 conocimiento sobre los procedimientos implementados en la NLPT, el 100% de los encuestados afirman conocer los procedimientos, que les permitirá guiar a las partes ante el desconocimiento del mismo.

Afirmación 3, pregunta 3 respecto a la mejora de los procesos laborales; se observó que el 100% de los encuestados señalan que los procesos nuevos que ingresaron al Juzgado especializado con la NLPT, en comparación con la antigua ley si observó mejoras en la eficacia de los procesos.

Afirmación 4, pregunta 4 respecto como se ha recibido la implementación de la NLPT; refiere el 100% de los encuestados que el acoplamiento a la NLPT fue positivo, permitiendo mejorar la Administración de Justicia en el Juzgado Especializado de Trabajo, así como la reducción de costos y tiempo en los procesos.

Afirmación 5, pregunta 5 respecto al uso correcto o incorrecto de la NLPT en el Juzgado Especializado Laboral, refieren que el 100% de los encuestados consideran que viene ejecutando de manera positiva y correcta la Implementación de la NLPT, permite a los trabajadores de dicho juzgado avanzar con la carga procesal, y permite sacar la mayor cantidad de procesos.

Afirmación 6 pregunta 6, respecto la preparación o conocimiento de la NLPT de las partes; si observo que el 90% de los encuestados que la preparación y conocimiento de la implementación de la NLPT es importante para que su desempeño sea más eficaz, en tanto el 10% niegan que el conocimiento o desconocimiento que posean las partes influyan en el desarrollo del proceso.

Afirmación 7 pregunta 7 respecto creación del Módulo Laboral NLPT se creó el ETI Laboral y se establecieron estándares de producción jurisdiccional (procesos y audiencias). Considera Ud., ¿Qué estos estándares se cumplen?, refieren que el 90% de los encuestados que se cumple los estándares de producción jurisdiccional con relación a los procesos y audiencias, asimismo un 10% considera que no se cumple cabalmente con los estándares existiendo vacíos y cientos casos desconocimiento.

b) Los principios de celeridad y economía procesal

Afirmación 8 pregunta 8 respecto al correcto cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal en la implementación de la NLPT, el 100% de los encuestados consideran dichos principios se cumplen conforme a la ley con el fin de lograr la mayor cantidad de procesos culminados.

Afirmación 9, pregunta 9 respecto al celeridad y economía procesal, apresar de la innovación con la NLPT sigue existiendo falencias en el desarrollo de los proceso, el 90% de los encuestados afirman que los procesos se desarrollan correctamente y que han mejorado de gran manera con la aplicación de los principios de celeridad y economía procesal obteniendo satisfacción de las partes; asimismo el 10% señala que aún existe ciertas falencia que no permiten culminar con prontitud ciertos casos, implicando también el desconocimiento del mismo.

Afirmación 10 pregunta 10, respecto a las diferencias entre la ley N° 26636 (derogada) y la ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) generan confusión impidiendo su debido cumplimiento respeto a los principios de celeridad y economía

procesal; el 80 % de los encuestados refieren que las diferencia entre ambas leyes y el acoplamiento genera confusiones al momento del estudio de cada caso; caso contrario el 20% señalan las diferencias entre ambas leyes no impide que se desarrolle correctamente cada proceso, permitiendo la aplicación de los principios de celeridad y economía procesal para cada caso, de forma particular.

Afirmación 11 pregunta 11, respecto a los juzgados de paz Letrado Laboral, Juzgado Laboral y sala Laboral son suficientes para atender la gran demanda de procesos existentes; el 30% de los encuestados afirman que los tres juzgados se abastecen para la atención y resolución de los procesos con la NLPT, en tanto el 70% manifiesta que no es suficiente, que es necesario la implementación de más juzgados para lograr al objetivo anual y resolver los casos en tiempos más cortos.

Cuadro Nº 16: Valores obtenidos de la encuesta realizada.

AFIRMACIONES		**HIPÓTESIS GENERAL ESPECÍFICA**	
CONOCIMIENTOS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO			
N°		**SI**	**NO**
1	¿Conoce usted la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Juzgado especializado?	**X**	
2	Ud. ¿Conoce los procedimientos que se han implementado en la NLPT?	**X**	
3	Con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ¿Considera usted que los procesos laborales han mejorado en su eficacia?	**X**	
4	Con relación a la pregunta anterior ¿Cómo considera Ud. que ha sido el impacto de la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha tenido en la administración de justicia en Callería para los Juzgados Especializados Laborales?	**X**	
5	¿Cree Ud. que la NLPT está siendo correctamente utilizada por los magistrados de este Juzgado Especializado en los procesos?	**X**	

6	Considera Ud., que la preparación o conocimiento que posean las partes procesales influye en el correcto desarrollo de la implementación de la NLPT	**X**	
7	Con la creación del Módulo Laboral-NLPT, se creó el ETI Laboral y se establecieron estándares de producción jurisdiccional (procesos y audiencias). Considera Ud., ¿Qué estos estándares se cumplen?		**X**
CONOCIMIENTO SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA NLPT			
8	Considera Ud., ¿que con la implementación de la Ley N°29497 se cumple correctamente los principios de celeridad y economía procesal?	**X**	
9	Considera Ud. respecto a la celeridad y economía procesal ¿Qué aún existen falencias en el desarrollo de los procesos?		**X**
10	Considera Ud., ¿Qué las diferencias entre la ley 26636 (derogada) y la ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) impiden el debido cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal en los nuevos casos?:	**X**	
11	Considera Ud., ¿Que los Juzgados de Paz Letrado Laboral, el Juzgado Laboral y la Sala Laboral son suficientes para atender la gran demanda que existen en este tipo de proceso y a su vez cumplir con los principios procesales de celeridad y economía procesal que la Nueva Ley Procesal de Trabajo?:		**X**

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1. CONCLUSIONES

Lugo de la contratación teórica y la realidad, de acuerdo a las fuentes de información recabadas y analizadas, por otro lado, se realizó una comparación entre la antigua Ley y la implementación de la NLPT, y, la aplicación de los principios de celeridad y economía procesal; se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Con la implementación de la NLPT, se ha logrado una mejora progresiva, así como el uso de tecnología avanzada como son notificación electrónica, dirección electrónica, expediente electrónico, el uso del registro o grabaciones en audio, así como videos sobre la audiencia de juzgamiento.
2. Asimismo, la implementación de la NLPT permitió simplicidad y sencillez en los trámites realizados en los procesos laborales, evitándose con ello los excesivos requisitos y solemnidades, permitiendo a los magistrados resolver los casos en los plazos establecidos y en tiempo corto, observando asi una evidente mejora con relación al principio de economia procesal.
3. Asimismo, con la NLPT se implementa la mejoría en el principio de celeridad, el cual es un mecanismo que ayuda a dar solución a los conflictos laborales, permitiendo que con este nuevo diseño los procesos tengan una duración máxima de tres instancias en un lapso de seis meses.
4. El principio de economía procesal cumple un rol importante dentro de la nueva Ley, permitiendo al prestador personal del servicio durante el proceso ante todas las instancias se encuentren exonerados el pago de tasas o aranceles judiciales cuando

el monto de la pretensión no supere las 70 URP o cuando la pretensión es inapreciable en dinero.

5. De acuerdo a la encuesta realizada al segundo juzgado Especializado Laboral de Coronel Portillo, respecto a la implementación y conocimiento sobre el procedimiento de NLPT refiere en un 100% de conocer su incorporación e procedibilidad; asimismo un 70% y 80% señalan que aún existen casos con la antigua ley, el cual genera confusiones en la debida aplicación y con ella arrastra falencia en ciertos aspectos que podrían perjudicar a la correcta aplicación de la NLPT.

6. Llegamos también a la conclusión, mediante la encuesta realizada, que un 70% de los operadores de justicia, consideran que los dos (02) Juzgados de Paz Letrado Laboral, un (01) Juzgado Especializado Laboral y una (01) Sala Laboral, no son suficiente para afrontar la carga procesal que ha venido en aumento, haciendo que los plazos contemplados en la NLPT esten por llegar a un punto de quiebre, cosa que no favore a la correcta aplicación de la misma.

Como conclusión final, a este trabajo de investigación que nos ha llevado a observar de cerca las actividades del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, en especial las actividades del Segundo Juzgado Laboral, durante el año 2017, a casi dos años de la implementacion de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, dada en el 2015, que si ha generado un impacto positivo puesto que ha comenzado con carga procesal cero, pero, al llegar a su segundo año, no ha bajado el ritmo y ha venido cumpliendo con las metas establecidas por el Equipo Tecnico Institucional del Módulo Laboral, además de lograr complementarla con el uso de la tecnología,

teniendo como principal falencia la carencia de conocimiento del proceso por las partes procesales.

6.2. SUGERENCIAS

La investigación permitió realizar una comparación entre el desarrollo procesal de la Antigua LPT y la NLPT, con finalidad de observar las mejoras o si aún sigue la misma tendencia, por lo que sugerimos los siguiente:

a) Ante la existencia de casos con la Antigua Ley Procesal del Trabajo N° 26636, sugerimos que deberia existir un módulo específico solo para el desarrollo de dichos casos, con la finalidad de no crear confusión en el momento de la aplicación del derecho para cada caso específico.
b) Por otra parte como se expuso en el punto 6 de la conclusión, con la NLPT, se ha incrementado la carga procesal, por lo que se sugiere la creación de más Juzgados y de manera descentralizada, con la finalidad de lograr cumplir con las metas anuales planteadas por el Equipo Técnico Institucional y los principios procesales que riguen esta ley, y asi evitar la congestión procesal, disminuir la carga procesal y el descontento de las partes, logrando asi mejorar la producción procesal y mantener la entrega de una tutela jurisdiccional efectiva.
c) ¿Qué aspectos deberían de reformarse en la NLPT? Consideramos que debería estar especificado en la competencia, aumentar competencia en los Juzgados de Paz, asimismo es importante definir concretamente la regla de litigación oral dentro del desarrollo del proceso laboral, por otro lado, debe ser reformarse los recursos, ampliando la cuantía para acceder

al recurso de casación y permitir una instancia superior para solución de casos. Así también lo señala (Arévalo Vela, 2015) Juez de la Corte Suprema que “Tenemos también que redefinir el papel del proceso abreviado laboral y establecer un proceso especial de tutela de derechos fundamentales en el trabajo. En el título preliminar de la NLPT se deben establecer reglas, sobre todo, para la correcta interpretación de las normas del texto de esta ley”.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arévalo Vega, J. (2007). *Derecho procesal del trabajo.* Grijley.

Arévalo Vela, J. (2010). Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú. En A. d. Social, *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo* (pág. 24). AMAG Y SPDTSS.

Arévalo Vela, J. (2010). Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Arévalo Vela, J. (19 de 11 de 2015). "Es necesario una reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo". (D. E. Peruano, Entrevistador) Obtenido de El Peruano.

Bericat. (1998). *La Integración de Los Métodos Cuantitativos y Cualitativos.* Obtenido de Scribd: https://es.scribd.com/document/246385526/Bericat-1998-La-Integracion-de-Los-Metodos-Cuantitativos-y-Cualitativos

Bernales Ballesteros, E. (2012). *La Constitución de 1993 veinte años después.* IDEMSA.

Boleso, H. H. (s.f). *Celeridad y Economía procesal.* Obtenido de Revista Científica del EFT Nº 5, www.eft.org.ar. : http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:o5zEwuSHlHQJ:ceprocesales.org/files/doctrinas/2019-09/pdf/48-1569333989.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe&client=firefox-b-d

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica.* San Marcos.

Castillo León, V. (junio de 2019). *Algunos criterios jurisdiccionales que afectan a la celeridad procesal.* Obtenido de NLPT Revista Nueva Ley: file:///F:/Downloads/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf

Ciudad Reynaud, A. (2012). *Relatoría principal presentada en el "Taller sobre Derecho Procesal del Trabajo", en el marco del XX Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

Cruz Villalón, J. (2008). *Compendio del derecho de trabajo.* Tecnos.

De Buen Lazo, N. (1988). *Derecho procesal del trabajo.* Porrúa S.A.

De los Heros Pérez, A. (2005). *VVAA Aportes para la reforma del proceso laboral peruano.* SPDTSS.

Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Primera edición ed.). (Noviembre 2010).

Eisner, I. (1984). *Planteos procesales.* La Ley.

El Peruano. (26 de 02 de 2017). Obtenido de https://elperuano.pe/noticia-juicios-laborales-se-resuelven-324-dias-promedio-51457.aspx

Gaceta Jurídica. (diciembre 2010). *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Primera edición ed.). Gaceta Jurídica.

Gamarra Vilchez, L. (2010). Doctrina y Análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Artículo, Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.*

Gamarra Vilchez, L. (2010). *Importancia y necesidad de los principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Doctrina y Análisis sobre la Nueva ley Procesal del Trabajo.* AMAG Y SPDTSS.

Gamarra Vilchez, L. (2010). *Los principios y fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. E Manual de la nueva ley Procesal del Trabajo.* Gaceta jurídica.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación.* McGraw Hill.

Huamán Estrada, E. (2010). *Los principios del proceso laboral peruano en la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Vol. Tomo N° 114). Revista Jurídica del Perú.

López, P. L. (2004). *POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext

Matos Zegarra, M. (s.f). Vicisitudes en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: A dos años de su vigencia en Arequipa. *Estudio Jurídico Muñiz, Ramírez, Pérez - Taíman & Olaya Abogados.*

Miro Quesada, F. (1998). *Ensayos filosóficos de Derecho.* Universidad Nacional de Lima.

Monroy Gálvez, J. (2009). *Los principios del proceso y procedimiento - Teoría General del Proceso* (Tercera edición ed.). Communitas.

Monroy Gálvez, J. F. (2010). *"Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo". Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* Gaceta Jurídica.

Neves Mujica, J., & Arce Ortiz, A. (2016). *Código del derecho laboral* (2da Edición ed., Vol. I). Palestra.

Oliveira Jara, R. A. (2017). *Aplicación de la nueva Ley Procesal del Trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015.* Obtenido de Universidad Señor de Sipan: http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4347

Paredes Infanzon, J. (1997). *La nueva ley procesal de trabajo.* San Marcos.

Paredes Infanzon, J. (1997). *La nueva Ley Procesal del Trabajo.* San Marcos.

Pasco Cosmópolis, M. (2010). *"Oralidad en nuevo paradigma". En soluciones laborales N° 24.* Gaceta Jurídica.

Pineda, B., De Alvarado, E. L., & De Canales, F. (1994). *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud* (Segunda Ed. ed.). Organización Panamericana de la Salud.

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo* (3ra ed.). Depalma.

Plá Rodríguez, A. (s.f). *Denomina reglas a los principios operacionales que permiten aplicar los principios generales o fundantes a una determinada realidad, sea esta de derecho sustantivo o procesal.*

Plá Rodríguez, A. (s.f). *Los principios del Derecho del Trabajo.*

Reyes Mendoza, J. A. (24 de 11 de 2017). *LOS PRINCIPIOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO N°29497.* Obtenido de slideshare: https://es.slideshare.net/armandoreyesmendoza/los-principios-en-la-nueva-ley-procesal-de-trabajo-n-82665752

Sierra Nieto, E., & Palacio Velásquez, C. (2012). *Derecho Procesal Laboral Colombiano: Una Mirada desde la Historia y Evolución.* UNIVERSIDAD EAFIT.

Somavia, J. (2006). *OIT, Trabajo decente en las América: una agenda hemisférica, 2006-2015, Informe del Director General, Juan Somavia, XVI Reunión Regional Americana.* Oficina Internacional de Trabajo.

Supo, J. (2012). *Seminario de investigación científica. Tipos de investigación.*

Tuérez B, T. L. (2016). *APLICACIÓN DEL SISTEMA ORAL LABORAL Y LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL.* Obtenido de UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES “UNIANDES”: http://45.238.216.28/handle/123456789/6135

Valadéz, D. (julio del 2005). *"La no aplicación y el Estado de Derecho" en AA.VV: Derecho Constitucional y Derechos Humanos.* BLG-CEDDAL-UNMSM.

Velásquez Flores, P. A. (31 de 08 de 2018). *Reforma de la nueva ley procesal de trabajo: resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario laboral*. Obtenido de PUCP: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12521

Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Comentarios a la NLPT.* Gaceta Jurídica.

Vinatea Recoba, L. (1996). *Las bases de la reforma del proceso laboral.* IUS ET VERITAS PUCP.

Vinatea, L., & Toyama, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis Normativo.* Gaceta Jurídica.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

La Aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo y su Impacto en los Principios de Celeridad y Economía Procesal, en los Juzgados Especializados Laborales en el Distrito de Callería entre enero del 2017 a diciembre del 2017

ENCUESTA

INTRODUCCIÓN

La finalidad que posee la investigación es conocer el modo de aplicación y los beneficios del NLPT así mismo el impacto que ha dado en la celeridad y economía procesal en los Juzgados Especializados Laborales en el Distrito de Callería, año 2017

INSTRUCCIONES

1. El desarrollo del cuestionario es de manera individual y confidencial. Las opiniones y datos que se brinda serán utilizados con fines de investigación.
2. Les pedimos, que pueda responder los enunciados con veracidad y transparencia.

3. De poseer duda alguna sobre cualquier interrogante, no dude en realizar las consultas que crea conveniente, estaremos atentos para su contestación.

INFORMACIÓN GENERAL

Encuesta a trabajadores del Juzgado Especializado Laboral en el Distrito de Callería – Ucayali

I. CONOCIMIENTOS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

1. ¿Conoce usted la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Juzgado especializado?

   a)Si
   b)No
2. Ud. ¿Conoce los procedimientos que se han implementado en la NLPT?
   a)Si
   b)No
3. Con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ¿Considera usted que los procesos laborales han mejorado en su eficacia?

   a)Si

   b)No

4. Con relación a la pregunta anterior ¿Cómo considera Ud. que ha sido el impacto de la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha tenido en la administración de justicia en Callería para los Juzgados Especializados Laborales?

   a)Si

   b)No

5. ¿Cree Ud. que la NLPT está siendo correctamente utilizado por los magistrados de este Juzgado Especializado en los procesos?

a)Si

b)No

6. Considera Ud., que la preparación o conocimiento que posean las partes procesales influye en el correcto desarrollo de la implementación de la NLPT

a) Si

b) No

Porque:_____

_____

_____

7. Con la creación del Módulo Laboral-NLPT, se creó el ETI Laboral y se establecieron estándares de producción jurisdiccional (procesos y audiencias). Considera Ud., ¿Qué estos estándares se cumplen?

a) Totalmente de acuerdo

b) De acuerdo

c) En desacuerdo

d) Totalmente en desacuerdo

II. CONOCIMIENTO SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN LA NLPT

8. Considera Ud., ¿que con la implementación de la Ley N°29497 se cumple correctamente los principios de celeridad y economía procesal?

a) Si.

b) No

9. Considera Ud. respecto a la celeridad y economía procesal ¿Qué aún existen falencias en el desarrollo de los procesos?

a) Si

b) No

10. Considera Ud., ¿Qué las diferencias entre la ley 26636 (derogada) y la ley 29497 (Nueva Ley Procesal de Trabajo) impiden el debido cumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal en los nuevos casos?:
    a) Si
    b) No
11. Considera Ud., ¿Que los Juzgados de Paz Letrado Laboral, el Juzgado Laboral y la Sala Laboral son suficientes para atender la gran demanda que existen en este tipo de proceso y a su vez cumplir con los principios procesales de celeridad y economía procesal que la Nueva Ley Procesal de Trabajo?:

a) Si

b) No

Por qué:

_____

_____

Anexo 2: Ficha de Observación de Expediente Judicial

Fecha:……/…../…..

Expediente N°:……..

Juzgado y/o fiscalía…….

ASPECTOS A OBSERVAR*:*

1. TRÁMITE DEL PROCESO:

	REGULAR	**BUENO**	**MUY BUENO**
a) Tiene un trámite.			
b) La participación del procesado.			
c) La participación del Fiscal			
d) La actuación de juez			

2. CONTENIDO DEL EXPEDIENTE

A) CULMINACIÓN DEL PROCESO

	SI	NO	NO SE OBSERVÓ
a) El proceso culminó declarando fundada			
b) El proceso culminó declarando infundada			
c) El proceso culminó declarando improcedente			

B) EL PRINCIPIO DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL

		SI	**NO**	**NO SE OBSERVA**
De acuerdo con la NLPT sobre el principio de celeridad el proceso es	1. El proceso se ha desarrolla de manera lenta			
	2. Cumplido con los plazos establecidos de acuerdo a Ley.			

	3. El proceso finaliza en un tiempo razonable			
De acuerdo con la NLPT sobre el principio de economía procesal el proceso es	1. Monto simbólico.			
	2. Monto razonable			
	3. Monto exorbitante			

Anexo 3: Entrevista al Juez del Segundo Juzgado Laboral

Dr. Buenos días, gracias por recibirnos en su despacho; podemos comenzar con la ronda de preguntar- Juez responde que si- dando inicio a la ronda de preguntas:

a) Con la nueva ley se ha establecido que el plazo máximo para resolver un caso sea de seis meses, ¿se da esto en la realidad?

- si hablamos en realidad de la nueva ley tendríamos que centrarnos un juzgado en especifico.
- Cuando se empezó a aplicar la nueva ley, se entendía pues que desde un inicio se dejo claro bajo que principios, cual iba a ser finalidad de esa nueva aplicación aquí; para empezar la nueva ley maneja un presupuesto que es distinto al presupuesto que utiliza la corte, como saben a nivel nacional somos mas de 34 cortes en donde el poder judicial designa parte del presupuesto para que cada corte realice su gestión; hay un presupuesto el PP099 se llama el presupuesto, que es un presupuesto que se utiliza íntegramente para la aplicación de la nueva ley, este presupuesto esta monitoreado por el equipo técnico institucional, la ETIS laboral nacional que la direcciona en Lima, y a la ETIS la controla, la supervisa el ministerio de economía, entonces el ministerio de economía le dice, te voy a asignar recursos, te voy a dar medios que necesites, pero cúmpleme metas, de que vale que apliques un nuevo modelo procesal si no veo resultados, entonces es por ello que ellos están constantemente monitoreando, incluso ahora todo se hace a nivel virtual, ellos ya desde Lima pueden ver toda la cantidad de audiencias que tenemos programadas durante el mes, la cantidad de procesos que resolvemos por juzgamiento anticipado, las cantidades de

sentencias que nos anulan, que nos revocan, las que se apelan, todo eso ya lo están viendo ellos desde Lima, ya no es necesario que vengan acá a revisar los legajos, todo ya se hace de manera virtual, es en base a eso que ellos ya andan fijando estándares de producción.

- Inicialmente nos habían fijado a los juzgados de la nueva ley 700 procesos al año que teníamos que resolver, en base a eso y en virtud a que no en todas las cortes a nivel nacional se llego al estándar de producción que es mas o menos, 63 o 64 procesos al mes, se tuvo que reducir a 400, por que en algunas cortes no se daban abasto para ello, en algunas cortes llegaban pero llegaban pues, con resoluciones que no tenían mayor trascendencia, por ejemplo si tu planteabas una demanda, la rechazaban ese auto de demanda, para ese juzgado generaba una producción, y eso no es producción; o sea si tu planteas una demanda y el demandado ni siquiera se ha enterado eso no genera un hito de producción; a partir de eso ya fijaron, que cosa generaba producción en la nueva Ley, solamente aquellos procesos que habiéndose iniciado, habiendo tomado conocimiento la demandada, después de eso concluye.
- Hay formas especiales de conclusión, por ejemplo una de ellas es la inasistencia a las audiencias, nosotros utilizamos parte del tiempo de la agenda para programar audiencias, las partes no vienen en una primera ocasión, se les da de que pidan una nueva fecha, en la segunda fecha si no concurren, entonces automáticamente ya concluye el proceso, eso por ejemplo es un punto que en la antigua ley no se veía, en la antigua ley las partes podían pedir tres, cuatro, cinco veces audiencias y el proceso nunca

concluía, entonces lo que se tenia que hacer ahí es poner un apercibimiento, es decir “la próxima no vienes, te archivo tu proceso”, pero si nunca le ponías el apercibimiento las partes podían pedir cuantas veces quiera la audiencia. Ahora ya una, dos veces, se archiva; ese archivamiento ya genera un hito producción, además de eso están las sentencias que se emiten en dos audiencias.

- En principio este modulo es solamente para que se desarrolle en una audiencia, por juzgado especializado que es en donde ustedes van a delimitar su tema, vemos procesos ordinarios y procesos abreviados; en el proceso abreviado se hace una audiencia única; la misma ley señala en que materias somos competentes en abreviado, una de ellas es la reposición del trabajador cuando es una pretensión única, o sea no es como en estos casos que, la mayoría de casos que son de obreros municipales; de los trabajadores de acá de Emapacopsa, ellos no tienen un contrato laboral sin embargo ellos piden que se les reponga, lo que le indicamos ahí es que además de la reposición tienen que pedir primero un reconocimiento de vinculo, y eso ya no es una pretensión única; reconocimiento de vinculo y luego reposición son dos pretensiones y eso lo vemos en una audiencia de conciliación y en una audiencia de juzgamiento, esas son las dos audiencias en la estructura de un proceso ordinario, ya no es abreviado, al abreviado solo es cuando es la reposición sola, un trabajador que esta en una empresa trabajando bajo régimen 728, esta en planilla y de un momento a otro lo sacan, pide su reposición, eso por ejemplo va en un abreviado y eso se hace en una audiencia única, que es mas o menos similar a la audiencia única que

había con la ley antigua, pero en la ley antigua normalmente que es lo que pasaba? Que ya se había tergiversado su interpretación un poco, porque en la antigua ley también había la oralidad, podía prevalecer la oralidad, sino que casi nadie la aplicaba, se hizo tanta costumbre que incluso todo era por escrito, incluso cualquier pedido al juez, por escrito, ahora no, ahora con el nuevo modelo en la audiencia de conciliación que es la primera audiencia que tienen contacto las partes, incluso el demandante esta con la posibilidad de cambiar su petitorio, lo puede ampliar, lo puede modificar, lo puede precisar, aclarar; la misma nueva ley señala.

- Agotada la posibilidad de que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio, es decir se frustra la posibilidad de llegara a un acuerdo conciliatorio, el juez recién ahí señala cuales son las pretensiones. Y esas pretensiones si el demandante advierte que no esta clara, puede ser que se le pida al demandante que lo haga por escrito y se le corre traslado a la demandada, porque a veces hay pretensiones que no son fáciles de absolver de manera oral; cuando te piden por ejemplo no se, te han pedido solamente beneficios sociales y de repente el demandante por ahí te sale, no quiero que también me pague utilidades; quiero que también me pagues esto por concepto de xxxxxx; no lo puede decir simplemente así de palabra, tiene también que fundamentarlo y poner su sustento. Ese sustento se le corre traslado a la otra parte y ahí se va a citar para una continuación de la audiencia. Entonces, si vas a resolver este proceso en dos audiencias, tienes que ver la posibilidad de que los plazos no sean tan largos; el plazo se alarga cuando ya la carga comienza a aumentar; antes nosotros teníamos una carga que era mas o

menos manejable, era mas o menos una programación de setenta, setenta y cinco audiencias mensuales, ahora estamos programando 100 audiencias mensuales, y eso como pueden ver con el periódico mural que tengo al frente, ustedes lo pueden visualizar en cualquier momento.

- Son veinticinco semanales, cinco diarias, y esas cien mensuales ahorita esta permitiendo que tengamos ya programado para lo que queda ahorita de diciembre, todo el mes de enero, hasta el mes de marzo, y ya estamos programando ya la primera semana de abril, o sea, si ustedes se dan cuenta en la ley te dice que el juez tiene que programar entre los veinte y treinta días hábiles. O sea, estamos hablando entre treinta y cuarenta días calendario. De aquí hasta abril no hay cuarenta y cinco días calendario, por lo menos hay mas de sesenta días, y eso es por la cantidad de demandas. Saca tu cuenta, cuantas audiencias estamos programando, cien al mes, cien en enero, cien en marzo mas por lo menos unas cuarenta en abril, son como ciento cuarenta audiencias que tenemos programadas; y esas ciento cuarenta audiencias acuñarlas dentro de los cuarenta y cinco días imagínate cuantas tendría que hacer diarias, diez por lo menos; ¿en que momento sentencio?

b) Entonces, ¿se podría decir que si esta cumpliendo con los plazos establecidos?

-Mas bien con plazos razonables, así¡¡ en estricto, no, pero con plazos razonables si. Porque si tu lo compraras con la antigua ley, en la antigua ley los procesos te duraban en promedio por lo menos tres años y eso que hay algunos que… ufff.

c) ¿Se han visto casos de hasta cinco a seis años?

-A nosotros, como al principio no teníamos mucha carga, por un pedido que yo había hecho a la ETIS Nacional, pedí que se me habrá turno a procesos contencioso administrativos, carga nueva no; pero ellos dijeron que no, porque eso no podía ser viable porque este es un juzgado especializado laboral ordinario, entonces lo que pidieron fue que este juzgado también liquide carga de la antigua ley; o sea teníamos que ver de la antigua ley y de la nueva ley; y pues de la antigua ley hemos resuelto expedientes hasta del año dos mil ocho, diez años y recién se esta sacando una sentencia, y eso porque? Por que han tenido pues, cuatro cinco nulidades por cosas innecesarias, por defectos de forma ni siquiera de fondo. Ahora eso por lo menos se esta evitando con la sala especializada, antes la veía solo la sala civil y afines, en cambio con la sala laboral ya trabajamos mas directamente.

-El año pasado tuvimos un problema, bajo las nulidades, un tema de aplazamiento, un tema de forma, que nos hizo retrasar un poco el plazo, pero este año ya nosotros siempre estamos en constantes capacitaciones, tenemos capacitaciones continuas y encuentros, en esos encuentros se dan a conocer como esta funcionando cada corte, y en uno de esos encuentros el año pasado (2018) sacaron que Ucayali era una de las cortes que mas nulidades tenia, y era porque se trataba de unos casos particulares de trabajadores de acá, del poder judicial, que consideraban que además del juzgador tenia que notificarse al presidente del poder judicial. Por ese tema declararon nulo más de ochenta procesos y eso pues en base a lo que se había sacado la producción era más o

menos el veinte por ciento, y a nivel nacional el promedio era de dos a tres por ciento.

d) Y, ¿cuantos encuentros se dan de manera anual?

-Es un encuentro anual.

e) ¿Sus capacitaciones se dan mensual o cada dos meses?

-Las capacitaciones que hemos tenido, no tienen una periodicidad, pero son más o menos entre tres a cuatro al año, desde que hemos tenido acá, la implementación de la nueva ley en Ucayali, ya por lo menos, bueno en mi caso desde que empezó son algo de diez capacitaciones, un promedio de más o menos tres, cuatro.

e) Por ejemplo aquí, ¿cuales son los casos que usted más ha visto, dentro de los casos que usted lleva?

-Acá el "grueso" son las demandas contra las municipalidades y contra Emapacopsa. Y bueno si lo vemos por el lugar, el estado es el más demandado, y dentro del estado que te digo: las municipalidades que fue primero la de Coronel Portillo, la provincial; de ahí ya han empezado las distritales las de Manantay, la de Yarinacocha que nosotros no somos competente; también ya nos están llegando demandas de Campo Verde, de Tournavista que nosotros no somos competente, pero como la nueva ley permite la prorroga; si la municipalidad no me dice nada yo le saco su sentencia al trabajador, si la municipalidad sesiona tengo que mandar el expediente para allá.

f) ¿La prorroga de competencia, al igual que en el código civil, es solo por territorio?

-Si, lo otro si a veces es materia de pleno, por ejemplo, en algunos contratos por ejemplo en la desnaturalización de vinculo, algunas cortes lo ven el juez de paz letrado; y acá vemos que quien lo ve es el especializado ya no el de paz letrado, entonces cuando es por la materia la misma corte tiene que establecer quien lo va a ver para eso se hace plenos distritales o nacionales. Pero por territorio eso si la misma ley a señalado que sean prorrogable. Y ya hemos resuelto ya incluso un caso de sede Aguaytia, la empresa contesto la demanda fuera de plazo, presento la excepción fuera de plazo, se declaro improcedente y al final sacamos sentencia acá.

-El tema de la Rebeldía también es otro punto que también se diferencia de la antigua ley; en la antigua ley TE DECLARABAN REBELDE, es decir te tenían que sacar una resolución declarándote rebelde, ahora no, la rebeldía es automática. No viene tu apoderado o vienes tu, no tienes el poder, o vienes sin la contestación, automáticamente ya estas incurriendo en rebeldía, o sea ya no es necesario que salga una resolución declarándote rebelde, ahora te puedes apersonar al proceso en el estado en que se encuentra ya no tienes que purgar rebeldía. Antes tenias que purgar rebeldía, pagar una multa por no haber estado en el proceso en el momento que te correspondía, ahora ya no, con eso por lo menos se le incentiva a la empresa a que pueda venir al proceso, ahí radica el tema de la prueba de oficio, es decir, el demandado no tuvo la oportunidad de presentarse a la audiencia pero igual presento su escrito, el juez solo tiene la demanda, en estricto tendría que ceñirse a lo que dice la demanda, pero tienes la contestación. Entonces imagínate que en la contestación hay elementos

relevantes que te van a servir para resolver el caso, lo incorporas como prueba de oficia.

g. ¿Y el demandado igual puede venir a la audiencia y exponer sus alegatos, atendiendo que el juez mismo ya incorporo de oficio los elementos que ha presentado en su contestación, cual seria la afectación? Ninguna, solo que se le declaro rebelde en su momento, un tema irrelevante que es mejor que quede ahí nomas.

-Pero las excepciones ya no cuando se hacen fuera de plazo pero si viene a la audiencia de conciliación, viene con su contestación, esta presentando su excepción juntamente con la contestación, si al momento de la audiencia de juzgamiento, no viene; se entiende que de acuerdo al principio de la nueva ley todo tiene que ser oralizado, al principio algunos jueces interpretaron que si ya tienes que venir al juzgamiento a oralizar tu excepción, se hizo un pleno laboral, en Tacna el 2014 sobre ese punto, que ha pasado si yo contesto la demanda pero no vengo a la audiencia de juzgamiento? En la etapa ya probatoria. En el pleno acordaron que, si el demandado contesta la demanda y no viene al juzgamiento, el juez esta en la obligación de resolver su excepción a pesar de que no esta.

-O sea puede darse el caso de que, por ejemplo, en la audiencia de conciliación vino y presento una excepción de prescripción, indicando que ya esta prescrito y que el demandante ya lo ha presentado fuera de plazo, no viene ya a la audiencia de juzgamiento; el juez tiene la obligación de resolver su excepción y si advierte que efectivamente la demanda fue presentada fuera de plazo declarar

fundada la excepción y concluir el proceso, a pesar de que no este. Y ese es un tema que se establece por pleno.

h) De esos 400 procesos anuales, que es la meta de producción; ¿el año pasado durante todo el año se ha cumplido esa meta?

- Si, el año pasado (2018) hemos resuelto casi 145 %, de la nueva ley hemos resuelto 513, eso es mas o menos el 126% y este año (2019) ya venimos resolviendo 594, es casi el 150%. Es decir, si se ha alcanzado en demasía la meta que nos han establecido. Y eso ha sido a raíz que hemos estado programando la mayor cantidad de audiencias posibles todos los días de la semana en las mañanas, y en las tardes notificamos sentencias.

i) Y hay que tener en cuenta que las resoluciones deben ser bien fundamentadas, no debe haber motivación aparente porque eso también puede generar dilaciones innecesarias.

- Claro, pero eso lo determina el superior jerárquico, aun si la resolución ha sido de mala calidad si no la apelan queda consentida.

j) Entonces, ¿se considera producción a partir del momento en que queda consentida?

- No, desde el momento de la emisión de la sentencia ya se considera producción para el juez, así sea apelada en segunda instancia.

k) ¿Y las conciliaciones también? ¿Cuándo llegan en un acuerdo entre las partes?

- Exacto, porque las conciliaciones tienen la misma calidad de una sentencia de cosa juzgada.

l) Y para que cumpla su meta, Ud. ¿Con cuantos servidores judiciales cuenta?

- Aquí trabajamos en modulo, el modulo corporativo, cuando se habla de modulo quiere decir que cada juzgado que lo conforma ese modulo no tiene un personal asignado directamente, como es el modelo tradicional; por el ejemplo el primer juzgado de trabajo tiene personal solo de ese juzgado; en cambio en la nueva ley trabajamos en corporativo, el juzgado especializado y el juzgado del paz letrado, es decir compartimos el mismo modulo.

n) Uno de nuestros objetivos específicos es, las falencias o las carencias que tuvo la nueva ley al momento de la implementación y aplicación; tanto con la capacitación del personal, con la asignación de roles o con el material. Es decir, ¿Así como ha habido ventajas en la nueva ley, habrá tenido sus desventajas?

- Claro, de hecho hay que hacer también un mea culpa que no solamente es un tema de que ha habido deficiencias dentro del mismo poder judicial, pero la administración de justicia y el mismo hecho de llevar a cabo procesos no solamente corresponden al juez, también eso implica a las partes; uno de los inconvenientes que hemos tenido desde el principio es la falta de preparación de los abogados; o sea las postergaciones de audiencias se han dado por ese motivo, por que el abogado estaba acostumbrado a dejar su escrito y que corra solo.
- Cuando les decíamos en la audiencia de juzgamiento que oralice sus alegatos tus alegatos finales, y en algunas cortes incluso les piden que oralicen sus medios probatorios; ni siquiera sabían explicar el caso, simplemente llegaban algunos y tenían la frescura de decir “me remito a lo que dice mi escrito de demanda” y eso

no esta bien, porque con esta nueva ley prevalece lo oral sobre lo escrito, prevalece el fondo sobre la forma.

- O sea, si en una audiencia, viene el demandante sin el DNI y tu tienes acceso a la RENIEC, o viene el abogado sin su carnet, su papeleta de habilitación, tienes acceso al colegio de abogados, un tema de forma que puedes resolver no puede impedir que se lleve a cabo la audiencia, no puedes suspender la audiencia por cosas así, incluso se ha tenido que sacar una resolución administrativa para que muchos jueces que han estado aplicando esas dilaciones dejen de suspender audiencias por cosas tan sencillas. El MOF ES EL 499-2014.

m) Sobre todo lo que queremos ver es respecto de los impedimentos, la producción que es un factor importante porque es ahí donde se ve una clara diferencia; y a parte de ello para cumplir la función, por que la celeridad y la economía procesal van de la mano, mientras menos tiempo transcurra, menos invierte el estado.

- Para hacer esa comparación, tienen que tener también información de la antigua ley con la Dra. Marlene Cruz Cobeñas.

o) En el año 2017, ¿cuanto resolvió en adición con la antigua ley?

- Ahí cuando me enviaron nada mas resolvimos 57, ahora este año ya vamos resolviendo 92 de los 250 expedientes que nos mandaron el 2016 que fueron 150 y el 2017 fueron 100, que con sentencia ya vamos resolviendo mas o menos 160, mas de 50 se ha resuelto por no asistencia de las partes o por archivo provisional y así todavía en giro, sin mandato judicial debe haber como 30; pero en esos expedientes van a poder ver desde cuando son los mandatos, algunos vienen desde el 2008, 2009.

- Y ahí pueden hacer la comparación por ejemplo en un caso de la municipalidad, en la que el trabajador vino a pedir reconocimiento de vinculo y no beneficios, ahí me han mandado procesos desde el 2014 que no tenían sentencia, y esos procesos de la municipalidad nos llegan, por ejemplo, ahora nos presentan una demanda en diciembre y ya para abril ya están con sentencia por juzgamiento anticipado.

p) A parte de la carga laboral, ¿que otro tipo de dilaciones se pueden dar?

- Por la falta de interés de las partes, no vienen a las audiencias, y en eso radica también la resolución 313, donde se establece que la parte tiene que justificar debidamente por que no ha venido a esa audiencia, pero eso se contradice con la ley que dice, que no se puede pedir dos veces fecha de audiencia, pero esa resolución administrativa te dice, no vino la primera vez, que te justifique porque no vino y si no te justifique ya no reprogramas; y normalmente el trabajador que te dice?
- Te anexa un certificado medico de esos que venden a 25 soles; algunos simplemente no te anexan nada; y hay veces en que viene la parte, pero no viene el abogado; y eso también nos permite sancionar al abogado por conductas temerarias y por mala fe, ¿porque el abogado que dice? No, tengo una audiencia penal, tengo una audiencia en la sala, etc., etc., les da prioridad a otros procesos y no le da prioridad al proceso de los trabajadores.

q) Si, porque hay ciertos vacíos, por ejemplo, para admitir una demanda dice que para las pretensiones que no pasen de las 10 URP no es exigible un abogado; ¿pero en la audiencia de conciliación dice que el acta tiene que estar firmada por los abogados y las partes, pero si la parte planteo su demanda sin abogado, y asiste a la audiencia sin abogado?

- La demanda sin defensa cautiva, así se llama a eso, ahí hay la facultad de que el trabajador pueda presentar su demanda sin abogado cuando no supera las 10 URP y es facultativo o en todo caso el juez lo decide entre las 10 y 70 URP, eso no afecta que al momento de la audiencia de conciliación se afecte el test de disponibilidad de derecho, ¿porque el test de disponibilidad de derecho que te exige? Que para que se arribe a un acuerdo conciliatorio valido el demandante tiene que estar con su abogado, pero que pasa si tu pretensión no es mas de 10 URP y el trabajador decidió estar solo, se entiende que no hay ninguna afectación a su disponibilidad del derecho porque el mismo da a entender que conoce el derecho, porque no cualquier trabajador puede venir y decir, no yo quiero presentar sin abogado; porque, que pasa si en el acuerdo conciliatorio viene un abogado a decir ¿que esa demanda la ha presentado solo y ha sido engañado por la empresa? Ahí solo queda decir, que al momento de presentar su demanda decidió venir solo y ya con eso la disponibilidad de derecho ya no se aplica en este caso.

r) Es decir, eso no acarreara nulidades en el Acta de Conciliación?

- Si el demandante decidió estar solo, no hay nulidad por ese acuerdo conciliatorio, esa ya es la libre voluntad del trabajador. Por eso la ley dice que hasta las 10 URP el trabajador puede hacerlo solo. De 10 a 70, si el trabajador dice que quiere estar solo, el juez va a verificar que sea una persona que tenga conocimiento en leyes; ha habido caso en que han venido con abogado y ni el abogado sabia.

Anexo 4: Evidencias Fotográficas






SALIDA
AREA DE APOYO A LAS CAUSAS
AREA DE APOYO AL JU

Anexo 5: Matriz de consistencias

Título: "LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO Y SU IMPACTO EN LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL, EN LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES EN EL DISTRITO DE CALLERÍA ENTRE ENERO DEL 2017 A DICIEMBRE DEL 2017"

Tesistas: Alvarado Valera, Percy Fernando; Durand Pacheco, Grecia Minerva y San Miguel Huerta, Valentina Susana.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Existen diferencias en el impacto que causan la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo en los principios de celeridad y economía procesal a diferencia de la Antigua Ley Procesal de Trabajo en el distrito judicial de Callería del año 2017? **Problemas específicos** ¿Cuáles con las metas a satisfacer de los juzgados laborales respecto a los principios de celeridad y economía procesal que contempla la NLPT? ¿Cuáles han sido las falencias al implementar la NLPT por parte de los operadores de justicia?	**Objetivo general** Determinar las diferencias en el impacto que causan la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo en los principios de celeridad y economía procesal a diferencia de la Antigua Ley Procesal de Trabajo en el distrito judicial de Callería del año 2017 **Objetivos específicos** Establecer las metas de satisfacción de los juzgados laborales respecto a los principios de celeridad y economía procesal que contempla la NLPT. Determinar las falencias al implementar la NLPT por parte de los operadores de justicia.	**Hipótesis general** **H1** Existe una correcta aplicación de los Principios de Celeridad y Economía Procesal en los Juzgados Especializados Laborales en el Distrito de Callería donde se ha implementado la NLPT. **H0.** NO existe una correcta aplicación de los Principios de Celeridad y Economía	**Variable Dependiente**. X. Nueva Ley Procesal Laboral Dimensiones e Indicadores. X1.1.: Normativa. X1.1-1 Plazos Establecidos X1.1-2 Términos y Aplicación X1.2.: Fáctica X1.2.-1: Tutela Jurisdiccional X1.2.-2: Acceso a la Justicia **Variable Independiente.** Y: Principio de Celeridad y Economía Procesal Dimensiones e Indicadores	**Tipo** de Investigación Mixta. **Diseño** No experimental, transeccional. **Población y muestra** La población está constituida por dos Juzgados Laboral Permanentes, y la muestra será el Segundo Juzgado Laboral permanente. **Enfoque y método** Enfoque Sistemático, y el Método será el de Interpretación Jurídico Sistemático. **Técnicas e Instrumentos de recolección de datos** **Técnica**

¿Existen carencias para satisfacer los principios de celeridad y economía procesal en los juzgados especializados laborales en el distrito judicial de Callería? ¿Cuáles con las deficiencias en la implementación material e instrumental de los juzgados especializados laborales del Distrito judicial de Callería?	Determinar las carencias para satisfacer los principios de celeridad y economía procesal en los juzgados especializados laborales en distrito judicial de Callería. Establecer las deficiencias en la implementación material e instrumental de los juzgados especializados laborales del Distrito judicial de Callería.	Procesal en los Juzgados Especializados Laborales en el Distrito de Callería donde se ha implementado la NLPT.	Y1.1: Principio de Celeridad -Procesales Y1.1-1: Demora de los procesos Y1.1-2: Falta de impulso de parte Y1.1-3:Diligencias reprogramadas injustificadamente Y1.2: Principio de Economía Procesal-Económicas Y1.2-1: Costos de los procesos: - El Estado - Las Partes	Encuesta no estructurada. Cuestionario auto administrado basado en el Escalograma tipo Likert. **Instrumentos** Guías de Escala de Actitudes frente a la Nueva Ley Procesal Laboral, constituida por 5 ítems.