



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS:

**El Principio de Celeridad Procesal y sus Implicancias
en la Nueva Ley Procesal Laboral aplicado en los
Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de
Lambayeque.**

ASESOR:

Dr. Hernández Rengifo Freddy

AUTORA:

Coronel Benites Rosa Yessenia

PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

LAMBAYEQUE, 2020

Tesis denominada “*El principio de celeridad procesal y sus implicancias en la Nueva Ley Procesal Laboral aplicado en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque*”, presentada para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA, por:

.....
Bach. Coronel Benites Rosa Yessenia

.....
Dr. Hernández Rengifo Freddy

APROBADO POR:

.....
Dr. Mondoñedo Valle Amador Nicolás
PRESIDENTE

.....
Dr. Anacleto Guerrero Víctor Ruperto
SECRETARIO

.....
Vargas Rodríguez, Cesar
VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico a mis padres, quienes son mi motivo, el empuje y los pilares de mi carrera profesional, pues gracias a su apoyo y motivación como mis guías permitieron que pueda llegar a ser una profesional. Asimismo, agradezco el apoyo de mi asesor, quien con sus conocimientos ha logrado orientarme en el camino de la investigación, y así culminar con el desarrollo de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios Todopoderoso, quien me ha bendecido con sabiduría y conocimiento para llevar a cabo esta investigación.

Asimismo, agradezco a mi familia quienes son la razón de mi crecimiento profesional.

Finalmente, agradezco a mis maestros quienes a lo largo de mi carrera profesional han sabido enriquecer mis conocimientos en la ciencia del Derecho, y con sus consejos me han permitido obtener un desarrollo pleno como ser humano.

ÍNDICE

_Toc44250848

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPITULO I: ASPECTOS METOLÓGICOS.....	13
CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL	22
2.1. Antecedentes del problema.....	22
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. La Nueva Ley Procesal de Trabajo.....	27
2.2.2. El principio de celeridad procesal.....	324
2.2.3. El principio de celeridad y sus implicancias con la Nueva Ley Procesal de Trabajo.....	368
2.3. Definición de términos	40
CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS.....	42
CAPITULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS	535
4.1. Discusión de los Resultados	535
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES.....	59
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Identidad	42
Tabla 2. Los escritos que dilatan el proceso generan retraso en las sentencias judiciales	43
Tabla 3. La falta de recursos humanos genera carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos.	44
Tabla 4. Considera que se debería de crear un juzgado que solo se encargue de resolver apelaciones que provengan de los juzgados de paz letrado.	45
Tabla 5. Considera que debería haber más especialistas legales que ayuden a resolver las sentencias de vista de la causa.	46
Tabla 6. Es de la opinión que frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa.	47
Tabla 7. Considera que las excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas.	48
Tabla 8. La remoción temporal de cargo de los magistrados o especialistas es causante de la carga procesal y por ende vulnera el principio de celeridad.	49
Tabla 9. Debería crearse juzgados de emergencia para la disminución de carga procesal de los juzgados permanentes laborales.	50
Tabla 10. La aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA.	51
Tabla 11. Considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación.	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Identidad	42
Figura 2. Los escritos que dilatan el proceso generan retraso en las sentencias judiciales	43
Figura 3. La falta de recursos humanos genera carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos.	44
Figura 4. Considera que se debería de crear un juzgado que solo se encargue de resolver apelaciones que provengan de los juzgados de paz letrado.	45
Figura 5. Considera que debería haber más especialistas legales que ayuden a resolver las sentencias de vista de la causa.	46
Figura 6. Es de la opinión que frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa.	47
Figura 7. Considera que las excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas.	48
Figura 8. La remoción temporal de cargo de los magistrados o especialistas es causante de la carga procesal y por ende vulnera el principio de celeridad.	49
Figura 9. Debería crearse juzgados de emergencia para la disminución de carga procesal de los juzgados permanentes laborales.	50
Figura 10. La aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA.	51
Figura 11. Considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación.	52

RESUMEN

En la presente investigación, se ha planteado como hipótesis que la aplicación del principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, acarrea la vulneración del derecho defensa, así como el principio de motivación de resoluciones. Frente a ello, los plazos establecidos en la NLPT deben respetar los principios procesales de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que se sostiene, que el principio de celeridad debe aplicarse de forma complementaria con los principios procesales que ampara la Nueva Ley Procesal de Trabajo. En ese sentido, se propuso como objetivo general determinar las implicancias que trae consigo la aplicación del principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo en los juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Y como objetivos específicos, se logró identificar el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, estudiar las Nociones generales del Principio de Celeridad Procesal, determinar las implicancias de la aplicación del principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, e identificar los beneficios y desafíos que enfrentan los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. De tal manera, se concluyó que este principio dentro del derecho laboral, genera una reducción de tiempos procesales, el cual se aplica sin afectar a otros principios. Es por ello que se requiere en Lambayeque que los trabajadores cuenten con todo lo necesario para ejercer cabalmente sus funciones.

ABSTRACT

In the present investigation, it has been hypothesized that the application of the principle of speed in the New Labor Procedural Law in the Labor Courts of the Superior Court of Justice of Lambayeque, entails the violation of the right to defense as well as the principle of motivation of resolutions. In view of this, the deadlines established in the NLPT must respect the procedural principles of reasonableness and proportionality, for which reason it is maintained that the principle of speed must be applied in a complementary way with the procedural principles that the New Procedural Labor Law protects. In this sense, it was proposed as a general objective to determine the implications of applying the principle of procedural speed in the New Procedural Labor Law in the Labor courts of the Superior Court of Justice of Lambayeque. And as specific objectives, it was possible to study the general notions of the Principle of Procedural Haste; Identify the implementation process of the New Labor Procedural Law; Determine the implications of the application of the principle of procedural speed in the New Procedural Labor Law, and identify the benefits and challenges faced by the Labor Courts of the Superior Court of Justice of Lambayeque. Thus, it was concluded that this principle within labor law generates a reduction in procedural times, which is applied without affecting other principles. That is why it is required in Lambayeque that workers have everything they need to fully exercise their functions.

INTRODUCCIÓN

En el campo jurídico es de conocimiento general que el derecho al trabajo es inherente al ser humano, pues todo hombre tiene derecho a realizar un trabajo que lo dignifique como persona, y cubra sus requerimientos básicos. Es por ello, que este derecho fundamental se ha visto fortalecido tras la revolución industrial, en donde se luchó para que se reconozcan los derechos laborales y se magnifiquen a nivel mundial, logrando que todo trabajador, más allá de ser resarcido con un salario justo y proporcional con su labor, se establecieron parámetros en la jornada laboral, así como el reconocimiento de beneficios, en líneas generales, se lograron grandes avances en el campo del derecho laboral. A pesar de ello no se debe perder de vista que la ciencia del derecho laboral no ha quedado ahí, sino que con el pasar del tiempo ha seguido evolucionando, a la mano con la industria, y los avances tecnológicos, razón por la cual se han venido emitiendo de forma constante diversas normas en materia laboral.

En la actualidad, el ordenamiento jurídico no ha sido ajeno a dicha evolución en materia laboral, pues ya desde el año 2010 se ha logrado implementar la Nueva Ley Procesal Laboral, como consecuencia de nuevo modelo procesal laboral oral que trajo una nueva forma de litigar y de resolver los casos, pues con la oralidad se conseguiría la celeridad en los procesos, permitiendo con dicha implementación la reducción de los plazos procesales dentro del proceso laboral, de tal forma que la Litis se resolvería por el juzgador en un menor tiempo, lo que implicaría a su vez la reducción de costos procesales. En ese sentido, junto a esta nueva reforma laboral se ha implementado nuevos principios laborales, entre ellos el principio de celeridad, que más allá de ser una directriz que el juzgador debía respetar en el proceso, resultaría ser, a su vez, un beneficio para la parte interesada, esto es, demandante y demandado, pues en el argot jurídico los litigantes priorizan que sus procesos sean resueltos en el menor tiempo posible, con el afán de una pronta justicia.

No obstante, en la práctica la realidad discrepa del fin que se pretende en el nuevo proceso laboral con la incorporación del principio respectivo de celeridad, pues si bien la

intensión de la norma es propinar mejoras en el proceso a beneficio del litigante, lo cierto es que el Estado ha obviado implementar a la par un plan de acción que efectivice el fin de la norma, y ello en razón de que el Estado ha limitado a los órganos jurisdiccionales laborales en la distribución de logística, así como la de recursos humanos, pues los trabajadores judiciales son los principales actores, en tanto que son ellos, quienes de la mano con la logística adecuada efectivizarán que el proceso realmente sea célere.

Sumado a ello, no se puede obviar a los abogados y jueces quienes de alguna u otra forma, frente a la celeridad que se requiere en el proceso, buscan “correr”, *coloquialmente hablando*, en la redacción de sus escritos y resoluciones, existiendo en ello un riesgo de incurrir en falta de motivación de las mismas, claro está que esta circunstancia se da por ejemplo, cuando el juez durante la audiencia debe resolver alguna excepción planteada por la parte litigante, con lo cual también se requiere que el Estado, capacite y especialice a sus magistrados y trabajadores judiciales. Más allá de ello, no podemos ser ajenos y evitar mencionar que se ha evidenciado que como resultado de la celeridad que se pretende alcanzar en el proceso laboral, la carga procesal en los órganos jurisdiccionales laborales ha ido en aumento. Empero, todas estas secuelas que aparentemente devienen de la aplicación del principio de celeridad, serán corroboradas con esta investigación, pues frente a ello la investigadora se ha planteado la siguiente interrogante: *¿Qué implicancias trae consigo la aplicación del principio de celeridad procesal con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo?*, para lo cual, en el presente estudio se ha tomado en consideración como objetivo general Determinar las implicancias que trae consigo la aplicación del principio de celeridad procesal en la Nueva Procesal de Trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, y como objetivos específicos: i) Identificar el proceso de implementación de la NLPT; ii) Estudiar las Nociones generales del Principio de Celeridad Procesal; iii) Determinar las implicancias de la aplicación del principio de celeridad procesal en la NLPT; y, iv) Identificar los beneficios y desafíos que enfrentan los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Consecuentemente, la investigadora a fin de corroborar la hipótesis planteada, ha aplicado una encuesta hacia una población determinada abarcada tanto por jueces laborales y abogados de la jurisdicción de Lambayeque, por lo que, de los resultados obtenidos se lograrán los objetivos antes referidos. No sin antes, mencionar que la presente investigación a su vez busca ser de beneficio tanto para la sociedad, así como para la institución del Poder Judicial de Lambayeque, pues se establecerán propuestas y recomendaciones frente a las incertidumbres e implicancias negativas que se determinen.

LA AUTORA.

CAPITULO I: ASPECTOS METOLÓGICOS

I. ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1.1. Planteamiento del problema.

El Poder Judicial como organismo autónomo, a través de sus órganos jurisdiccionales, ejerce la función de administrar justicia respetando la Constitución y a las leyes, así como garantizar la seguridad jurídica y la tutela jurisdiccional de los justiciables a fin de favorecer al estado de derecho, al sostenimiento del desarrollo nacional y la paz social. Bajo esos términos, se puede señalar que dicha misión es realizada en diversos ámbitos del derecho, siendo uno de ellos, el derecho laboral, en donde tanto personas naturales, como jurídicas, presentan sus demandas en busca de justicia por haberseles vulnerado sus derechos de trabajo. Frente a este panorama, cabe señalar que nuestra legislación laboral se desarrolló en base a la Ley N° 26636, siendo que, con su entrada en vigencia, el procedimiento laboral se describía por presentar un tiempo colosal en los procesos laborales, volviendo el proceso lento, además de burocrático, muy formal y no expeditivo. Aunado a ello, los procesos judiciales laborales se realizaban de forma escrita considerándose complejos, y duraderos pues se tramitaban entre 4 a 6 años como mínimo. Además, los jueces en materia laboral, estaban limitados en su competencia, en tanto que muchos no contaban con la especialidad que esta materia requiere (Gamarra, 2009). Sin embargo, producto de los cambios del mundo moderno, el Congreso de la República decidió implementar la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497¹, la misma que

¹ La Nueva Ley Procesal del Trabajo se ha concentrado en dar solución a los conflictos laborales a través procesos judiciales celeres, necesitando además de mecanismos alternativos de solución de conflictos como la conciliación extra judicial, la administrativa y el arbitraje que proporciona el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

entró en vigencia el 15 de diciembre del 2009, con el claro objetivo de aminorar el periodo de los procesos laborales, a una media de 6 meses (Pasco & Gálvez, 2010).

Reyes y Puente (2017), afirman que desde el nacimiento de la NLPT se da inicio a las reformas procesales en Latinoamérica, en países como Chile, Venezuela y Colombia. Además, se dio inicio a la oralidad en los procesos, como punto de partida. Por su parte, Reyes (2017), agrega que la NLPT forma parte de un instrumento que busca optimizar el procedimiento de la administración de justicia en cuanto a la materia laboral, teniendo como propósito alcanzar un eficaz entrada a la justicia, y, ante todo, la ejecución de los principios reguladores del derecho procesal laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio de celeridad, que permitirá la rapidez en los trámites procesales.

Es así, que el principio de celeridad supone en el proceso laboral un mecanismo rápido que ayuda a la resolución pronta de la Litis laboral, considerando que esta nueva herramienta normativa laboral, reduzca el proceso en sus 3 instancias, en un periodo aproximado de 6 meses de duración.²

Como se ha hecho mención línea arriba, la institución encargada de velar y llevar la dirección de los procesos laborales, a fin de que estos se lleven a cabalidad, es el Poder Judicial. Institución en la que se ha generado una inusitada expectativa para con los justiciables, pues con la promulgación de la nueva ley se avivó la expectativa de hallar una justicia en la que sea respetado el derecho de la persona que trabaja, debido a que por mucho tiempo se han considerado víctimas de un proceso indolente,

² ROJAS RODRÍGUEZ, Francisco, “Beneficios de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo”, https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_16_nlpt_beneficios.pdf, 5 de julio del 2019.

perezoso, apático e impasible (Olivera, 2017). Haciendo hincapié que dicha reforma, no sólo beneficiaría al trabajador, sino también al Poder Judicial como institución, en tanto, que, al verse reducido los plazos procesales, supondría un aumento en su producción, logrando que lleguen a metas aplaudibles tanto por la sociedad como por sus organismos de control.

1.1.2. Formulación del problema.

De lo explicado en el punto anterior, es necesario plantearse la siguiente interrogante:

¿Qué implicancias trae consigo la aplicación del principio de celeridad procesal con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

Se debe tener en cuenta, que, con el principio de celeridad, en el nuevo proceso laboral, se han reducido plazos, tal como sucede con el tema del emplazamiento de las partes a través de la notificación, pues para ello se toma en cuenta lo señalado en el artículo, esto es: entre la notificación para actuar procesalmente y la realización, se debe transcurrir por lo mínimo 3 días hábiles, exceptuándose lo dispuesto distintamente de lo que dice el código. Situación que implicaría que la parte demandada (sea persona natural o jurídica), tenga dos opciones: la primera, que “corra” con el esquema de su táctica de defensa y/o promesa conciliatoria, así como con la recolección de medios de prueba, el cual tiene que hacer alarde de forma física y digitalizada; así como la realización de su comunicación de contestación de la demanda; y, como segunda opción, que tenga que requerir la programación de la audiencia de conciliación, debido, precisamente, al menor tiempo con el que requería para cumplir estas diligencias.

Otra situación, se presenta en cuanto al plazo de impugnación, pues, conforme a lo manifestado en el artículo 47 de la NLPT, los jueces que se encuentran en primera instancia deben difundir el conocimiento de su veredicto de la sentencia establecida, asimismo los motivos que lo apoyan de forma instantánea o en un tiempo o menor de 60 minutos después de concluidas las declaraciones, señalándose la hora y día, dentro de los siguientes 5 días hábiles, para notificar el fallo por escrito. Y de igual forma, se mantiene la normativa durante la diligencia de 2da instancia, pues así lo establece el pertinente literal c) del artículo 33° de la NLPT. Ahora bien, en la experiencia es normal que tanto la parte demandante o demandada, no concurra al trámite de notificación de la sentencia de primera instancia o de vista. Frente a ello, ciertos órganos judiciales han adoptado el criterio que para interponer el recurso de apelación o casación se debe tomar en consideración que el plazo inicia desde la fecha señalada para la notificación de la sentencia por escrito, no siendo importante la inasistencia de una de las partes.

Finalmente, en el escenario del momento en que se debe sustentar y resolver las excepciones, se tiene que, el 2do párrafo del artículo 19 de la NLPT sostiene que *“la contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes”*. Al respecto, la NLPT no consigna nada respecto a si es durante la audiencia de juzgamiento o única, donde se debe producir el “debate oral” de las excepciones deducidas. Por lo general, los jueces han tomado 3 alternativas: la primera, es que el debate debe ser anterior a la etapa de interrogatorio; segundo, que el debate ser “incorporado” a la etapa de interrogatorio; o, como tercera alternativa, que el debate debe ser posterior a la etapa de interrogatorio, es decir, momentos antes de empezar la actuación de la actividad probatoria.

Ante ello, lo idóneo sería aplicar ésta última, en tanto que admite que el magistrado sea quien resuelva los argumentos de las excepciones expuestas, conforme a las teorías del caso de las partes durante el debate oral de las posturas, sin embargo, la aplicación de las dos alternativas anteriores no devendría de incorrectas. Lo principal es que las excepciones, al igual que los argumentos fácticos y medios probatorios, sean materia de un debate oral durante la audiencia de juzgamiento o única.

1.1.3. Justificación e importancia del estudio.

1.1.3.1. Justificación del estudio.

La NLPT, si bien ingresó en julio del 2010, ésta fue incorporándose de forma progresiva, siendo implementada en noviembre del 2010 en la Corte Superior de Justicia del distrito de Lambayeque, en donde se vieron los primeros resultados reflejados en el cumplimiento de los objetivos que persigue esta Ley, sin embargo, no existen datos concretos y objetivos de las implicancias que actualmente presenta la aplicación del principio de celeridad en los juzgados laborales de este distrito judicial desde la implementación de esta norma, a fin de convalidarlos si ha sido o no beneficioso para la misma. Razón por la cual, en el presente estudio se ha va a determinar las implicancias, que la ejecución del principio de celeridad trae consigo desde la implementación de la NLPT en los juzgados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque; principio que se manifiesta en el título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1.1.3.2.Importancia del estudio.

En ese sentido, la presente investigación es imprescindible en tanto que reflejará los avances y vicisitudes que se han acontecido en los juzgados laborales del distrito judicial de Lambayeque desde la implementación de la NLPT, en aplicación del principio de celeridad. Siendo beneficioso también para la institución como tal, pues comprobarán si ha existido mejoría en el progreso de los procesos laborales, de dicha dependencia judicial.

1.1.4. Objetivos.

1.1.4.1. Objetivo General.

Determinar las implicancias que trae consigo la aplicación del principio de celeridad procesal en la Nueva Procesal de Trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

1.1.4.2. Objetivos Específicos.

- Identificar el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Estudiar las Nociones generales del Principio de Celeridad Procesal.
- Determinar las implicancias de la aplicación del principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Identificar los beneficios y desafíos que enfrentan los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

1.1.5. Hipótesis.

Con la aplicación del principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, acarrea la vulneración del derecho defensa, así como con el principio de motivación de resoluciones.

Frente a ello, los plazos deben respetar los principios procesales de razonabilidad y proporcionalidad, esto es, que el principio de celeridad debe aplicarse de forma complementaria con los principios procesales que ampara la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

1.1.6. Variables.

1.1.6.1. Variable independiente.

Vulneración del derecho de defensa

1.1.6.2. Variable dependiente.

Principio de celeridad

1.1.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

1.1.7.1. Métodos.

a) Métodos generales.

La presente investigación se llevará a cabo a través del *método deductivo*, en tanto que se va realizar una investigación partiendo de hechos particulares, esto es, que se analizará el principio de celeridad aplicado en la NLPT, para llegar a definir el nivel de producción que tienen actualmente en

los diez juzgados de trabajo, desde la promulgación de esta nueva ley antes referida.

b) Métodos específicos.

Esta investigación es de *tipo experimental*, en tanto que se va a realizar trabajo de campo para poder investigar acerca de la problemática, esto es, en cuanto al principio de celeridad aplicado en la NLPT, considerándose que dicho diseño se caracteriza por la manipulación de variables independientes y una gran cantidad de control sobre la selección y asignación de sujetos. Asimismo, el diseño de *investigación es cuantitativo*, pues lo que se pretende es aplicar un cuestionario a los jueces de los juzgados de trabajo, con la finalidad de poder comprobar la hipótesis, considerándose a este estudio que se basa en datos numéricos analizados estadísticamente.

Aunado a ello, cabe resaltar que el nivel de *investigación, es correlacional*, pues, la variable independiente se relaciona con la variable dependiente. Manifestándose que este nivel se refiere a que la forma en que describe esta relación es bastante diferente de las descripciones encontradas en otros tipos de estudios. Describiéndose el grado en que dos o más variables cuantitativas estrechan una relación, y lo hace mediante el uso de un coeficiente de correlación.

1.1.7.2. Técnicas.

Se aplicará encuesta la cual se plasmará en papel, dado que es un medio rápido y eficaz que permite obtener y recoger una serie de datos de una muestra representativa de una población que se pretende explorar.

1.1.7.3. Instrumentos.

A fin de llevar a cabo la ejecución de esta investigación se utilizará un cuestionario, consistente en 10 preguntas prácticas, que nos permitirá dilucidar la problemática planteada. Estos estudios basados en cuestionarios han sido criticados por una serie de razones, y los investigadores que consideren usarlos deben ser plenamente conscientes de su lado potencialmente negativo. Estos se usan con mucha frecuencia para determinar cosas como informar los antecedentes y la información demográfica de los participantes.

CAPITULO II: MARCO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del problema

Al respecto se han elaborado diversas investigaciones a nivel nacional, como las siguientes:

Carreño (2018), en su tesis reconocida “*La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva Ley Procesal de trabajo en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2017*”, en donde se planteó que obtuvo como objetivo general, el establecimiento de la relación existente tanto entre la celeridad procesal con el aumento de la carga procesal en la NLPT en las salas laborales de la respectiva Corte Superior de Justicia de Lima, 2017. Para el desarrollo de este estudio, la autora circunscribió su población a 165 personas, dentro los cuales se encontraban los trabajadores judiciales (jueces y especialistas). Asimismo, al momento de recolectar los datos, se hizo uso de un cuestionario, la cual resultó ser confiable para ambas variables, de 89.4% y de 95.7% respetivamente. Concluyendo el autor, que efectivamente se denota la existencia de una relación directa muy fuerte de la celeridad procesal y la carga procesal³, analizadas ambas dentro de margen de la nueva ley.

Por su parte, en la tesis nominada “*La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016*”, realizada por la bachiller Álvarez (2017), por la Universidad César Vallejo de Lima, se plantea que se trata de una investigación de teoría fundamentada orientada a la comprensión de enfoque Cualitativo, siguiendo la línea de Investigación del Derecho Laboral, la cual fue proyectada dentro de los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de la Provincia Constitucional del Callao, teniendo una duración de la

³ Es definida como la situación jurídica que se instituye acorde con la ley existente, siendo esta el total de los casos que cada juez resuelve.

investigación de 1 año, siendo efectiva que la audiencia de conciliación presenta un problema real al principio de celeridad procesal, pues la misma audiencia presenta fallas intrínsecas y extrínsecas en la presente ley, siendo su finalidad especial, acabar con los engorrosos procesos judiciales, sin embargo la realidad material y jurídica indican que menos del 10% de los casos presentados durante el año tienen posibilidad a terminar con la audiencia de conciliación. Asimismo, se tiene que, en la presente investigación, a fin de determinar este problema se plantearon entrevistas tanto a los servidores, funcionarios públicos y litigantes que forman parte de los procesos laborales.

Chávez (2017), en su investigación titulada “*Evaluación De La Implementación Del Nuevo Proceso Laboral Oral En La Corte De Justicia De Lima (2012 - 2014). Algunas Propuestas De Mejora*”, presentada para optar por el grado académico de maestro en derecho del trabajo y de la seguridad social, por la Universidad San Martín de Porres de Lima. En el estudio, se propuso como objetivo realizar algunas propuestas de mejora, en tanto que el nuevo modelo procesal laboral oral⁴ trajo una nueva forma de litigar y de resolver los casos y para ello se requería de un cambio de mentalidad, así como de comportamientos de los litigantes y de los abogados. Se agrega que ésta investigación, se consignó que los resultados positivos al aplicar la ley serían inmediatos, esto es, se tendría procesos en breve plazo en la que las partes obtendrán pronta respuesta a sus litigios; mayor confianza en el juez, al evidenciar una actuación proba por parte de los magistrados; se obviarán las demandas injustificadas y las dilaciones insensatas, en cuanto al cumplimiento de las directrices laborales plasmadas en el ordenamiento peruano, sacando provecho de la demora en los procesos judiciales, además encaminará la actuación de todos los que actúan en el proceso dentro de la legitimidad y los principios.

⁴ El nuevo modelo procesal laboral trae beneficios, uno de los cuales es la celeridad que se imprime en el proceso, lo cual permitirá resolver los conflictos laborales, de manera rápida.

En la misma línea, a nivel local, se tiene la tesis “*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015*”, realizada por la bachiller Olivera Jara Rosario Adriana (2017), presentada para optar el título profesional de Abogado, por la Universidad Señor de Sipán. En la investigación antes citada se determinó que al haber pasado más de seis años desde que la Nueva Ley Procesal del Trabajo entro en vigencia en el Distrito Judicial de Lambayeque y pese a que se ha contado con mecanismos y herramientas como la aplicación de principios procesales y el uso de la tecnología en los procesos, estos siguen resultando tardíos en los Módulos Laborales de Lambayeque, dejando como evidencia el no haber logrado el objetivo y la finalidad trazada cuando se creó aquella norma. Frente a ello, en esta investigación se formuló como objetivo contribuir a que la teoría respecto lo que consigna la Nueva Ley Procesal de Trabajo, esté acorde con la práctica, para lo cual, formularán propuestas que puedan ayudar a un cambio positivo que permita que los colaboradores, alcancen una verdadera Tutela Jurisdiccional efectiva y se pueda discutir realmente de justicia⁵.

Es así, que con la siguiente investigación se desarrollara acerca de las implicancias que ha tenido el Principio de Celeridad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Pues como veremos más adelante, ha ido aplicándose de manera progresiva en esta región.

2.2. Bases teóricas

Bien se sabe que el derecho es una ciencia que regulariza el comportamiento humano, cuando ésta no se encuentra acorde con las normas

⁵ Tesis “*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015*”, realizada por la bachiller Olivera Jara Rosario Adriana. 2017.

establecidas en la sociedad. Frente a ello, surgen conflictos de intereses que buscan ser resueltos por las partes, en busca de justicia, por lo cual, acuden ante el Poder Judicial para la solución de ello (Carreño, 2018). Dichas circunstancias se suscitan en diferentes ramas o ámbitos, siendo una de ellas el laboral, pues no puede negarse que los conflictos entre empleado – empleador son muy concurrentes y las demandas que se presentan se encuentran en aumento. En razón de ello, en el ordenamiento, se ha implementado la NLPT, en la cual se desarrollan diversos principios, como por ejemplo el principio de celeridad procesal, el mismo que será explicado en las siguientes líneas.

Antes de ello, se debe recordar que, la legislación laboral surgió debido a las demandas de los trabajadores de mejores condiciones, el derecho de sindicalización y las demandas simultáneas de los empleadores de restringir los poderes de los trabajadores en muchas organizaciones y mantener bajos los costos laborales. Los costos de los empleadores pueden aumentar debido a que los trabajadores se organizan para ganar salarios más altos, o por leyes que imponen requisitos costosos, como condiciones de salud y seguridad o igualdad de oportunidades. Las organizaciones de trabajadores, como los sindicatos, también pueden trascender disputas puramente industriales y ganar poder político, al que algunos empleadores pueden oponerse. El estado del derecho laboral en cualquier momento es, por lo tanto, producto y componente de las luchas entre diferentes intereses en la sociedad (Magalla, 2018).

Así mismo, se debe precisar que la creación de Juzgados de Trabajo no fue inmediata sino que se sujetaron al desarrollo de los conflictos laborales, y ello era así porque la justicia laboral recaía en la competencia de los jueces comunes (lo que hoy denominamos civiles). Era así, que los jueces comunes conocían todo tipo de acciones de naturaleza común (civil, familia, patrimonial, herencias, comercial, administrativo). Estos jueces comunes no tenían muy claro como hoy, sobre el contenido del aspecto laboral en una relación de servicios, sino que su visión era civilista o comercial; pues se apoyaban en la Tesis de Francisco Carnelutti, que

decía que en el contrato de trabajo, el trabajador “arrendaba” sus fuerzas al empleador. Tanto fue su influencia que se privilegió esa concepción civilista del trabajo, que las propias constituciones políticas de entonces también incidían en esa apreciación, cabe mencionar que tuvimos “suerte” que el Código Civil de 1936 refería a la locación de servicios, como una relación laboral, sin hallarle muchas diferencias jurídicas con la naturaleza civilista.

Fue así que, durante todos estos años fue desarrollándose de manera paulatina lo referente al derecho laboral, y su debida legislación como tal, hasta llegar a la actualidad con la Ley N° 29497.

Es posible afirmar que una teoría de la justicia procesal debe responder a dos problemas. El problema fácil de la justicia procesal es producir resultados precisos a un costo razonable. Por supuesto, lo que es fácil en teoría puede ser difícil en la práctica. Es posible que se requiera un alto nivel de arte y ciencia para diseñar sistemas reales de adjudicación civil que logren precisión a un costo razonable y minimicen las violaciones colaterales de los derechos sustantivos. Pero los problemas prácticos de la arquitectura procesal no deberían ocultar lo obvio: la justicia procesal apunta a la precisión y la eficiencia. El difícil problema de la justicia procesal marca el punto en el que el consenso sobre los objetivos compartidos da paso a la controversia. El difícil problema de la justicia procesal es profundo. La justicia procesal es necesariamente imperfecta, porque la precisión perfecta es inalcanzable y aproximarse a lo inalcanzable sería injustificadamente costoso. El hecho del error de procedimiento irreducible es que incluso el mejor sistema de procedimiento civil que el ingenio humano puede diseñar cometerá errores. Una contribución distintiva de la teoría del proceso laboral reside en su capacidad para mostrar cómo la racionalidad de la técnica en la empresa industrial moderna no es neutral con respecto a la dominación de clase (Pérez, 2018).

Independientemente de la naturaleza del asunto del lugar de trabajo bajo investigación, los procedimientos utilizados no están fuera del escrutinio de los tribunales, particularmente cuando los procedimientos de investigación están consagrados en la política organizacional o la ley. Con el aumento de los costos de los litigios, se espera que los gerentes sean cada vez más competentes para manejar los problemas en el lugar de trabajo lo suficientemente bien como para evitar los procedimientos judiciales o tribunal (Ballard & Easteal, 2018).

Es importante mencionar que el proceso judicial alcanza notabilidad cuando la norma sustantiva laboral logra minimizar las divergencias que existen entre un trabajador y un empleador por medio de normas equilibradoras; siempre y cuando estas normas sean cumplidas⁶, el efecto protector de la norma laboral se efectuará, de lo contrario no será así

2.2.1. La Nueva Ley Procesal de Trabajo

A) Implementación

La implementación de la NLPT se inició en Latinoamérica con la reforma relacionada al proceso laboral, la misma que incorporó como elemento nuevo la oralidad, convirtiéndose en uno de los pertinentes principios fundamentales del proceso laboral peruano, y el cual se consideró como el comienzo y cimiento de la celeridad. No obstante, es a partir del quince de julio del dos mil diez, que entró en vigencia la ley N° 29497 o conocida como Nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual fue publicada en el diario el peruano con fecha 15 de enero del 2010, constituyendo una herramienta jurídico procesal creada para mejorar el sistema de la administración de justicia en materia laboral. Así pues, con el nacimiento de esta nueva ley se tiene por fin el alcanzar un eficiente acceso a la justicia, así como una regulación más precisa y, sobre todo, dio pie a la aplicación de los principios procesales, implicando que el proceso

⁶ En el mismo sentido, GARCIA VARA, Juan. Procedimiento Laboral en Venezuela. Carracas 2004. p. 9

sea más célere, simple y sistemático, como sucede en otras realidades jurídicas de Latinoamérica (Reyes, 2017).

El proyecto de esta nueva Ley ingresó al Congreso de la República el 05 de setiembre del 2009. Fue el Poder Legislativo quien por unanimidad aprobó el dictamen recaído en el proyecto de Nueva Ley Procesal del Trabajo, El Presidente de la Republica el 13 de enero del 2010 promulgo la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, la misma que fue publicada en el diario Oficial el Peruano, el 15 de enero del 2010.

Fue así que la Nueva Ley Procesal de Trabajo fue aplicándose de manera progresiva, empezando en el Distrito Judicial de Tacna, a partir del 15 de julio del 2010, en el Distrito Judicial de Cañete a partir del 01 de setiembre del 2010, luego en el Distrito Judicial de La Libertad a partir del 01 de setiembre del 2010 y finalmente en el Distrito Judicial de Lambayeque a partir del 02 de noviembre del 2010.

Desde que entró en vigencia la nueva ley, se han presentado muchos dinamismos por la doctrina procesalista laboral en el Perú, además los principios que se enuncian allí, al ser vinculados con la Ley N° 26636, fueron los que inspiraron a la reforma procesal laboral peruana y sobre los cuales se han constituido una serie de instituciones y reglas jurídicas a aplicarse en el nuevo proceso (Sánchez, 2019).

El objetivo principal de esta nueva norma es lograr que los procesos laborales sean breves y de rápido tramite. Esta celeridad se conseguirá básicamente dándole primacía a la oralidad y al uso de los mecanismos de soporte tecnológico (audio y video), además de desformalizar la actuación de las partes procesales involucradas⁷.

⁷ Huaman Estrada. Elmer N. La nueva Ley Procesal del Trabajo: un cambio radical a la dinamica del actual proceso laboral. En Actualidad Jurídica. Gaceta Jurídica. Tomo 194. Lima 2010. Enero. P. 13.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo debidamente aplicada e interpretada, debe convertirse en una herramienta útil en la tutela de los derechos fundamentales en el trabajo. Esto constituye una gran responsabilidad del Poder Judicial, puesto que debe implementar los órganos jurisdiccionales para que la ley se aplique progresivamente. Además de llevar a cabo una intensa campaña de capacitación a los magistrados, abogados y en las universidades para que puedan conocer todos los alcances de la nueva norma procesal.

Existen posiciones las cuales consideran que la finalidad del llamado Nuevo Proceso Laboral, fue alcanzar la celeridad en el proceso laboral. Durante la ejecución de esta norma se estableció como primordiales ejes los principios de celeridad, intermediación, oralidad, economía y veracidad, cuyo dirección incumbe de manera directa al órgano jurisdiccional, puesto que este actúa como el director del procedimiento y a quien se le dio un papel protagónico (Jara, 2019, 89).

B) Principios en la Nueva Ley Procesal Laboral

Los principios son los siguientes:

PRINCIPIO DE ORALIDAD. La NLPT reconoce a la oralidad como uno de los principios del nuevo proceso laboral. El gran reto de la NLPT es el de darle materialidad en el desarrollo del procedimiento. Es “aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra”.⁸

⁸ Ley N^a 1149 del 13 de julio del 2007, que reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN. Es el compromiso que asume el juez en el desarrollo de los actos procesales que dirige, para mantenerse en una actitud perseverante de acercamiento a todos los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. La prohibición legal de delegar la conducción de los actos procesales por parte del juez, es una expresión de este principio.

PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN. Necesidad de sumar el mayor número de actos procesales en el menor número de diligencias para garantizar la continuidad y unidad de los actos⁹.

PRINCIPIO DE CELERIDAD. 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 sea resuelto en la brevedad posible. Indica que la actividad procesal se realiza diligentemente, debiendo el juez tomar las medidas necesarias para lograr pronta, oportuna y eficaz solución al conflicto de intereses.¹⁰

PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL. Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral en relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales.¹¹

PRINCIPIO DE VERACIDAD. Este principio señala que en una situación de discrepancia entre lo que se manifiesta en la realidad y lo que se muestra de documentaciones y/o pactos, debe darse predilección a la realidad¹².

⁹ ALONSO OLEA, Manuel y ALONSO GARCIA, Rosa María. Derecho Procesal del Trabajo. 15^o edición, Thomsom – Civitas, Madrid, 2008, p. 139.

¹⁰ Art. V del TP del Código Civil

¹¹ PUENTE BARDALES, Pedro Miguel, “Los Principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N°29497”, 5 de julio del 2019.

¹² Plá Rodríguez, Américo. Op. Cit. P. 313.

C) Características e importancia de los principios procesales en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Los principios rigen la actividad procesal y son ideas fundamentales que informan al Derecho contenido en las leyes, y que se asientan en este caso para el proceso laboral, por lo tanto, son de exclusivas aplicaciones del Derecho Procesal Laboral. Son proposiciones básicas que orientan determinada concepción del derecho, son fuente subsidiaria informadora, normativa (ante el vacío legal) interpretadora, en la aplicación de la ley, integradora e inspiradora.

El doctor Chávez (2017), considera que los principios del Derecho Procesal de Trabajo, comprenden sus peculiaridades y función en materia laboral, los cuales cumplen a la iniciativa de justicia social, a fin de beneficiar al trabajador. El principio se enlaza con las demás instituciones procesales en donde actúan aumentando el criterio de su aplicación.

Bajo ese contexto, revisten de suma importancia los principios que han sido consagrados en el nuevo modelo procesal laboral de: oralidad, inmediación y concentración ya que a través de ellos se privilegiará respectivamente a las expresiones orales frente a las escritas, se hará lo más cercana y directamente el contacto con las partes, siendo la audiencia única o de juzgamiento en donde se actúen todos los medios probatorios que se posibiliten.¹³

Otra de las características de la legislación actual, es que ampara plazos reducidos ante la tramitación de los actos procesales, con lo que se evidencia la presencia del principio de celeridad, lo cual hace del juicio uno fundamentalmente oral y con menos formalidades, que obvie dar gestión a recursos perentorios sobre eventualidades triviales que buscan entorpecer el

¹³ CHAVEZ CORNEJO, Marcial Misael, “Evaluación de la Implementación del Nuevo Proceso Laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2012 – 2014), algunas propuestas de mejora”, 2017, Lima.

proceso en sí. A ello, debe agregarse que la NLPT pretende sembrar elementos alternos para la consumación del proceso, distintos al pronunciamiento de la sentencia como la transacción y la conciliación, que implican una regulación especial en la nueva legislación concentrándose el denominado test de disponibilidad de derecho, el cual tiene como finalidad favorecer a las partes procesales a fin de que puedan alcanzar convenios en el proceso judicial, obviamente considerando los términos que la ley establece, situación que admitirá acuerdos pronto así como pertinentes, coadyuvando así con el principio de celeridad procesal (Minjus, 2019).

Aunado a ello, no puede dejar de mencionarse que una de las características innovadoras en el nuevo proceso, son los procesos por audiencias, el cual concentra a las otras características propias del proceso laboral y que propagan su eficacia en el proceso, como son la intermediación, concentración, sencillez y la ya mencionada celeridad (Minjus, 2019).

2.2.2. El principio de celeridad procesal

Al respecto Canelo (2006), refiere que el principio de celeridad no es impreciso, sino que es la matriz del proceso de justicia, en tanto que se tiene claro que el debido proceso ¹⁴se configura cuando la justicia no es prolongada en el tiempo de forma innecesaria frente a un conflicto de intereses, más aún si la sociedad espera justicia a fin de promover su paz a través del proceso judicial¹⁵, en un plazo breve.

¹⁴ El debido proceso sirve para administrar el poder del estado, lo que, a su vez, asegura que ese poder se ajuste al estado de derecho. Se detectó una conexión entre el aspecto "procesal" del debido proceso y la manifestación "sustantiva" del estado de derecho.

¹⁵ Considerado como un conjunto de actos jurídicos, que se realizan para aplicar la ley en la solución del caso.

Para Gamarra (2010), la celeridad constituye uno de los principios básicos del derecho procesal¹⁶ del trabajo puesto que compone el principal objetivo que se busca en el proceso laboral, el cual busca la precipitación por medio de simplificar las diligencias, la perentoriedad de los términos, limitar los elementos impugnatorios, reducción de los plazos y restricción de las instancias, etc.

Asimismo, Garrido (2016), afirmó que dicho principio se manifiesta en la tutela efectiva de los tribunales y jueces al dar seguridad a todas las partes que acuden en pleno ejercicio de sus intereses y derechos, sin que en situación alguna pueda quedarse sin una justa defensa.

Por su parte, Carreño (2018), sostiene en su investigación que la celeridad procesal implica el deber de respetar los plazos establecidos en las leyes, lo cual implica, que se debe hacer más ágil los procesos, con trámites más sencillos, es decir, que los plazos sean cortos en cuanto a la tramitación del proceso, circunstancia que puede lograrse con la permanencia de actuaciones orales y aplicación de mecanismos alternativos de conflictos. El autor, no niega que actualmente, el principio aludido, se ve menoscabado por diversos factores, como por el ejemplo, el no respetar los plazos establecidos en la norma, por la falta de elementos tecnológicos que existe en los juzgados y por la falta de capacitación del trabajador judicial.

No puede negarse que este principio se encuentra inmerso en el deber de mantener respetuosamente los periodos que la ley tiene establecida, los cuales deben ser concluyentes y no dilatorios, para que el juzgamiento se resuelva en el menor tiempo posible. Puente (2010), al respecto agrega que la actividad procesal es realizada de forma diligente, para lo cual el juez debe optar por las medidas adecuadas para efectivizar una oportuna y pronta solución a la litis. Asimismo, el autor aclara que la celeridad procesal se encuentra instaurada en el artículo 34°,

¹⁶ Considerado como la rama del ordenamiento que permite establecer las formas en que deben tramitarse los diferentes procedimientos dentro de los órganos judiciales.

puntualmente en el respectivo inciso 6 de la pertinente Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, en la que se materializa que el deber de los magistrados es observar cuáles son los plazos establecidos para expedir las resoluciones y las sentencias, asimismo vigila el desempeño de la debida celeridad procesal. De forma complementaria, en el artículo 48° inciso 14, de la misma ley, se sostiene: que cae en falta grave el juez que incumpla de manera injusta e inmotivada en los plazos que por ley se han establecido. Situación que revela lo imprescindible de la celeridad en la Ley 29497 NLPT, en comparación con la anterior ley N° 26636, pues en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se establecen los plazos más cortos para la ejecución de los actos procesales.

Reyes (2017), no es ajeno a este escenario, en tanto que sostiene que la urgencia no puede ser contraria a una conducta diligente, además, refiere que el juez obedece lo antes señalado, al cumplir a cabalidad con los periodos que establece la ley procesal laboral. Por ello, cabe mencionar que el principio de celeridad procesal implica plazos más breves, preeminencias de lo oral sobre lo escrito: y, dispositivos alternativos de solución de problemas.

El doctor Pasco (2010.), respecto al principio de celeridad aplicado en los procesos laborales, destaca que el juez juega un rol protagónico, pues es el personaje principal dentro del proceso laboral y por ello, también es el más responsable dentro del proceso, sin embargo, eso no exonera a las partes y a sus abogados de sus respectivas obligaciones, pero hace recaer en el juez la responsabilidad principal, en tanto que la nueva ley procesal de trabajo le otorgan considerables facultades y se le confieren grandes poderes, pues se amplían los límites de su discrecionalidad, que debe ser ejercida, con mesura y prudencia. Con lo dicho, se tiene claro que el director del proceso laboral es el juez, y por tanto es a quien corresponde verificar que se cumplan los plazos procesales, que la norma establece.

Finalmente, Gamarra (2010), también es de considerar que el principio de celeridad procesal es uno de los pilares del derecho procesal de trabajo¹⁷, en tanto que tiene como principal objeto, ejercer en el proceso laboral la rapidez o simplificación de los trámites, además de limitar los elementos de impugnación y hacer más breves los plazos.

Dentro del marco, del principio de celeridad procesal, se presenta el debido proceso, el cual es considerado como “Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación” (MINJUS, 2019, p.117)

Vulneración del principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal Laboral.

Carreño (2018), ha señalado que, el principio de celeridad se ha visto afectado, por distintas causas, como, por ejemplo: que no se respeten los plazos establecidos por la norma, y por la falta de elementos tecnológicos en los juzgados, sin dejar de lado, la falta de capacitación en los trabajadores judiciales.¹⁸

Por su puesto, en la misma línea Dennis (2013), señala que los efectos que se suscitan al vulnerar este principio es omitir las garantías del debido proceso, lo cual constituye para el magistrado un acto contrario a su deber; asimismo, al vulnerar este principio, el juez es merecedor de la medida disciplinaria que corresponde, siempre que este haya incurrido en negligencia injustificable, esto es, cuando alarga el periodo de un proceso de manera

¹⁷ Los principios del derecho procesal de trabajo se enmarcan en dos características, las cuales son la temporalidad y la vocación de arribo, manifestándose que, esto sirve a los fines de solucionar un conflicto.

¹⁸ CARREÑO BAZALAR, Alexander Steed, “La celeridad Procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima 2017”, 2018, Lima.

innecesaria, causando agravio de los justiciables, y por ende en menoscabo de la administración de justicia.¹⁹

A partir de lo señalado, existen posiciones que opinan lo contrario, esto es que la promulgación de la NLPT, resulta ser un fenómeno bastante positivo, y al respecto, el doctor Vidal (2013), refiere que las estadísticas establecen que litigios que se tramitan en aplicación de la nueva ley tienen una duración de 1 año y medio hasta dos años en comparación con los 5 o 6 años que se podría tardar aplicando la Ley N° 26636, lo cual se debe tomar en cuenta como un avance importante en materia de derecho laboral. Esto, en el sentido de si se ha respetado todos los principios y derechos que contempla esta nueva ley para llegar a cumplir con dichos plazos.

Ante esto, es necesario investigar sobre las razones por las cuales un proceso demora, y, si concluye pronto, analizar cuanto de justicia contiene. En ese sentido, comulgamos con la tesis de que es imperativo reducir la carga procesal; no obstante, también se debe tener cuidado en la forma que se elija para resolver rápidamente los problemas jurídicos que la sociedad nos plantea.

2.2.3. El principio de celeridad y sus implicancias con la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Líneas arriba se ha venido mencionando la estrecha relación que existe entre el principio de celeridad y la NLPT, en tanto que, justamente con la nueva ley se busca aminorar los plazos y dada la recarga procesal existente, es que se tiene a la nueva ley como la solución a ello.

Al respecto, Olivera (2017), explica que, con la consumación de la nueva ley en el distrito de Judicial de Tacna, se ven los primeros resultados de la

¹⁹ DENNIS, Erick, “Principios del derecho procesal laboral”, 5 de julio del 2019.

celeridad en los procesos laborales, siendo a partir del 02 de noviembre del 2010 que ingresó en marcha en el distrito judicial de Lambayeque, mediante la Resolución N° 362-2013-P-CSJLA/PJ, quien tenía a su cargo la Presidencia de la CSJ Lambayeque era la Dra. Sales del Castillo Ana, en el año 2016. La autora antes mencionada, al realizarle una entrevista a la doctora Sales del Castillo, refirió que “en nuestra región se dio sin contar con un presupuesto específico para tal fin, haciendo uso de los recursos ordinarios con que se contaba, adicionado a que no se había capacitado previamente al personal de manera exhaustiva. Recién a partir del 2012 a decir de la Dra. Salés es que nace a nivel nacional, el Programa Presupuestal denominado PP099 donde se exige medir resultados, es decir, eficiencia vs presupuesto”.

Frente a ello, se afirma, que actualmente con la implementación de la nueva ley, se va perdiendo el oscuro panorama social, dado que va disminuyendo en los juzgados laborales la carga procesal de manera vertiginosa. Asimismo, se hace mención que la celeridad que deviene al proceso laboral, con la inmersión del principio de oralidad, conlleva a que se establezca como un acelerado elemento para la solución del conflicto laboral. Además, se considera que el proceso laboral, en sus tres instancias tenga una duración de 6 meses, situación que no ocurría con la antigua ley procesal que duraba 48 meses. Asimismo, al implementar avances científicos y nuevas tecnologías en este nuevo modelo, se logrará la rapidez en la ejecución del proceso.²⁰

No puede dejar de mencionarse que el MINJUS (2010), ha señalado que la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, definitivamente resulta ser un cambio favorable para la justicia en el Perú, pues serán las partes procesales del proceso laboran quienes serán beneficiados ante un proceso más corto, rápido, simple, en donde prima la oralidad, sin dejar de lado, que los Jueces haciendo primar el principio de celeridad procesal tendrán la potestad de emplear sanciones a quienes

²⁰ OLIVERA JARA, Rosario Adriana, “Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015”, 2017, Pimentel.

operen de mala fe y retarden el proceso.²¹

Siguiendo con el desarrollo de la presente investigación, y de acuerdo con el instrumento utilizado sabremos cuales son estas implicancias que ha tenido el principio de celeridad en la Ley 29497, Nueva Ley procesal del Trabajo.

2.3. Definición de términos

- **Abogado.** Persona capacitada y calificada de acuerdo con la legislación nacional para defender y actuar en nombre de sus clientes para participar en la práctica del derecho, comparecer ante los tribunales o asesorar y representar a los clientes en cuestiones legales (Dumitrescu, 2015).
- **Celeridad:** Consiste en la prontitud o rapidez que la ejecución de algo.
- **Derecho.** El propósito principal del derecho es proteger al propietario y al titular del mismo contra reclamos que se basan en los principios (Mohammad, s.; Seyed, s.; Hossein, 2017).
- **Derechos del trabajador.** Hay muchos derechos relacionados con los trabajadores, como; un derecho de asociación, existe un comité sindical local o de trabajadores que se puede formar si 50 empleados expresan su deseo de organizarse, todos los trabajadores tienen derecho a unirse a cualquier asociación y sindicato (Robbers, 2012).
- **Producción:** Referido a la elaboración o creación de algo nuevo, para lo cual se utiliza el trabajo. Por lo cual, los procedimientos que se establezcan deben garantizar la calidad, siendo realizada y supervisada por personas competentes.
- **Principio jurídico:** Son directrices que dirigen el derecho con el fin de justicia, utilizados por los legisladores. Además, de ser considerado como una verdad fundamental; una ley o doctrina integral, de la cual se derivan otras, o sobre la cual se basan otras; una verdad general; una proposición elemental; una máxima un axioma un postulado, la colectividad de normas o juicios morales o éticos; una verdad, ley o suposición básica; una regla de acción establecida; una ley de

²¹ MNJUS. Constitución Política Del Perú. MINJUS, Lima, 2019.

conducta vigente; la colectividad de normas o juicios morales o éticos.

- **Principios legales.** Son reglas de comportamiento humano que solían considerarse justo antes de que la ley comenzara a redactarse.
- **Favorecer:** Es el beneficio obtenido por haber realizado de forma airosa una determinada actividad o labor.
- **Implementación:** Esta no solo se considera como un estado de las cosas las cuales se rigen a un objetivo de política y resultado, sino más bien implica que estas dos entidades, objetivo y resultado, resulten satisfactorias en la relación, tanto de causa como de realización.
- **Proceso:** Es una secuencia de pasos, los cuales se relacionan directamente con la misión principal de una organización y uno o más objetivos principales. Se trata de una o más entradas o requisitos se convierten en una o más salidas que afectan directamente una decisión, un producto, un cliente u otro proceso. El proceso laboral se promulga sobre los trabajadores (Gandini, 2018).
- **Laboral:** Es un adjetivo, el cual es considerado como ese impulso que se da de manera continua, con el fin de encontrar la mejor mezcla de habilidades, empleo y salario, equilibrando la mano de obra que se posee.
- **Juzgado:** Tribunal u órgano jurisdiccional constituido por un solo juez.
- **Justicia.** Se ocupa no solo del bienestar humano sino también del bienestar individual.
- **Nivel:** Grado máximo al que se llega por la realización de uno o varios determinados hechos, acontecimientos o hechos.
- **Implicancia:** Muestra la consecuencia de una acción.
- **Sistema legal.** Es un conjunto de reglas escritas o consuetudinarias que nacen dentro de un grupo social particular con el fin de ordenar las relaciones entre los individuos y resolver los conflictos que puedan surgir entre ellos.

CAPITULO III: ANÁLISIS Y RESULTADOS

En la investigación, se ha realizado un trabajo de campo dentro de un organismo estatal, conocido como la Corte Superior de Justicia de la jurisdicción de Lambayeque, en donde se realizó una encuesta a una muestra no probabilística selectiva por conveniencia, puesto que, se seleccionó al personal quien participará en la muestra, teniéndose en cuenta los criterios de inclusión, esto es que sólo se consideró a los jueces especializados adscritos a los juzgados laborales y que a su vez son parte de los juzgados laborales del distrito judicial de Lambayeque; y, exclusión, pues no se ha tomado en cuenta a jueces de paz letrado en materia laboral, ni instancias superiores, así como tampoco se ha considerado a jueces laborales de otras dependencias judicial que no correspondan a la de Lambayeque. En este caso, la muestra son 10 jueces especializados de los Juzgados de Trabajo de Lambayeque, que corresponde a jueces de primera instancia. Asimismo, si bien en Lambayeque hay más de 8,000 abogados, se seleccionó solo a 20 abogados especialistas en derecho laboral, que hayan realizado estudios previos respecto al tema de investigación.

Siendo así, para recolectar los datos, la investigadora ha aplicado un instrumento de recolección de información, consistente en una encuesta, la misma que contiene una batería de 10 ítems, del cual se ha establecido como escala valorativa: donde 1 significa Totalmente en desacuerdo; el 2.- En desacuerdo; 3.- Ni de acuerdo-Ni en desacuerdo; 4.- De acuerdo; 5.- Totalmente de acuerdo.

De igual manera, en el instrumento se ha considerado aspectos tales como: Si los escritos que aplazan el proceso provocan demora en la emisión de ls dictámenes judiciales; si la no existencia de personal ocasiona carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos; Si se considera que se correspondería instaurar un juzgado que solamente se encomiende de dar solución a las apelaciones que se originen de los salas de paz letrado; Si se considera que debería tener más profesionales en materia legal que brinden ayuda para dar solución a las sentencias de vista de la causa; Si frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa; si se considera que las

excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas; si la separación temporal de cargo de los magistrados o especialistas es ocasionadora de la carga procesal y por eso quebranta el principio de celeridad; si correspondería instituirse juzgados de emergencia para la reducción de carga procesal de los juzgados permanentes laborales; si la aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA; y, si se considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación. Estos considerandos consignados en el instrumento, han permitido valorar a la investigadora las implicancias que trae consigo el principio de celeridad con la implementación del nuevo proceso laboral.

Finalmente, los datos recabados han sido procesados a través de los programas SPSS y Microsoft Excel, haciendo que los mismos sean presentados en gráficos y tablas, lo que ha permitido que la autora de la investigación comprenda y entienda los resultados obtenidos. Aplicativos que han sido procesados con la colaboración de un profesional estadístico que le brinda confiabilidad al proceso de análisis de datos. Así pues, se tiene que la muestra consiste en:

3.1. Resultado en cuanto a la muestra a la que se le aplicó el instrumento

Tabla 1.

Identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	JUEZ	10	33,3	33,3	33,3
	ABOGADO	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

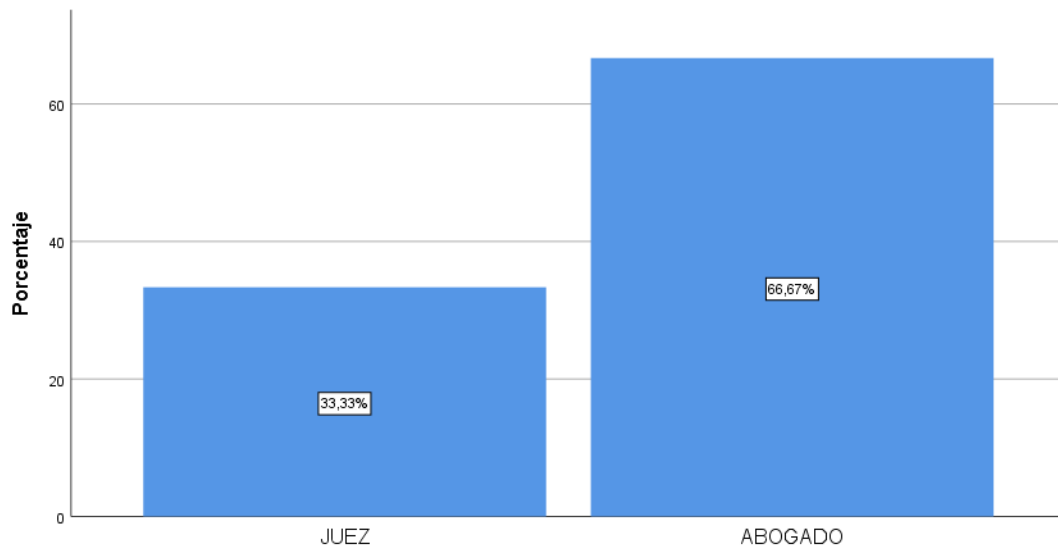


Figura 1. Identidad

Interpretación:

De la muestra tomada, se tiene que el 33,33% es una población de jueces adscritos a juzgados especializados en materia laboral, y el 66,67% son abogados que ejercen la defensa libre y que han realizado estudios respecto al tema investigado. Con lo cual se determina que, en mayor porcentaje, los resultados obtenidos de la encuesta aplicada, será a criterio de los abogados litigantes, y en menor porcentaje será a criterio de jueces especializados de juzgados laborales.

3.2. Resultados sobre si considera que los escritos que dilatan el proceso generan retraso en las sentencias judiciales

Tabla 2.

Los escritos que dilatan el proceso generan retraso en las sentencias judiciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	16,7
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	23,3
	DE ACUERDO	10	33,3	33,3	56,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

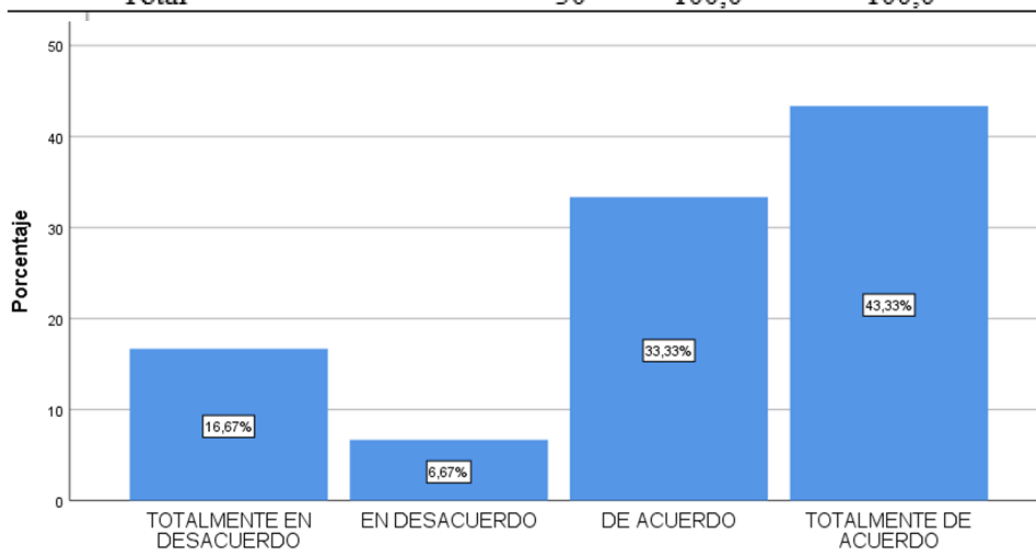


Figura 2. Los escritos que dilatan el proceso generan retraso en las sentencias judiciales

Interpretación:

De los resultados conseguidos, se determina que el 43,33% de la muestra se encuentra totalmente de acuerdo con que los escritos que son presentados por las partes demoran el proceso y crean retraso en las sentencias judiciales, un 33,33% se encuentra de acuerdo, mientras que un 16,67% se encuentra en total desacuerdo y un 6,67% se encuentra en desacuerdo.

3.3. Resultados sobre si considera que la falta de recursos humanos genera carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos

Tabla 3.

La falta de recursos humanos genera carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DE ACUERDO	18	60,0	60,0	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

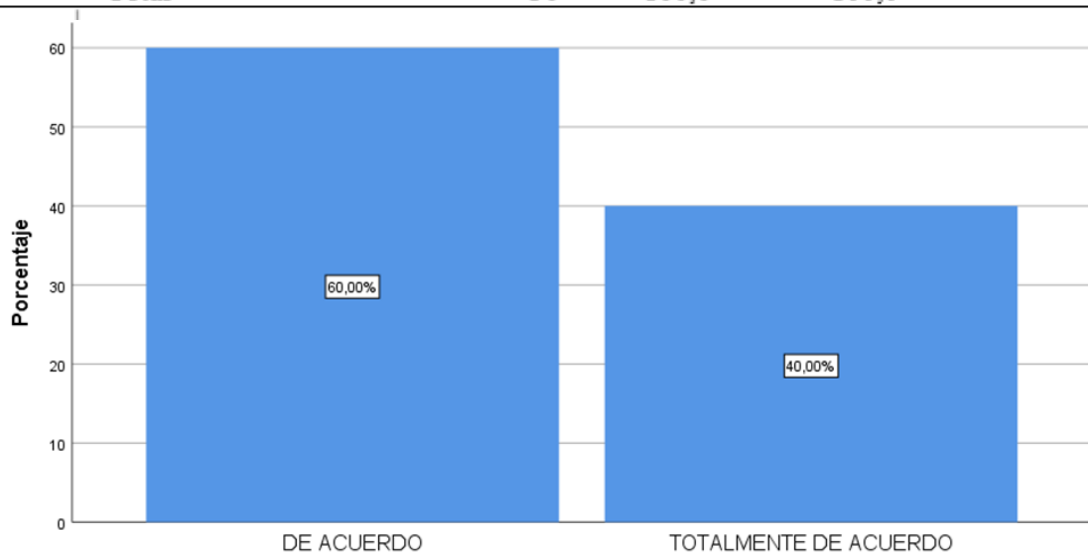


Figura 3. La falta de recursos humanos genera carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos.

Interpretación:

De los resultados logrados, se determina que el 60,00% de la muestra se encuentra de acuerdo con que la escases de personal ocasiona carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos, mientras que un 40,00% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.4. Resultados sobre si considera que se debería crear un juzgado que solo se encargue de resolver apelaciones que provengan de los juzgados de paz letrado

Tabla 4.

Considera que se debería de crear un juzgado que solo se encargue de resolver apelaciones que provengan de los juzgados de paz letrado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
	EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	43,3
	NI DE ACUERDO- NI EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	63,3
	DE ACUERDO	6	20,0	20,0	83,3
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

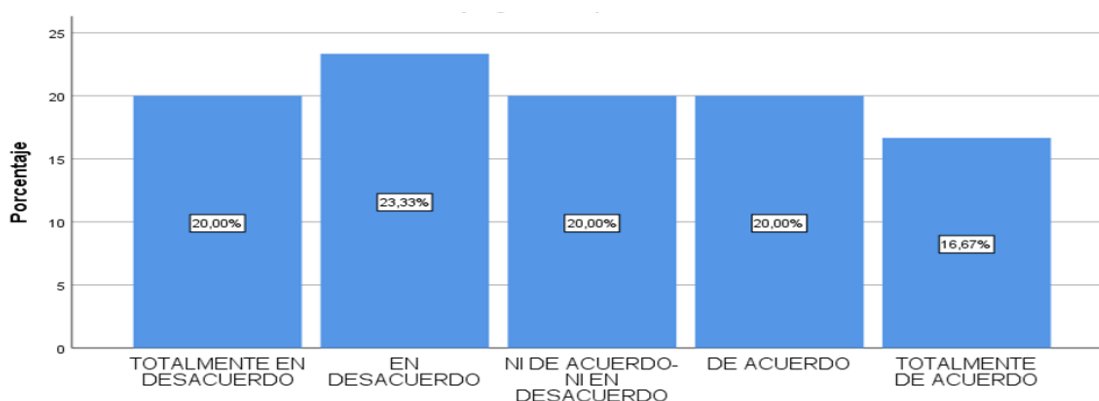


Figura 4. Considera que se debería de crear un juzgado que solo se encargue de resolver apelaciones que provengan de los juzgados de paz letrado.

Interpretación:

De los resultados derivados, se determina que el 23,33% de la muestra se encuentra en desacuerdo con que se correspondería de establecer un juzgado que solo se encomiende de dar solución a apelaciones que procedan de las salas de paz letrado, un 20% se encuentra totalmente en desacuerdo, un 20% se encuentra ni de acuerdo - ni en desacuerdo, un 20% se encuentra de acuerdo y un 16,67% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.5. Resultados sobre si se considera que debería haber más especialistas legales que ayuden a resolver las sentencias de vista de la causa

Tabla 5.

Considera que debería haber más especialistas legales que ayuden a resolver las sentencias de vista de la causa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
	EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	26,7
	NI DE ACUERDO- NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	33,3
	DE ACUERDO	8	26,7	26,7	60,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

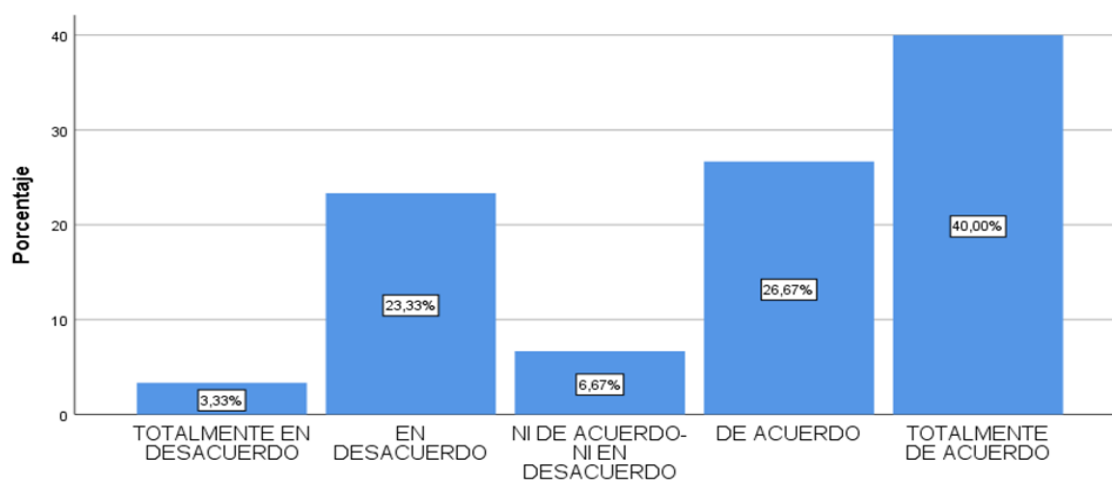


Figura 5. Considera que debería haber más especialistas legales que ayuden a resolver las sentencias de vista de la causa.

Interpretación:

De los resultados alcanzados, se determina que el 23,33% de la muestra se encuentra en desacuerdo con que correspondería tener más expertos en materia legal que contribuyan a dar solución a los dictámenes de vista de la causa, un 3,33% se encuentra totalmente en desacuerdo, un 6,67% se encuentra ni de acuerdo - ni en desacuerdo, un 26,67% se encuentra de acuerdo y un 40% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.6. Resultados sobre si considera que frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa

Tabla 6.

Es de la opinión que frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	6	20,0	20,0	20,0
EN DESACUERDO	8	26,7	26,7	46,7
NI DE ACUERDO- NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	53,3
DE ACUERDO	8	26,7	26,7	80,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

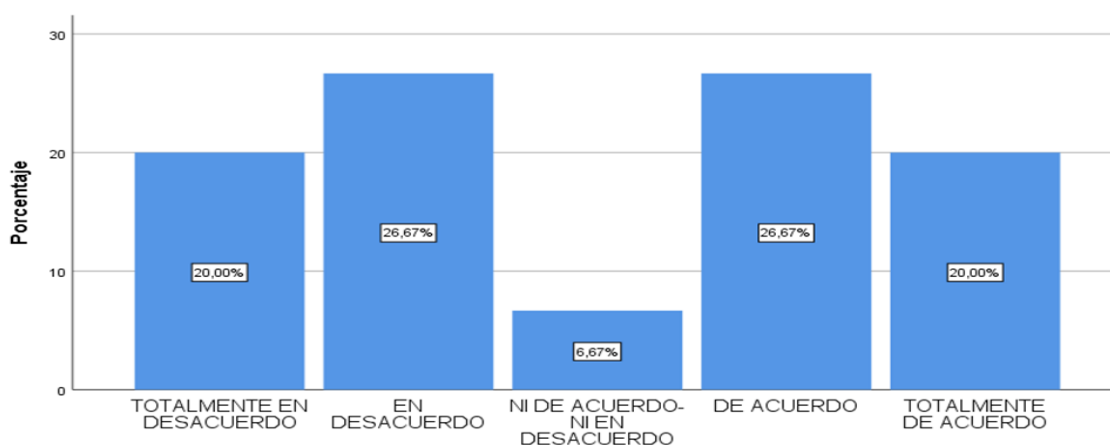


Figura 6. Es de la opinión que frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa.

Interpretación:

De los resultados alcanzados, se determina que respecto a si son de la opinión que frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa, el 20% se encuentra totalmente en desacuerdo, el 26,67% se encuentra en desacuerdo, el 6,67% se encuentra ni de acuerdo – ni en desacuerdo, el 26,67% se encuentra de acuerdo, y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.7. Resultados sobre si se considera que las excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas

Tabla 7.

Considera que las excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
NI DE ACUERDO- NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	13,3
DE ACUERDO	12	40,0	40,0	53,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

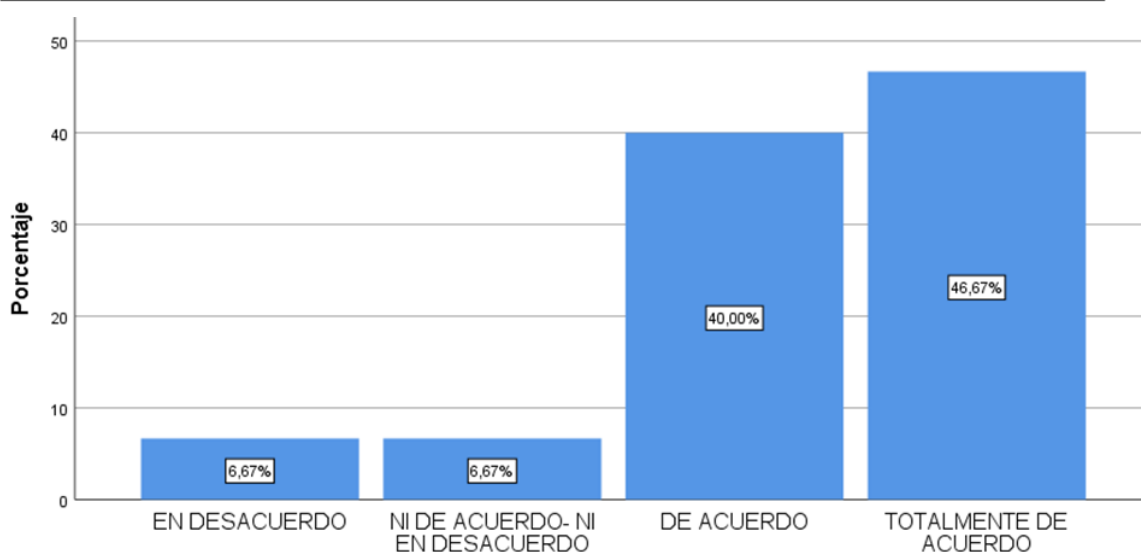


Figura 7. Considera que las excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas.

Interpretación:

De los resultados conseguidos, se determina que respecto a si se considera que las excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas, el 6,67% se encuentra en desacuerdo, el 6,67% se encuentra ni de acuerdo – ni en desacuerdo, el 40% se encuentra de acuerdo, y el 46,67% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.8. Resultados sobre si considera que la remoción temporal de cargo de los magistrados o especialistas es causante de la carga procesal y por ende vulnera el principio de celeridad

Tabla 8.

La remoción temporal de cargo de los magistrados o especialistas es causante de la carga procesal y por ende vulnera el principio de celeridad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
EN DESACUERDO	7	23,3	23,3	26,7
DE ACUERDO	11	36,7	36,7	63,3
TOTALMENTE DE ACUERDO	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

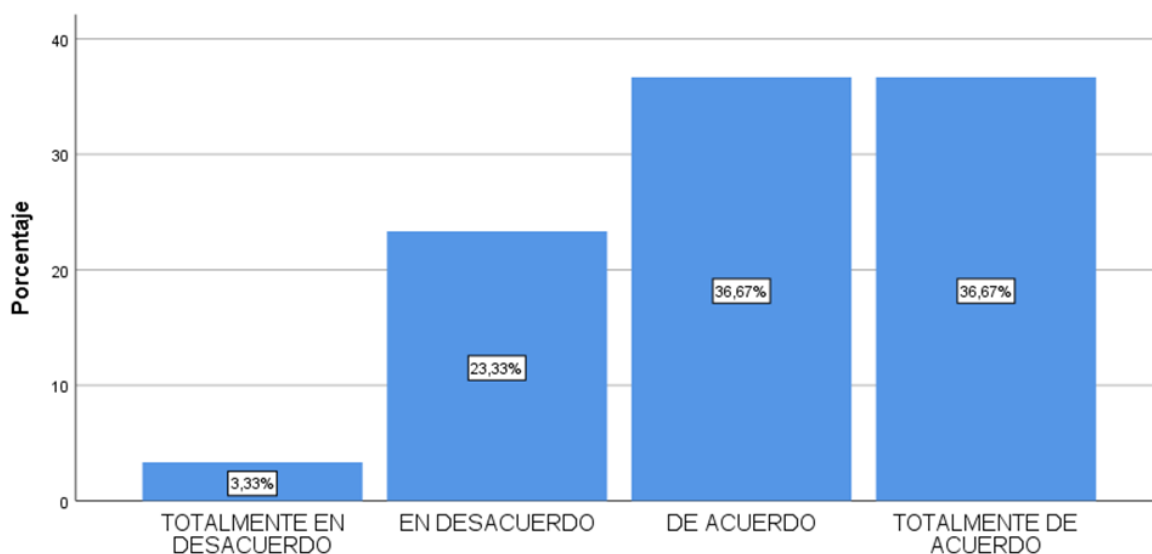


Figura 8. La remoción temporal de cargo de los magistrados o especialistas es causante de la carga procesal y por ende vulnera el principio de celeridad.

Interpretación:

De los resultados obtenidos, se determina que respecto a si la separación temporal de cargo de los magistrados o especialistas es la que ocasiona la carga procesal y por ende quebranta el principio de celeridad, el 3,33% se encuentra totalmente en desacuerdo, el 23,33% se encuentra en desacuerdo, el 36,67% se encuentra de acuerdo, y el 36,67% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.9. Resultados sobre si considera que deberían crearse juzgados de emergencia para la disminución de carga procesal de los juzgados permanentes laborales:

Tabla 9.

Debería crearse juzgados de emergencia para la disminución de carga procesal de los juzgados permanentes laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	3,3	3,3	3,3
EN DESACUERDO	5	16,7	16,7	20,0
DE ACUERDO	9	30,0	30,0	50,0
TOTALMENTE DE ACUERDO	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

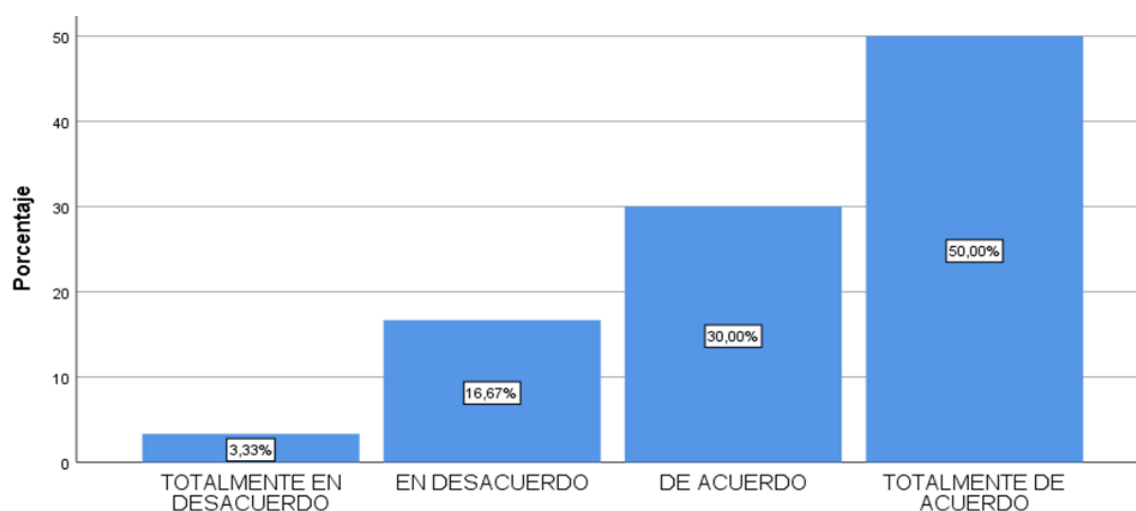


Figura 9. Debería crearse juzgados de emergencia para la disminución de carga procesal de los juzgados permanentes laborales.

Interpretación:

De los resultados obtenidos, se determina que respecto a si correspondería establecerse juzgados de emergencia para la reducción de carga procesal de los juzgados permanentes laborales, el 3,33% se encuentra totalmente en desacuerdo, el 16,67% se encuentra en desacuerdo, el 30% se encuentra de acuerdo, y el 50% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.10. Resultados sobre si considera que la aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA:

Tabla 10.

La aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	6,7
	EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	13,3
	NI DE ACUERDO- NI EN DESACUERDO	2	6,7	6,7	20,0
	DE ACUERDO	14	46,7	46,7	66,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

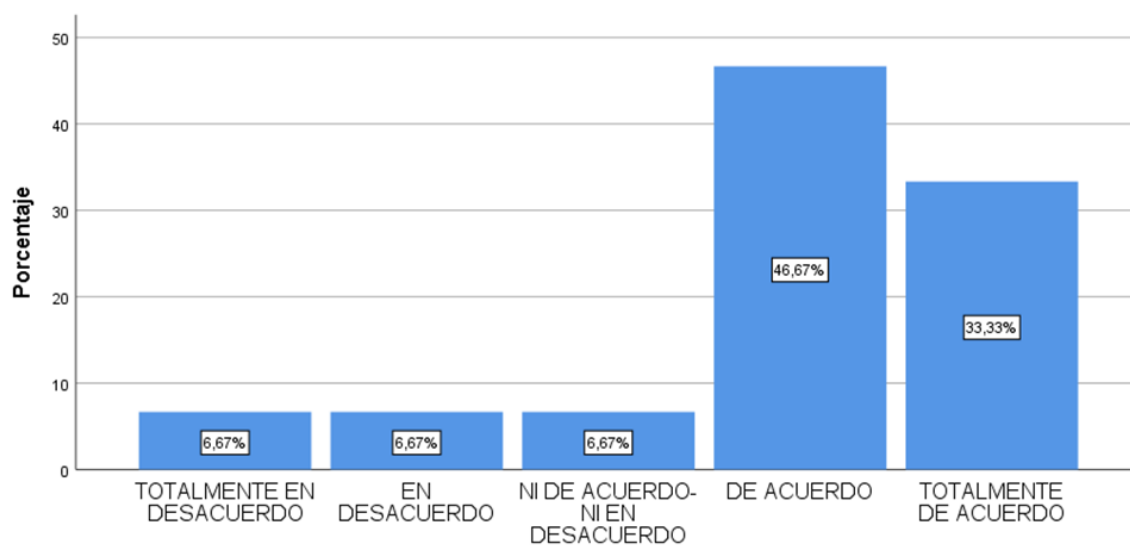


Figura 10. La aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA.

Interpretación:

De los resultados obtenidos, se determina que respecto a si la ejecución del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA, el 6,67% se encuentra totalmente en desacuerdo, el 6,67% se encuentra en desacuerdo, el 6,67% se encuentra ni de acuerdo – ni en desacuerdo, el 46,67% se encuentra de acuerdo, y el 33,33% se encuentra totalmente de acuerdo.

3.11. Resultados sobre si considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación

Tabla 11.

Considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN DESACUERDO	8	26,7	26,7	26,7
	EN DESACUERDO	9	30,0	30,0	56,7
	NI DE ACUERDO- NI EN DESACUERDO	3	10,0	10,0	66,7
	DE ACUERDO	7	23,3	23,3	90,0
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

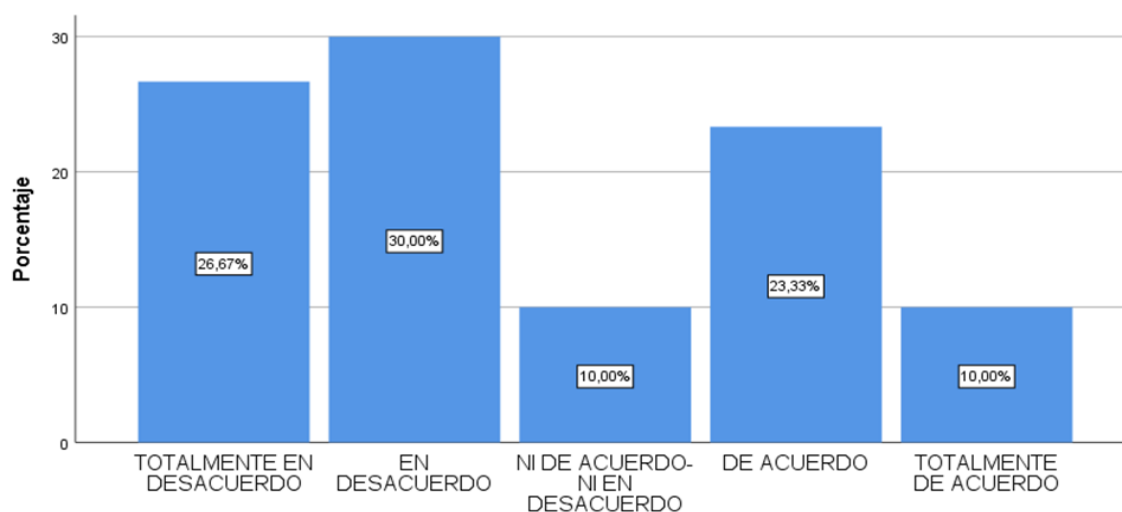


Figura 11. Considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación.

Interpretación:

De los resultados obtenidos, se determina que en relación a si considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación, el 26,67% se encuentra totalmente en desacuerdo, el 30% se encuentra en desacuerdo, el 10% se encuentra ni de acuerdo – ni en desacuerdo, el 23,33% se encuentra de acuerdo, y el 10% se encuentra totalmente de acuerdo.

CAPITULO IV: CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.1. Discusión de los Resultados

Del análisis doctrinario, normativo y con la recolección de datos expuestos e interpretados en acápite anteriores, la investigadora considera, en principio que, en el derecho laboral, sobre todo con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ha logrado incorporar en su cuerpo normativo diversos principios que lo rigen, tal es así que el autor Puente Baldarles, en su artículo “Los principios en la Nueva Ley de trabajo”, sostiene que los principios que se enuncian en la nueva ley del derecho laboral se consideran como los juicios de valor como parte de la estructura normativa evidenciada, donde se destaca la existencia de valores básicos así como las condiciones éticas y jurídicas dentro de la esfera laboral, asumiéndose también que son como directrices que motivan de manera directa e indirecta las soluciones o problemas vacíos que se dejan entrever en las normas del trabajo. Asimismo, se permite fomentar y actuar en base a las nuevas normas para guiar e interpretar los casos no conocidos, es decir que, frente a un vacío normativo o una incertidumbre jurídica en materia laboral, existen estos principios que permiten al legislador encausar una Litis. No obstante, en líneas precedentes ya hemos acotado que la realidad discrepa mucho de la finalidad que tienen estos principios, pues en constantes ocasiones, estos mismos principios se han visto contrapuestos, y esa circunstancia la respalda la jurisprudencia.

Frente a ello, en esta investigación se ha tomado como punto de partida uno de estos principios, conocido como el principio de celeridad, que de la mano con el principio de oralidad, han sido incorporados en el nuevo proceso laboral, justamente a fin de evitar y erradicar en la práctica jurídica que las partes procesales inmersas en un proceso laboral, se topen de cara con un proceso dilatado y engorroso, pues no podemos ser ajenos al estereotipo que ha adquirido la institución del Estado - Poder Judicial- , que de alguna manera es mal vista por la población por el retraso que se vivencian en sus procesos.

En la misma línea, como estudiosos del derecho se ha considerado que el principio

en referencia en ocasiones se ha visto aplicado e interpretado equívocamente, tanto por abogados, por jueces e incluso por trabajadores judiciales que forman parte del Poder Judicial. De forma específica, vamos a valorar, un tanto, cómo se viene aplicando el principio de celeridad con la ejecución de la nueva ley de trabajo en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, pues se advierten ciertas implicancias que de ello deviene.

En ese sentido, en la investigación se planteó como hipótesis que con la puesta en práctica del principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, acarrea la vulneración del derecho defensa así como la vulneración del principio de motivación de resoluciones, de lo cual podemos señalar que, conforme se desprende de los resultados manifestados en el capítulo precedente, se ha determinado con la tabla y figura N° 06, que el 26,67% de población encuestada se muestra en desacuerdo, sin embargo, de forma equitativa un 26,67% también se encuentra de acuerdo, al considerar que frente a la celeridad en el procedimiento laboral se vulnera el derecho de defensa, no obstante, existe un 20% de encuestados que se encuentran totalmente de acuerdo con que el derecho de defensa se ve vulnerado frente a la aplicación del principio de celeridad en el nuevo proceso laboral, circunstancia que corrobora positivamente la hipótesis planteada.

En la misma línea, la investigadora ha llegado a la convicción de que el derecho de defensa se ve vulnerado, por diversos factores, tales como la dilatación en la resolución de los escritos que son presentados así como en la emisión de las sentencias judiciales, situación que se advierte con los resultados obtenidos en la tabla y gráfico N° 2, en tanto que de ella se verifica que el 43,33% de la población encuestada está totalmente de acuerdo con que los escritos que retardan el procedimiento produce demora en los dictámenes judiciales. Aunado a ello, similar situación se desprende del gráfico N° 3, en razón de que, tanto el 60%, como el 40% de la población expresa su conformidad en que la falta de recursos humanos genera sobre carga en los despachos judiciales, lo que significa la dilación de los procesos, al igual como sucede en los casos en que la separación temporal de cargo de los magistrados o especialistas es causante de la carga procesal y por ende atenta el principio de celeridad, conforme se puede corroborar del

gráfico N° 8, donde el 36,67% de la población se encuentra de acuerdo y en total acuerdo. No obstante, lo cierto es que, en cuanto al tema de la notificación de las partes procesales, así como el plazo de las impugnaciones, la población en cuestión, en un 26,67% y 30% consideran que el principio de celeridad no vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación, por lo que en estos extremos existen plazos que concuerdan con el principio de razonabilidad.

De otro lado, frente a las desavenencias en las que en la práctica se incurre en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, respecto a la aplicación del principio de celeridad en el nuevo proceso laboral, se han aplicado ítem que permitan coadyuvar con una propuesta de solución, ante lo cual, el 23,33% y 20% de la población considera que no debería crearse un juzgado que solo se encomiende de solucionar apelaciones que procedan de los salas de paz letrado, sin embargo, existe una minoría del 16,67% y 20% que consideran que si es necesario la creación de nuevos juzgados. Asimismo, conforme al gráfico N° 5 un 40% de la población considera que debería contratarse más expertos en materia legal que contribuyan con la resolución de sentencias de vista de la causa, y en el mismo sentido, se logra verificar con el gráfico N° 9, que un 50% de la población considera que correspondería establecerse juzgados de emergencia para la reducción de la carga procesal de los salas permanentes laborales, con lo cual se corrobora que la carencia de recursos humanos es un factor que incurre, también, en la dilación de los procesos.

No puede dejar de mencionarse que, el principio de celeridad ha implicado un gran avance con la implementación de la Nueva ley de trabajo, lo que ha repercutido en los niveles de producción de los juzgados, pues así se advierte del gráfico N° 10, en donde el 46,67% y 33,33% de la población considera que la aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA. Frente a lo descrito y analizado, consideramos que los plazos establecidos en el proceso laboral deben respetar los principios procesales de razonabilidad y proporcionalidad, esto es, que el principio de celeridad debe aplicarse de forma complementaria con los principios procesales que ampara la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

CONCLUSIONES.

1. En cuanto al primer objetivo específico, se determina que; la ejecución de la Nueva ley procesal de trabajo se dio inicio con la reforma procesal laboral que se dio a nivel de Latinoamérica, la misma que incorporó como elemento nuevo la oralidad, convirtiéndose en uno de los principios del proceso laboral peruano, y el cual se consideró como punto de partida y fundamento de la celeridad.
2. El principio de celeridad es aquel principio del derecho laboral que permite reducir los plazos procesales en el proceso laboral, el mismo que debe ser aplicado sin ir en detrimento con los demás principios ya establecidos en la Ley.
3. Las implicancias que trae consigo la ejecución del principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de cierta forma son la afectación al derecho de defensa, siempre que éste principio sea aplicado de forma aislada e independiente, pues consideramos que los principios, como ejes del derecho deben ser aplicados de forma complementaria, en este caso, el principio de celeridad resulta ser eficaz en el proceso laboral, cuando de forma paralela y de acuerdo al caso en concreto sea aplicado con el principio de razonabilidad, proporcionalidad, la debida motivación, entre otros.
4. En el presente estudio se ha logrado establecer que la Corte Superior de Justicia de Lambayeque presenta grandes desafíos, con la implementación del nuevo proceso laboral, en razón de que, en dicha jurisdicción existe una elevada carga procesal, sin embargo, considero que los recursos logísticos y humanos no son suficientes para recurrir a todos litigantes en corto plazo, no obstante, también se ha advertido que la aplicación del principio de celeridad, ha implicado el aumento de producción en los juzgados laborales de Lambayeque, significando un avance para el órgano jurisdiccional.

RECOMENDACIONES.

A la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, se recomienda crear políticas, en las cuales, a sus trabajadores judiciales de los juzgados laborales, les permitan contar con la logística y recurso humano idóneo para ejercicio de sus funciones.

Es recomendable que el principio de celeridad, sea aplicado conjuntamente con otros principios, que la nueva ley procesal de trabajo ha incorporado en su cuerpo normativo.

Es de necesidad que tanto trabajadores como magistrados, sean capacitados constantemente, por el Estado, a fin de que mantengan actualizada su especialización en materia laboral, pues realizando una inversión en el potencial humano, la institución como organismo del Estado resultará beneficiada junto a los justiciables.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO MENA, Roberto Luis, “Los Principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”, <https://es.slideshare.net/cqam/los-principios-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-n>, 5 de julio del 2019.
- BALLARD, A., EASTEAL, E. Procedural fairness in workplace investigations: Potential flaws and proposals for change’ *Alternative Law Journal*, 2018.
- CANELO RABANAL, Raúl Vladimiro, “LA CELERIDAD PROCESAL, NUEVOS DESAFÍOS: Hacia una reforma integral del proceso civil en busca de la justicia Pronta”, [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006_CaneloRaul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf), 5 de julio del 2019.
- CARREÑO BAZALAR, Alexander Steed, “La celeridad Procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima 2017”, 2018, Lima.
- CHAVEZ CORNEJO, Marcial Misael, “Evaluación de la Implementación del Nuevo Proceso Laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2012 – 2014), algunas propuestas de mejora”, 2017, Lima.
- DACI, J. Legal Principles, Legal Values and Legal Norms: are they the same or different? *International Scientific Journal*, 2010.
- DENNIS, Erick, “Principios del derecho procesal laboral”, <http://masderechounsm.wordpress.com/2013/05/01/principios-del-derecho-procesal-laboral/>, 5 de julio del 2019.
- DIAZ ARCE, Nérida; DIESTRA AREVALO, Tony, “El Nivel de Eficacia de la Audiencia de conciliación y el de la Audiencia Unica en el proceso Laboral”, http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9300/DiazArce_N%20-%20DiestraArevalo_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 5 de julio del 2019

- DUMITRESCU, B. The Principles and the Legal Responsibility of the Lawyer, Guarantees of National Security. *Procedia Economics and Finance*. 2015; 32, p.884-890.
- GAMARRA, L. Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima: Academia de la Magistratura, 2010
- GAMARRA, Leopoldo, “La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nª 29497”, revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13173/13786, 05 de julio del 2019.
- GANDINI, A. Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, 2018. p. 1-18.
- GARRIDO, V. S. *Aplicabilidad de los principios de Economía y Celeridad Procesal en El COGEP*. Tesis previa a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República: Universidad Nacional de Chimborazo, 2016, Riobamba.
<https://masderechounmsm.wordpress.com/2013/05/01/principios-del-derecho-procesal-laboral/>, “Los principios del derecho procesal laboral”, 5 de julio del 2019.
- JARA, L. El ejercicio del deber de dirección del órgano jurisdiccional en la etapa de actuación probatoria. *NLPT*, 2019: 1.
- ILO. Lao people’s democratic republic peace independence democracy unity prosperity. Unofficial translation of Labor Law, Vientiane Capital, 2013.
- MAGALLA, A. The role of labour laws in maintaining the relationship between employers and employees in Tanzania. *Tanzania* , 2018
- MINJUS. Constitución Política Del Perú. MINJUS, Lima, 2019.
- MINJUS. Nueva Ley Procesal del Trabajo. MINJUS, Lima, 2019
- MOHAMMAD, S.; SEYED, S.; HOSSEIN R. The Concept of “Right” and its Three Generations. *International Journal of Scientific Study*, 2017: 5(4).
- MONZÓN DELGADO, Laura, “Los Derechos Irrenunciables laborales del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral consignada en la nueva ley

- de trabajo 29497”,
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5877/MonzonDelgado_L.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 5 de julio del 2019.
- OLIVERA JARA, Rosario Adriana, “Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015”, 2017, Pimentel.
- PACOS COSMÒPOLIS, Mario, “La Nueva Ley Procesal del trabajo de cuarentiocho a seis meses”
revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/download/13303/13928, 05 de julio del 2019.
- PÉREZ RAGONE, Álvaro, “El impacto del diálogo entre derecho sustantivo y derecho procesal”,
<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/5321/7225>, diciembre de 2018.
- PUENTE BARDALES, Pedro Miguel, “Los Principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N°29497”,
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>, 5 de julio del 2019.
- PUENTE HARADA, Miguel, “Principios del Nuevo Proceso Laboral ¿Cuál es su Manifestación en la Tramitación del Proceso?”,
https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080, 5 de julio del 2019.
- REYES MENDOZA, Juan Armando, “Los Principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”, <https://es.slideshare.net/armandoreyesmendoza/los-principios-en-la-nueva-ley-procesal-de-trabajo-n-82665752>, 5 de julio del 2019.
- ROBBERS, G. An Introduction to German Law, fifth edition, University of Trier, German, Spring, 2012.

ROJAS RODRÍGUEZ, Francisco, “Beneficios de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo”,

https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_16_nlpt_beneficios.pdf, 5 de julio del 2019.

SÁNCHEZ, F. Los principios del proceso laboral peruano. GarcíaSayan. Lima, 2019.

VARELA, F. Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su Promulgación. Actualidad Laboral, 2019, 11.

VIDAL SALAZAR, Michel, “La ley 29497, Nueva Ley Procesal del trabajo: a propósito de la oralidad y la celeridad”, https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/viewFile/79/62, 07 de julio del 2019.

ANEXOS

CUESTIONARIO

Buenos días/ tardes/ noches: tengo el agrado de saludarlos. Soy la alumna ROSA YESSENIA CORONEL BENITES egresada de la escuela de derecho y ciencia política de la Universidad Pedro Ruiz Gallo. El motivo por el cual les estoy realizando esta encuesta es porque me encuentro realizando mi tesis titulada “EL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL Y SUS IMPLICANCIAS EN LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL APLICADO EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE.”, y con el dictamen que obtenga de la presente encuesta será debidamente procesada y contribuirá con el objetivo de mi investigación.

Siendo ello quisiera agradecer a usted por cooperar con la presente investigación.

A continuación, presentaremos las instrucciones que deberá seguir para responder la encuesta, la misma que consta de 10 ítems.

INSTRUCCIONES:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. Considere conveniente. Las alternativas son las siguientes

- 1.- Totalmente en desacuerdo.
- 2.- En desacuerdo
- 3.- Ni de acuerdo-Ni en desacuerdo
- 4.- De acuerdo
- 5.- Totalmente de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
1. Los escritos que dilatan el proceso generan retraso en las sentencias judiciales					
2. La falta de recurso humanos genera carga en el despacho judicial y por tanto dilatan los procesos					
3. Considera que se debería crear un juzgado que solo se encargue de resolver apelaciones que provengan de los juzgados de paz letrado					
4. Considera que debería haber más especialistas legales que ayuden a resolver las sentencias de vista de la causa					
5. Es de la opinión que frente a la celeridad en el proceso laboral se vulnera el derecho de defensa					
6. Considera que las excepciones planteadas en audiencia por las partes procesales, tienen un plazo razonable para ser resueltas.					
7. La remoción temporal de cargo de los magistrados o especialistas es causante de la carga procesal y por ende vulnera el principio de celeridad					
8.- Debería crearse juzgados de emergencia para la disminución de carga procesal de los juzgados permanentes laborales					
9.- La aplicación del principio de celeridad ha significado un aumento de producción en los juzgados laborales de la CSJLA					
10.- Considera que con el principio de celeridad se vulnera el derecho a la notificación de la parte demandada y al derecho de impugnación.					