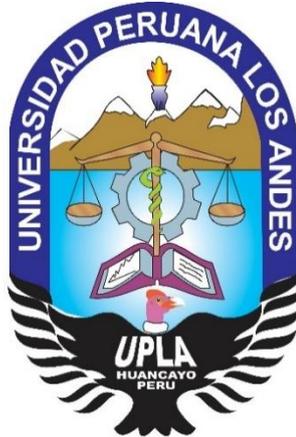


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN DERECHO



TESIS

Aplicación del principio de oralidad y su incidencia en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el distrito judicial de Junín - 2019

Para Optar : EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN DERECHO

Autor : MAESTRO JONATAN JOSUE TAYPE OBREGÓN

Asesor : DR. DANIEL MACHUCA URBINA

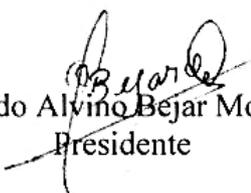
Línea de Investigación Instit. : Desarrollo Humano y Derechos

Fecha de inicio y culminación : Marzo, 2020 – Diciembre, 2020

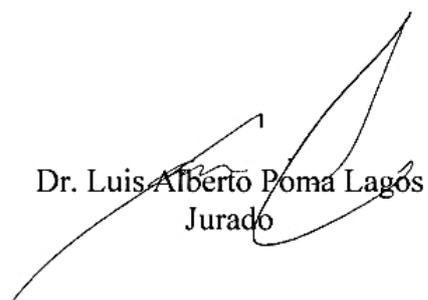
HUANCAYO – PERÚ

2021

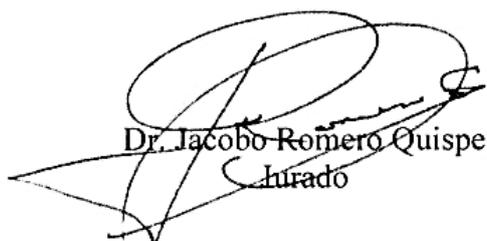
MIEMBROS DEL JURADO



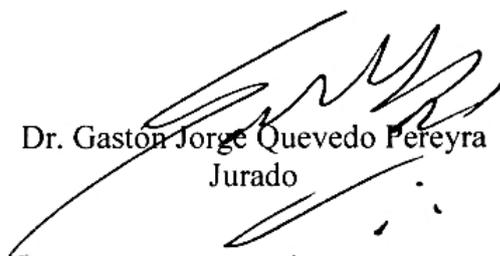
Dr. Aguedo Alvaro Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Luis Alberto Poma Lagos
Jurado



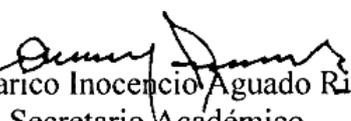
Dr. Jacobo Romero Quispe
Jurado



Dr. Gaston Jorge Quevedo Pereyra
Jurado



Dr. Edison Paul Tabra Ochoa
Jurado



Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros
Secretario Académico

ASESOR DE LA TESIS

DR. DANIEL MACHUCA URBINA

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor e incesante impulso, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en profesional al servicio de la sociedad. Es un orgullo y privilegio ser su hijo, son los mejores padres.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios el todo poderoso y a nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de estos años, quienes me han guiado con su paciencia, y su rectitud como docentes y por su valioso aporte para mi formación.

CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Miembros de jurado	ii
Asesor de tesis	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Contenido	vi
Contenido de tablas	x
Contenido de gráficos	xii
Resumen	xiv
Sommario	xv
Resumo	xvi
Introducción	xvii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	22
1.2. Delimitación del problema	25
1.3. Formulación del problema	26
1.3.1. Problema General	26
1.3.2. Problemas Específicos	26
1.4. Justificación	26
1.4.1. Epistemológica	26
1.4.2. Teórica	29

1.4.3. Social	31
1.4.4. Metodológica	32
1.5. Objetivos	33
1.5.1 Objetivo General	33
1.5.2 Objetivos Específicos	33

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes	35
2.1.1. A nivel nacional	35
2.1.2. A nivel internacionales	37
2.2. Bases epistemológicas	40
2.3. Bases Teóricas Científicas	43
2.3.1. Principio de oralidad	43
A. Concepto	43
B. Fundamento	48
C. Importancia	48
D. Características	50
E. Principios que se relacionan con la oralidad	51
2.3.2. Proceso laboral	55
A. Concepto	55
B. Principios	56
C. Tipos	63
D. Ejecución de sentencia	75
E. Proceso abreviado	78

2.3.3. Celeridad procesal	83
2.3.4. Economía procesal	85
2.3.5. La oralidad en Colombia y Chile	88
2.4 Marco conceptual	92

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general	95
3.2. Hipótesis específicas	95
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	96

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación	98
4.2. Tipo de investigación	99
4.3. Nivel de investigación	99
4.4. Diseño de la investigación	100
4.5. Población y muestra	100
4.5.1 Población	100
4.5.2 Muestra	100
4.5.3 Técnicas de muestreo	101
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	102
4.7. Aspectos éticos en la investigación	102
4.8. Aspectos éticos en la investigación	103

CAPÍTULO V**RESULTADOS**

5.1. Descripción de resultados	105
A. Primera hipótesis específica	105
B. Segunda hipótesis específica	112
C. Hipótesis general	125
5.2. Contrastación de hipótesis	134
5.2.1. Primera Hipótesis Específica	134
5.2.2. Segunda Hipótesis Específica	135
5.2.3. Hipótesis General	137
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	139
CONCLUSIONES	155
RECOMENDACIONES	156
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	158
ANEXOS	167
➤ Matriz de consistencia	163
➤ Matriz de operacionalización de variables	170
➤ Instrumento de investigación	172
➤ Construcción y validación de instrumentos	175
➤ Data de procesamiento de datos	176
➤ Consentimiento informado	179

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla N° 1	Los procesos laborales cumplen con la celeridad procesal	105
Tabla N° 2	Se cumplen los plazos en los procesos ordinario y abreviado	106
Tabla N° 3	Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la celeridad procesal	107
Tabla No 4.	Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la celeridad procesal	108
Tabla No 5	Aplicación del principio de celeridad procesal	109
Tabla No 6	Consecuencias de la deficiente aplicación del principio de celeridad	110
Tabla No 7	Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT	111
Tabla No 8	La deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal	113
Tabla No 9	Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la economía procesal	114
Tabla No 10	Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el incumplimiento de plazos procesales	115
Tabla No 11	Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el costo del proceso	116
Tabla No 12	Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el empleo de mayor energía	117
Tabla No 13	Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal	118
Tabla No 14	Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT	119

Tabla No 15	Casos de aplicación del principio de economía procesal	120
Tabla No 16	Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en los procesos	121
Tabla No 17	Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el costo del proceso	122
Tabla No 18	Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el incumplimiento de plazos	123
Tabla No 19	Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el empleo de mayor energía	124
Tabla No 20	Se aplica el principio de oralidad según NLPT	125
Tabla No 21.	Se cumplen los plazos en los procesos laborales según la NLPT	126
Tabla No 22.	Fases en las que no se aplica eficientemente el principio de oralidad	127
Tabla No 23	Cómo se viene aplicando el principio de oralidad	128
Tabla No 24	El proceso oral garantiza una justicia transparente y proporciona seguridad al proceso	129
Tabla No 25	La deficiente aplicación del principio de oralidad retarda la impartición de justicia	130
Tabla No 26	Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT	131
Tabla No 27	Fases en las que no se cumple el principio de oralidad	132
Tabla No 28	Cumplimiento de celeridad procesal y economía procesal	133

CONTENIDO DE GRÁFICOS

Gráfico No 1. Los procesos laborales cumplen con la celeridad procesal	106
Gráfico No 2. Se cumplen los plazos en los procesos ordinario y abreviado	107
Gráfico No 3. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la celeridad procesal	108
Gráfico No 4. Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la celeridad procesal	109
Gráfico No 5. Aplicación del principio de celeridad procesal	110
Gráfico No 6. Consecuencias de la deficiente aplicación del principio de celeridad	111
Gráfico No 7. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT	112
Gráfico No 8. La deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal	113
Gráfico No 9. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la economía procesal	114
Gráfico No 10. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el incumplimiento de plazos procesales	115
Gráfico No 11. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el costo del proceso	116
Gráfico No 12. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el empleo de mayor energía	117
Gráfico No 13. Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal	118
Gráfico No 14. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT	119

Gráfico No 15. Casos de aplicación del principio de economía procesal	120
Gráfico No 16. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en la economía procesal	121
Gráfico No 17. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el costo del proceso	122
Gráfico No 18. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el incumplimiento de plazos	123
Gráfico No 19. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el empleo de mayor energía	124
Gráfico No 20. Se aplica el principio de oralidad según NLPT	125
Gráfico No 21. Se cumplen los plazos en los procesos laborales según la NLPT	126
Gráfico No 22. Fases en las que no se aplica eficientemente el principio de oralidad	127
Gráfico No 23. Cómo se viene aplicando el principio de oralidad	128
Gráfico No 24. El proceso oral garantiza una justicia transparente y proporciona seguridad al proceso	129
Gráfico No 25. La deficiente aplicación del principio de oralidad retarda la impartición de justicia	130
Gráfico No 26. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT	131
Gráfico No 27. Fases en las que no se cumple con el principio de oralidad	132
Gráfico No 28. Cumplimiento de celeridad procesal y economía procesal	133

RESUMEN

La investigación formuló el **Problema:** ¿De qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín - 2019?; el **Objetivo** fue: Determinar de qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín - 2019. La investigación fue del **Tipo** Básico; en el **Nivel** explicativo y un diseño de tipo no experimental transeccional. Para contrastar la Hipótesis se empleó **los Métodos:** inductivo-deductivo, análisis-síntesis, descriptivo y explicativo: La muestra y el tipo de muestreo ha sido probabilístico simple. En cuanto al acopio de datos se empleó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, así como el análisis de documentos; llegándose a la conclusión que a pesar de estar casi a diez años de la aplicación del NLPT en el Distrito Judicial de Junín la aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales es deficiente, lo que ha traído como consecuencia que afecte en forma negativa al cumplimiento del principio de celeridad y economía procesal, ello implica que no se imparte justicia oportuna sino tardía, tal como se evidencio en la revisión de expedientes donde no se está cumpliendo con la aplicación del principio de oralidad, lo cual perjudica la administración de justicia toda vez que en la audiencia de juzgamiento y/o única y la audiencia de conciliación no se cumple con este principio en el 100% de los casos..

PALABRAS CLAVE: Deficiente aplicación, principio de oralidad, Nueva Ley Procesal de Trabajo, celeridad procesal, economía procesal, procesos laborales.

SOMMARIO

L'indagine ha formulato il problema: in che modo la carente applicazione del principio dell'oralità ha influenzato la velocità procedurale e l'economia procedurale dei processi lavorativi nel distretto giudiziario di Junín - 2019?; L'obiettivo era: determinare come l'applicazione carente del principio di oralità abbia influenzato la velocità procedurale e l'economia procedurale dei processi lavorativi nel distretto giudiziario di Junín - 2019. L'indagine era di tipo base; a livello esplicativo e un disegno transezionale non sperimentale. Per contrastare l'ipotesi sono stati utilizzati i Metodi: induttivo-deduttivo, analisi-sintesi, descrittivo ed esplicativo: il campione e il tipo di campionamento erano semplici probabilistici. Per quanto riguarda la raccolta dati, è stata utilizzata la tecnica del rilievo con il suo strumento il questionario, oltre che l'analisi dei documenti; giungendo alla conclusione che, nonostante siano trascorsi quasi dieci anni dall'applicazione del PNL nel distretto giudiziario di Junín, l'applicazione del principio dell'oralità nei processi lavorativi è carente, il che ha avuto come conseguenza un effetto negativo sul rispetto del principio di rapidità ed economia procedurale, ciò implica che la giustizia non sia consegnata tempestivamente ma in ritardo, come evidenziato nella revisione dei fascicoli in cui non viene rispettata l'applicazione del principio dell'oralità, il che mina l'amministrazione della giustizia ogni volta che nel processo e / o unica udienza e l'udienza di conciliazione, questo principio non è rispettato nel 100% dei casi.

PAROLE CHIAVE: Applicazione carente, principio di oralità, nuova legge sulla procedura del lavoro, velocità procedurale, economia procedurale, processi lavoro.

RESUMO

A investigação formulou o Problema: De que forma a deficiente aplicação do princípio da oralidade afetou a celeridade processual e a economia processual dos processos trabalhistas na Comarca de Junín - 2019 ?; O Objetivo era: Verificar como a aplicação deficiente do princípio da oralidade influenciou a celeridade processual e economia processual dos processos trabalhistas na Comarca de Junín - 2019. A investigação foi do Tipo Básico; no nível explicativo e um desenho transversal não experimental. Para contrastar as hipóteses, foram utilizados os Métodos: indutivo-dedutivo, análise-síntese, descritivo e explicativo: A amostra e o tipo de amostragem foram probabilísticos simples. Quanto à coleta de dados, utilizou-se a técnica de levantamento com seu instrumento o questionário, bem como a análise de documentos; concluindo que apesar de ter passado quase dez anos após a aplicação do NLPT na Comarca de Junín, a aplicação do princípio da oralidade nos processos de trabalho é deficiente, o que tem resultado em afetar negativamente o cumprimento do princípio da celeridade e economia processual , isso implica que a justiça não é proferida em tempo hábil, mas com atraso, conforme evidenciado na revisão dos autos onde a aplicação do princípio da oralidade não está sendo cumprida, o que compromete a administração da justiça todas as vezes que no julgamento e / ou audiência única e a audiência de conciliação, este princípio não é cumprido em 100% dos casos.

PALAVRAS-CHAVE: Aplicação deficiente, princípio da oralidade, Nova Lei de Processo do Trabalho, celeridade processual, economia processual, processos trabalhistas.

INTRODUCCIÓN

La aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley 29497 involucra un gran cambio en la forma de conducir los procesos laborales. Cambios que se basan en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, con lo cual se busca que la duración de los procesos laborales sea de corto tiempo y que se resuelvan de forma expedita para beneficio de los actores judiciales, para lograr que se haga realidad la economía procesal.

De conformidad con la NLPT ahora el proceso laboral se encuentra claramente diferenciado en dos clases que son el abreviado y el ordinario. En el caso del proceso abreviado se ha establecido una audiencia única, con la finalidad de llegar a conciliar, en caso de fracasar, de inmediato se pasa al juzgamiento. En el caso del proceso ordinario, se ha establecido dos audiencias bien diferenciadas, la primera audiencia es de carácter conciliador tal como lo establece la ley en mención, mientras que la segunda audiencia es de juzgamiento que se lleva a cabo cuando no se llega a ningún acuerdo entre las partes.

La oralidad en nuestro novel proceso laboral va a jugar un papel preponderante ya que viene a ser un pilar fundamental sobre el que gira toda la reforma procesal, con la finalidad de que los procesos sean breves y con la celeridad que permita impartir justicia a quienes lo solicitan, en forma transparente y respetando los derechos fundamentales de los actores. Con lo cual se ha dejado atrás el antiguo sistema procesal basado en los documentos escritos.

Al adoptar como principio rector la oralidad es que se pretende dar cumplimiento a la celeridad y economía procesal teniendo en cuenta que estos principios se encuentran orientados a recortar los plazos de los procesos, simplificarlos, disminuir su costo y permitir un mecanismo de defensa integral que otorgue a los actores del derecho laboral conseguir la tutela de sus derechos de manera eficiente y eficaz. Con todo ello, se busca que los procesos no se dilaten indefinidamente, así como la temeridad, improvisación e incertidumbre jurídica.

Si bien un proceso con oralidad nos debe conducir a ese resultado práctico, ello sólo es posible en la medida en que estén siempre dadas las condiciones físicas, logísticas, técnicas y humanas para hacer eficiente el sistema, sin que la celeridad afecte la calidad de las actuaciones y las decisiones de la administración de justicia.

Por consiguiente, la implementación de la NLPT ha incrementado la cantidad de procesos, debido a que se publicitó y promocionó como un proceso rápido, ágil y transparente, como lo señala el contenido de la referida norma, pero que en poco tiempo de su implementación el justiciable fue decepcionándose ya que no se cumplían con los plazos, se iba demorando la solución del conflicto, con lo cual se fue generando el desgano para demandar y exigir sus derechos laborales, creando desconfianza y rechazo a la justicia laboral.

Por todo ello, la realidad nos viene demostrando que en los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Junín no se viene aplicando a plenitud la oralidad tal como lo dispone la NLPT, ya que aún se persiste en la necesidad de presentar documentos escritos antes que resolverlos en forma oral, con lo cual se contraviene a los principios de celeridad y economía procesal. Precisamente, éste es el tema que

motiva el presente trabajo de investigación, para poder conocer en qué medida se viene incumpliendo con la norma, con lo cual se obstruye el acceso a la justicia, conocer cómo se manifiesta el desempeño de los operadores jurídicos, si es deficiente o no, si hay conocimiento real y a plenitud de la aplicación de la ley, si requieren ser capacitados nuevamente a pesar de los años de vigencia en esta parte del país.

El trabajo de investigación se planteó en calidad de **Problema General**: ¿De qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín - 2019? Justificándose en la medida que es importante tener en cuenta que existen instituciones jurídicas cuyos efectos repercuten directamente a las situaciones y relaciones interpersonales, y existen otras instituciones cuyos efectos recaen específicamente a aquella relación que se origina en un proceso judicial. Podemos señalar como una de ellas a la aplicación del principio de oralidad, que va a permitir que los procesos laborales sean resueltos en un corto tiempo, así como permite economía procesal, logrando que se pueda impartir justicia justa y equitativa.

En el **Marco Teórico** se desarrolló el Principio de oralidad, el proceso laboral, los tipos de procesos laborales, la celeridad del proceso y la economía procesal.

Se planteó como **Hipótesis General** que: La deficiente aplicación del principio de oralidad incidió negativamente en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019, porque

retardó la impartición de justicia; teniendo como **Variable Independiente:** Deficiente aplicación del Principio de oralidad, **Variable Dependiente:** Celeridad procesal y Economía procesal

El carácter de la presente tesis pertenece al tipo básico o teórico, siendo su **Nivel de Investigación Explicativo**, habiendo empleado para el logro de los objetivos en calidad de **Métodos Generales de Investigación:** el inductivo - deductivo, también el analítico - sintético; así mismo como **Métodos Particulares** al descriptivo y explicativo. En cuanto al **Diseño** se ha utilizado el no experimental transeccional. **La Muestra** que se ha tomado ha sido de 58 casos presentados en los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Junín durante el año 2019. **La Técnica de Muestreo** ha sido el aleatorio simple; habiéndose aplicado una encuesta, así como el análisis de documentos.

En tal sentido es que el desarrollo de la tesis comprende en su estructura a cinco capítulos:

- El primer capítulo nombrado “Planteamiento de la Investigación”, en el que se incluye la formulación de los problemas, justificación, objetivos e hipótesis.
- El segundo capítulo titulado “Marco Teórico” abarca los antecedentes, las bases epistemológicas, las bases teóricas científicas y la definición de conceptos o términos básicos.
- El tercer capítulo titulado “Metodología de la Investigación”, donde se describe el tipo y nivel de investigación científica y los métodos de investigación empleados a lo largo del trabajo de investigación.

- El capítulo cuarto corresponde a los “Resultados de la Investigación” describiéndose los resultados a los que se ha arribado producto del estudio de los 58 casos presentados en los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Junín durante el año 2019.

- El capítulo quinto titulado “Discusión” en el que se presenta la confrontación de la información obtenida en relación a las hipótesis planteadas, para finalmente efectuar la propuesta jurídica.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley 29497 implica un gran cambio en la forma de conducir los procesos laborales. Cambios que se basan en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, con lo cual se busca que la duración de los procesos laborales sea de corto tiempo y que se resuelvan de forma expedita para beneficio de los actores judiciales, para lograr que se haga realidad la economía procesal.

De conformidad con la NLPT ahora el proceso laboral se encuentra claramente diferenciado en dos clases que son el abreviado y el ordinario. En el caso del proceso abreviado se ha establecido una audiencia única, con la finalidad de llegar a conciliar, en caso de fracasar, de inmediato se pasa al juzgamiento. En el caso del proceso ordinario, se ha establecido dos audiencias bien diferenciadas, la primera audiencia es de carácter conciliador tal como lo establece la ley en mención, mientras que la segunda audiencia es de juzgamiento que se lleva a efecto cuando no se llega a ningún acuerdo entre las partes.

En el nuevo proceso laboral la oralidad va a jugar un papel preponderante ya que viene a ser un pilar fundamental sobre el que gira toda la reforma procesal, con la finalidad de que los procesos sean breves y con la celeridad

que permita impartir justicia a quienes lo solicitan, en forma transparente y respetando los derechos fundamentales de los actores. Con lo cual se ha dejado atrás el antiguo sistema procesal basado en los documentos escritos.

El elemento escrito y excesivamente formalista ha sido una constante en la mayoría de los sistemas judiciales laborales. En estos esquemas el Juez suele sentenciar sin conocer siquiera a las partes, delegando su impulso a asistentes y auxiliares jurisdiccionales y con procedimientos tortuosos y excesivamente entrampados. Estos aspectos, conllevan procesos de duración excesiva y guiados por la incertidumbre. Peor aún, en muchos casos en estos sistemas escritos de sustanciación masiva donde prima el papeleo gigantesco, el número de jueces es escaso para resolver los conflictos de manera eficaz y eficiente.

Con lo cual sólo se conseguía incrementar la carga procesal, atentando contra la celeridad procesal, es decir no hay agilidad en los plazos ni sencillez en su tramitación, así como contra la economía procesal, por lo cual se debe dar una solución pacífica y justa a los conflictos con el menor esfuerzo posible tanto de tiempo, trabajo como dinero.

Por ello es que la NLPT establece en su artículo I sobre los principios del proceso laboral que: “El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad” (El Peruano, 2020).

Al adoptar como principio rector la oralidad es que se pretende dar cumplimiento a la celeridad y economía procesal teniendo en cuenta que estos principios se encuentran orientados a recortar los plazos de los procesos,

simplificarlos, disminuir su costo y permitir un mecanismo de defensa integral que otorgue a los actores del derecho laboral conseguir la tutela de sus derechos de manera eficiente y eficaz. Con todo ello, se busca que los procesos no se dilaten indefinidamente, así como la temeridad, improvisación e incertidumbre jurídica.

Si bien un proceso con oralidad nos debe conducir a ese resultado práctico, ello sólo es posible en la medida en que estén siempre dadas las condiciones físicas, logísticas, técnicas y humanas para hacer eficiente el sistema, sin que la celeridad afecte la calidad de las actuaciones y las decisiones de la administración de justicia.

La oralidad se encuentra establecido en el artículo 12 de la NLPT que a la letra dice:

“Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias

12.1. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo” (El Peruano, 2020).

La oralidad es óptima por el papel activo del Juez o Jueza en la dirección del proceso, para la realización de las garantías de concentración, publicidad, inmediación de la prueba, ya que ha sido fundamental su rol como medio para que los sujetos procesales se vean realizadas sus garantías en un proceso público, de un Juez o Jueza que esté en contacto directo con la práctica de las pruebas y una actuación concentrada que facilite la adecuada formación y apreciación de los medios de convicción, en una sana crítica.

Sin embargo, la realidad nos viene demostrando que en los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Junín no se viene aplicando a plenitud la oralidad tal como lo dispone la NLPT, ya que aún se persiste en la necesidad de presentar documentos escritos antes que resolverlos en forma oral, con lo cual se contraviene a los principios de celeridad y economía procesal. Precisamente, éste es el tema que motiva el presente trabajo de investigación, para poder conocer en qué medida se viene incumpliendo con la norma, con lo cual se obstruye el acceso a la justicia, conocer cómo se manifiesta el desempeño de los operadores jurídicos, si es deficiente o no, si hay conocimiento real y a plenitud de la aplicación de la ley, si requieren ser capacitados nuevamente a pesar de los años de vigencia en esta parte del país.

1.2 Delimitación del problema

A) Delimitación temporal

La investigación se abocó al análisis de los casos presentados en los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Junín durante el Periodo 2019.

B) Delimitación espacial

El trabajo se realizó en los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Junín.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín - 2019?

1.3.2 Problemas Específicos

- a. ¿De qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019?
- b. ¿De qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín - 2019?

1.4 Justificación

1.4.1 Epistemológica

Hay que tener en cuenta que la oralidad en su calidad de principio viene a ser un elemento eje que forma parte de una normatividad, y

consecuentemente los principios procesales se constituyen en los componentes esenciales. Así, cuando se incorpora el principio de oralidad se busca que en los procesos laborales haya primacía de la forma oral sobre la escrita, ya que con esto el magistrado va a tener una visión más cercana de los hechos y el conflicto suscitado.

El proceso basado en la oralidad, denominado proceso o juicio proceso por audiencias, tiene muchas ventajas, destacando su sencillez y su corto tiempo de duración. Encontramos que, en los juicios laborales a una de las partes a los trabajadores, sea en forma individual o colectiva, en su mayor parte ellos no tienen un pleno conocimiento de las normas legales. Lo que doctrinalmente se busca para todos los procesos, en este caso el laboral, es que sea simple, en su conjunto, en el mismo procedimiento que debe ser acompañado por una norma similar, de tal forma que toda persona pueda conocerlo y comprenderlo. En ese sentido, es que la oralidad lo hace posible, ya que se evita el tener que presentar escritos engorrosos y fundamentados no tan bien y que tiene que ser hecho por un letrado y desconocido por su complejidad por el trabajador. Es lo que se desea que se aplique, que el proceso sea oral, dejando lo escrito, en el que tenga una mejora participación el juzgador dirigiendo todos los actos procesales hasta dictar la sentencia.

Como lo indica la oralidad, las audiencias se desarrollan en base a la participación oral de las partes, siendo el Juez quien tiene la voz principal y activa tanto en los interrogatorios como en la decisión. Para lo cual se cuenta con el equipo electrónico necesario a fin de poder

registrar tanto en el audio como en video, lo cual va a servir para poder archivarlo y transcribir de ser necesario.

Al poner en práctica el principio de la oralidad se tiene una audiencia en el que oralmente se van a exponer los puntos de vista de los actores judiciales, ello a pesar de ser mínima la presentación de escritos, siendo principalmente oral en la casi totalidad de las participaciones. Así tenemos, que es la participación oral el eje fundamental de este proceso, de tal manera que en las audiencias tenga presencial puntual el día y hora indicada a fin de exponer libremente sus puntos de vista.

Por otro lado, tenemos, que el trabajo es un acto en el cual se incluye o excluye la participación de las partes, pudiendo dar a conocer todos sus alegatos o asumir el hecho y dejar su participación al mínimo necesario. Es decir, aquí se puede notar el papel social que tiene, que se puede notar por su participación y que es el objetivo final del derecho laboral. En este aspecto se nota la participación del Estado al proteger los derechos fundamentales que tiene el trabajador reclamante como es el derecho al trabajo, a la salud, a la alimentación, a una vivienda digna, a recibir educación, etc.

A través de la historia se considera al trabajo como la principal actividad del hombre y que se encuentra en íntima relación con la supervivencia y creación de riqueza, sin embargo, no siempre ha estado relacionado a una remuneración en dinero, ya que está recién tuvo su aparición como eje principal dentro del capitalismo. Anteriormente, a

través del trabajo se recolectaba alimentos, que en algunos casos servía para cambiarlos los otros productos que se necesitaba para su alimentación.

Con el desarrollo de la sociedad se ha logrado que los trabajadores puedan adquirir mayores derechos como el percibir similar salario por similar trabajo, con lo cual se ha venido generando una serie de controversias, por lo que acuden a las instancias judiciales a fin de poder reclamar sus derechos y lograr restablecerlas en base a la normatividad jurídica.

Es a través de la vigencia del estado de derecho que se logra que la organización jurídica de un país pueda dar protección al elemento principal de su aparato productivo que es el trabajador, con lo cual va a conseguir que se logre una solución lo más justa posible a sus reclamos, sea en forma individual o colectiva. Por ello, es que lo que la sociedad busca en general es que se atiendan los pedidos del trabajador si son justos, para lo cual se ha buscado una forma que logre buenos resultados a dichos reclamos, de tal manera que no sean engorrosos, no duren largo tiempo y no permitan gastos enormes tal al trabajador como al Estado, ese camino es el principio de oralidad aplicado a los procesos laborales.

1.4.2 Teórica

El presente trabajo de investigación es relevante teóricamente ya que tiene utilidad dentro del Derecho, y es importante tener en cuenta que

existen instituciones jurídicas cuyos efectos repercuten directamente a las situaciones y relaciones interpersonales, y existen otras instituciones cuyos efectos recaen específicamente a aquella relación que se origina en un proceso judicial. Podemos señalar como una de ellas a la aplicación del principio de oralidad, que va a permitir que los procesos laborales sean resueltos en un corto tiempo, así como permite economía procesal, logrando que se pueda impartir justicia justa y equitativa.

Se estudió la oralidad como un mecanismo que permita tener mejor eficiencia en los procesos laborales, sobre todo en dos aspectos: celeridad y economía procesal, de tal modo que, de lograr que se cumple con lo estipulado en la NLPT pueda permitir que ya no se siga utilizando el material escrito como base para resolución del conflicto, sino que se aplique con regularidad y constancia la oralidad a fin de poder resolver el proceso; para lo cual fue necesario conocer los factores que contribuyen a que no se cumpla con aplicar taxativamente como se establece en la norma legal.

La importancia radica en que dentro del Derecho Laboral la aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales conforme lo establece la NLPT incide en la celeridad procesal y economía procesal retardando la impartición de justicia en el Distrito Judicial de Junín - 2019.

1.4.3 Social

El tema de investigación es relevante socialmente en la medida que el principio de oralidad lo que busca es que prime la participación oral de los actores jurídicos en todos los actos procesales dejando un mínimo de participación a lo escrito. Por lo cual, la oralidad debe constituirse en un aspecto central del proceso laboral. Con lo cual se busca que a través de la oralidad también pueda cumplirse con los demás principios procesales como celeridad y economía procesal, lo que complementa a fin de que los procesos sean cortos y menos costosos. Asimismo, se requiere un cambio de actitud de parte de los jueces, asistentes, letrados y actores procesales. En general, lo que se busca es que se practique la oralidad en los casos laborales y no solamente este determinado en la norma. Es decir que se tiene que practicar la oralidad, tanto por los magistrados como por los abogados defensores.

Por ello es que el presente estudio sirve de utilidad al Derecho Procesal Laboral, a los estudiosos sobre el tema, a los letrados, así como a los estudiantes de Derecho, para lo cual hay que tener en claro que el principio de oralidad es el mecanismo principal en todo el proceso laboral, así como que el papel preponderante lo debe tener el Juez en las audiencias y existirá la participación activa de los actores procesales para demostrar sus puntos de vista por medio de pruebas presentadas al magistrado, la construcción del sustento fáctico-jurídico de su decisión y arribar a una conclusión que permita que las partes en conflicto puedan sentir que han accedido a una justificación equitativa y justa.

1.4.4 Metodológica

Es importante señalar que el estudio está orientado hacia lo jurídico formal, por lo cual se va a realizar la valoración y estudio del conjunto de principio teóricos y prácticos que nos conduzcan a conocer la naturaleza jurídica del principio de oralidad y sobre los efectos que produce en el proceso laboral en los aspectos de celeridad procesal, entendida como resolver en corto tiempo, con rapidez, prontitud y sin dilaciones el proceso; así como en cuanto a la economía procesal, que tiene por objetivo dar una solución pacífica y justa al proceso con el menor esfuerzo posible tanto de tiempo, trabajo, económico, es decir que haya poca alteración de las acciones en el campo jurídico, destacando las posiciones doctrinales y filosóficas que existen tanto a nivel nacional como en el derecho comparado, a fin de no permitir que se continúen con estas dificultades es que el trabajo de investigación determinó la naturaleza jurídica y la aplicación práctica del principio de oralidad y que efectos ocasiona su deficiente aplicación en los procesos laborales. Debe tenerse en cuenta el conjunto de cambios que se viene dando en el campo del derecho laboral, así como los cambios que se producen en la relación trabajador – empleador, la influencia en el campo internacional que ha traído consigo cambios doctrinales y el creciente proceso de investigación que sobre las ciencias jurídicas se viene incrementando en los últimos tiempos, ello nos permite renovar las fuentes doctrinarias referidas a esta materia que afecta a la sociedad en su conjunto y motiva el cambio de conducta de los actores jurídicos.

Metodológicamente se dio un aporte al diseñar, construir y validar instrumentos de recolección de datos, así mismo se planteó alternativas de solución ser aplicado de la mejor manera posible. Y aquí radica el aporte de la presente tesis que consistió en establecer cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad ha incidido en la celeridad procesal y en la economía procesal, buscando poner en práctica el principio de oralidad como forma de hacer que los procesos laborales tengan menor tiempo de duración, permitan el ahorro de energía y disminuyan los costos procesales tanto para los litigantes como para el mismo Estado - Poder Judicial y justiciables.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar de qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín - 2019.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019.

- Examinar de qué manera la deficiente aplicación del principio de oralidad incidió en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel nacional

Chávez Cornejo (2017) en su tesis de maestría “Evaluación de la implementación del Nuevo Proceso Laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012-2014)”, señala algunas propuestas de mejora y concluye “que la celeridad en la implementación del nuevo proceso laboral oral en los procesos en la Corte de Lima, tiene por finalidad reducir la duración de los procesos. En efecto, una de las grandes innovaciones procesales que tiene esta norma es el cambio de sistema procesal. Se pasa de un sistema procesal laboral predominantemente escrito a un sistema procesal laboral predominantemente oral. El diseño del nuevo modelo procesal contempla el aumento de la solución de los conflictos a través de la conciliación. El Juez invitará a las partes a una conciliación y esta puede celebrarse hasta antes que se notifique la resolución con la calidad de cosa juzgada. Si ésta se produjese, se dejará constancia en el acta, debiendo el Juez dictar la Resolución aprobatoria. La litigación oral adecuada en los procesos laborales en la Corte de Lima incide en que los profesionales del derecho adquieran y desarrollen nuevas habilidades, destrezas y competencias que les permitan el dominio de las técnicas de

litigación oral y la teoría del caso, elementos esenciales del nuevo modelo procesal laboral” (Chavez Cornejo, 2017).

Deza Padilla (2019) en su tesis “Relación de Oralidad y las Decisiones Judiciales en los Procesos de Alimentos Tramitados en el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Tarapoto, 2019”, tiene como objetivo determinar la relación existente entre oralidad y las decisiones judiciales en los procesos de alimentos tramitados en el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Tarapoto, 2019. De los resultados se pudo determinar el coeficiente de correlación existente entre las variables oralidad y las decisiones judiciales, del mismo que resultó la cifra de 0,862793, concluyéndose así que existe una correlación positiva alta, entre ambas variables de estudio. Asimismo, se determinó la relación existente entre cada variable y sus dimensiones, concluyéndose que en la relación más significativa entre variable oralidad y sus dimensiones fue la dimensión alegatos, la cual presentó una relación mucho más significativa que la dimensión intermediación, con lo que se demostró que los alegatos tienen preminencia sobre la oralidad en el desarrollo de la audiencia única de alimentos” (Deza Padilla, 2019).

Rivera Medina (2016) en su tesis “Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso”, tiene por finalidad “dar a conocer los alcances de la Prueba de Oficio como institución jurídica, mediante su desarrollo en la doctrina y legislación (nacional y comparada); la cual ha sido implementada en el artículo

número 22 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo- Ley No 29497, en adelante NLPT, pero que mediante la praxis vienen desnaturalizándose sus alcances al ser utilizada como un mecanismo para incorporar medios probatorios extemporáneos al proceso; asimismo recoge la opinión de jueces y abogados especialistas en el proceso laboral peruano, que bajo la práctica jurídica y en aplicación de la NLPT nos comentan sus experiencias respecto a esta actuación, los criterios utilizados para incorporar los medios probatorios, y cómo ello podría afectar o no el derecho al Debido Proceso (abordado como una de las variables de investigación); asimismo podrá establecerse, mediante la revisión de audiencias donde se observa dicha práctica, sí se han vulnerado derechos fundamentales; para a partir de allí poder instaurar a través de recomendaciones soluciones a esta práctica procesal” (Rivera Medina, 2016).

2.1.2. A nivel internacional

Chávez García (2009) en su tesis de maestría “Incorporación de la oralidad al proceso laboral sobre cobro de beneficios sociales”, plantea “el problema de la falta de celeridad e inmediatez en la resolución de conflictos laborales sobre cobro de beneficios sociales, en detrimento del trabajador que en caso de no tener oportuna satisfacción de pago de sus derechos sociales se ve obligado a acudir a los estrados judiciales buscando la pronta cancelación de ellos por ser de vital importancia para su sustento así como de su núcleo familiar, encontrándose con una serie

de dificultades en el trámite y resolución de su proceso. El derecho del trabajo y el derecho procesal del trabajo, se apoyan en una legislación especial proteccionista del trabajador, con la intencionalidad de compensar las desigualdades materiales con desigualdades jurídicas, a través de un proceso sumario que en un inicio cumplía su finalidad, pero debido a la multiplicidad de procesos, a la falta de disposición para el pago de esos derechos por parte del empleador que se manifiestan en el uso de una serie de herramientas procesales que motivan que el proceso se dilate en su resolución, producen perjuicio para los sujetos procesales así como los operadores de justicia, por lo que bajo esas condiciones se propone la incorporación del proceso oral y abreviado al proceso laboral sobre cobro de beneficios sociales como medio para alcanzar la celeridad e inmediatez contribuyendo a la modernización y adecuación del procedimiento de acuerdo a las exigencias actuales” (Chávez García, 2009).

García Oyanedel (2008) en su tesis de maestría “Reforma al Procedimiento laboral desde los principios procesales”, se refiere casi exclusivamente “al procedimiento general, excluyendo ilustrativas referencias al procedimiento monitorio y de tutela laboral. Sin embargo, la mayoría de las afirmaciones son válidas para el resto del procedimiento nuevo, el que ya ha adquirido una fisonomía general. Por eso, la discusión legislativa que modificó la Ley 20.087, obligó a un desafío: considerar las afirmaciones de este trabajo con la perspectiva del momento en que se efectuó, a la luz de los cambios y de la efectiva

aplicación de esta norma. Concluye que los principios formativos del procedimiento laboral no se limitan a una enumeración detallada, dado que más allá de su expresión en la ley se desprenden de las instituciones en que se concretan, confiriendo al procedimiento su verdadero carácter. Aun cuando el artículo 425 de la Ley 20.087, al considerar la enumeración de estos principios, incorporó en sí un cambio relevante, el principal cambio considera un principio rector del procedimiento no expresado: un nuevo papel del juez, quien ejerce sus facultades según una función exclusiva en el proceso, extendiendo sus atribuciones, limitando la actuación de las partes y alterando la forma del proceso” (García Oyanedel, 2008).

Carbajal Galdamez et. Al (2016) en su tesis “La aplicabilidad de la oralidad en el proceso laboral salvadoreño”, habiendo arribado a la conclusión de que en “El Salvador como característica principal se sostiene que los procesos laborales se desarrollan con una tardanza considerable, violentando así la disposición constitucional en su artículo 49 donde nos señala: Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permita la rápida solución de los conflictos. Para analizar esta problemática, es menester mencionar las causas. Una de ellas es que los procesos laborales cuentan con un sistema mixto, es decir, una mezcla de carácter oral y el otro, es eminentemente escrito y principalmente por el cumplimiento de los plazos por los operadores de justicia. Como consecuencia, las partes involucradas en los procesos se presentan ante

un desarrollo de procedimientos engorrosos, limitándose principios como el de celeridad, inmediación y el de pronta y cumplida justicia. Unas de las causas de la mora judicial son que, en el Código de Trabajo, establece un sistema de juicio laboral eminentemente escrito, lo que atenta contra la celeridad del proceso” (Carbajal Galdámez, Guevara Corcio, & Hernández Aguilar, 2016).

2.2. Bases epistemológicas

Es necesario tener presente que el desarrollo social de la humanidad conlleva a que se vaya innovando constantemente de acuerdo a cómo cada cultura piensa organizarse, y que en el caso del Derecho se requiere que los legisladores, los jueces, los juristas se comprometan con el desarrollo democrático y el bien común de la sociedad, con la independencia que los lleve a identificarse con la justicia social e incorporen a las legislaciones nuevos mecanismos que busquen dar celeridad a los procesos bajo la seguridad jurídica, de tal manera, que se imparta justicia equitativa, dando protección al trabajador y respeto a sus derechos fundamentales.

Por consiguiente, toda la normatividad que abarque el campo jurídico sea penal, civil, laboral, puedan contribuir a lograr los objetivos planteados que serán plasmados en los códigos sustantivos y procesales. Además de contemplar los principios propios de un Estado, “su articulado debe ser congruente a esos principios, toda vez que el Estado constitucional es un ser en avance para un país inmerso en la globalización, con todos los retos, riesgos y promesas que él contiene.” (Carbonell, 2007).

En ese sentido, se llega a deducir que el Estado y el derecho están en estrecha relación holística de probidad, ya que no pueden desde la lógica, analizar uno sin tener presente al otro, en ese sentido se puede ver que en el idioma alemán no se tienen dos palabras distintas para diferenciarlos, ya que en forma racional es impensable el uno sin el otro.

Haciendo una revisión a través de la historia se llega a la conclusión de que el antiguo Estado de derecho que se ha iniciado con el liberalismo que estuvo vigente durante los siglos dieciocho y diecinueve, como lo señala Argueta:

“por lo que se refiere a su aspecto formal estaba supeditado al principio de legalidad legislativa desde el poder bajo la máxima inhumana y atentatoria contra la dignidad y los derechos humanos de que *lex dura, sed lex*, que debía regir inflexiblemente (hágase la ley, aunque perezca el mundo) a todo acto de autoridad.” (González Ibarra & Peña Rangel, 2008).

Frente a lo cual se tiene que recurrir a las principales fuentes por el que se ha dado inicio al proceso de reformas, buscando cambiar y renovar los procesos penales, civiles y laborales, que datan desde la época de los griegos y latinos de la Roma republicana, donde se realizan los juicios en base a la oratoria y la retórica. Luego esto fue incorporado por Inglaterra y Francia pero que señalaron que para poder dictar los fallos se debe de basar en la jurisprudencia, por ello se tenía en cuenta los casos similares que ya habían sido sentenciados en otros lugares, además de lo que sustentaba su

normatividad y doctrina jurisprudencial. Por ello es importante considerar los fallos que se han dado en casos similares a fin de que sirvan de marco general para la aplicación de las leyes de un país.

Como lo señala Escobar:

“Al estar basadas las decisiones en ese sistema por razones del precedente, lo convierte en un sistema abierto, en donde se permite resolver cualquier cuestión que se plantee sin existir normas sustantivas; es decir, no es una técnica interpretativa de las normas jurídicas, sino que a través del caso concreto se proponen descubrir la denominada *legal rule*, para aplicarla al caso concreto o resolver el asunto con los precedentes que norman el sistema denominado *Common Law*” (Escobar Rosas, 2006).

La característica principal del sistema jurídico proveniente de la corriente germánica, canónica y romana es que son cerrados, y que dan preeminencia a lo escrito como lo señalan sus ordenamientos jurídicos. Hay preponderancia de la razón en la forma de interpretar a la normatividad que los rige y que forma parte central de su jurisprudencia.

El conjunto de cambios en la realidad política y social de los países a los que se suma el aspecto económico y los avances tecnológicos van a influir en el desarrollo de cada uno de ellos generando una serie de cambios, especialmente en lo relacionado a nuestro estudio, en el campo de los derechos laborales y los derechos sociales que han obtenido los trabajadores por medio de conquistas sociales. El mismo intercambio de experiencias a nivel global permite que se integren las sociedades, haciendo que los derechos laborales se

extiendan a todos los confines y puedan dar prioridad al principio de oralidad en calidad de instrumento principal para el desarrollo eficaz, en menor tiempo y con menos costos de los procesos laborales.

De tal manera, que el Derecho Laboral viene a ser un medio para poder buscar y lograr la obtención de justicia para los trabajadores y pueda reponerse sus derechos sociales.

2.3. Bases teóricas o científicas

2.3.1. Principio de oralidad

A. Concepto

El principio de oralidad se empieza a incorporar en nuestro sistema procesal laboral, en contraposición a lo que se venía aplicando en la norma procesal laboral antiguo que se basaba en la escritura o en la presentación documental escrita, que han demandado una mayor reflexión con el consecuente detenimiento para leerlo y analizarlo, ya que se tenía que ver los escritos presentado desde el inicio del proceso, la demanda, contestación y todos los actos tendientes a proseguir con el proceso, finalmente para concluir con la emisión de la sentencia.

Por ello, Toledo señala:

“La oralidad constituye uno de los pilares fundamentales en que reposa la reforma del proceso laboral peruano, característica que precisamente permite que se lleve adelante un proceso célere, desprovisto de formalidades,

transparente y con garantía de los derechos fundamentales.”
(Toledo, 2014, pág. 6)

Ante lo cual se tiene que recurrir a los principios como el de inmediación y el de concentración, a fin de que su aplicación sea efectiva.

Por su parte, Ferrajoli al referirse a la oralidad acota que:

“es la posibilidad que la parte demandante pueda alegar verbalmente cuanto precise para fundamentar su pretensión, y que la contestación a la demanda sea igualmente verbal, a continuación de la exposición del demandante en la audiencia de juicio, que se convierte en el acto central en torno al cual pivotan los demás actos procesales. Un debate oral implica una discusión verbal entendida como una concisa oposición de pretensiones, que puede llevar a una definición ciertamente más pronta y probablemente mejor madurada al interior del juez que con sólo la ayuda de los escritos.” (Chiovenda, 2000, pág. 132)

Con lo cual se debe tener en cuenta que la oralidad va a representar el intercambio dialéctico y dinámico de dos formas de abordar el conflicto, de dos posiciones que se confrontan a través de la argumentación de sus puntos de vista, donde intervienen los letrados, el Juez, los peritos, por ello es que conlleva a una serie de preguntas y repreguntas entre ellos.

Sobre lo mismo, Capelletti menciona que es aquella:

“En la cual el proceso culmina en una audiencia oral, en la cual el Juez oye oralmente a los testigos y a las partes”, pero que no significa, ni siquiera en los países donde la idea es acogida de manera más corrientes, la abolición total de la escritura” (Capelletti, 2017, pág. 64)

También Arévalo ha realizado trabajos acerca de la oralidad de tal forma que nos dice que:

“Este principio, destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas. Debemos destacar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es necesario que sus actores utilicen durante las audiencias las técnicas de litigación oral.” (Arévalo, 2018, pág. 258)

Con lo cual queda claro, que la aplicación del principio de oralidad en los juicios laborales va a buscar mejorar la actuación de las partes, así como del juzgador, logrando cumplir con sus objetivos de celeridad y economía procesal.

Asimismo, se va a lograr que se evite la presentación de escritos que puedan servir para demorar la solución del conflicto y constituirse en una obstrucción para las partes, por ello es que Paredes menciona:

“la interacción entre los partícipes en las audiencias para actualizar las pretensiones, las defensas y los medios probatorios, a fin de permitir al Juez, a su conclusión, la

construcción del sustento fáctico jurídico de su decisión.”
(Paredes Palacios, 2012, pág. 359)

Consecuentemente, en el proceso oral nuevo que se viene aplicando a nivel laboral en nuestro país va a cumplir un rol fundamental en el desarrollo y solución del conflicto ya que como señala Pasco:

“el proceso oral es proclamado y reclamado por toda la doctrina procesal laboral, sin excepción. No hay un solo estudioso que se pronuncie a favor de la escrituración, y ese es un argumento importante.” (Pasco Cosmópolis, 2005, pág. 52)

Una vez más, se puede ver que la oralidad se constituye en el único mecanismo procesal que posibilita poder cumplir con los otros principios procesales como son la inmediación, la concentración, celeridad, economía procesal, es decir con todos los demás principios que se estipula en la NLPT.

Asimismo, Valenzuela acerca de la oralidad en el nuevo proceso laboral manifiesta que:

“Que todos los actos procesales han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio de allí, que persiga fundamentalmente la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito” (Valenzuela Herrera, 2017, pág. 2)

Como corolario, tenemos al Acuerdo Plenario No 6-2011/ CJ – 116 por medio del cual se especifica que

“la oralidad está referida, primordialmente, a la forma de los actos procesales. Estos han de ser realizado verbalmente; predomina lo hablado sobre lo escrito. Además, vista su importancia y si se insta su incorporación cardinal en las actuaciones procesales, como lo hace razonable, que no radicalmente, el CPP, se erige en un modo de hacer el proceso, pues facilita la aplicación de los principios de investigación, intermediación, concentración y publicidad, aunque, como es obvio, situación que no puede desconocerse en modo alguno, no condiciona la estructura del proceso la formación del material fáctico y valoración de la prueba.” (Corte Suprema de Justicia, 2011, pág. 90)

Por ello afirmamos que uno de los aspectos principales de la aplicación del principio de oralidad viene a ser que los actores procesales intervengan en forma activa en las audiencias exponiendo sus casos, pruebas, motivando sus puntos de vista, a fin de que el juzgador pueda actuar activamente e imbuirse de fundamentes para poder emitir su fallo en forma justa.

Se viene aplicando la oralidad en toda Latinoamérica debido a que el conjunto de reformas procesales llevadas a cabo tiene como meta la adopción del principio de oralidad, para lo cual es fundamental la participación en las audiencias. Uno de los tropiezos que se tiene que tanto los jueces como los actores procesales aún persisten en el empleo de lo escrito, por su formación jurídica, lo cual se repite en todos los países donde se ha implementado los cambios en las normas

laborales y que no cuentan con los medios necesarios para aplicarlos, lo que se convierte en una traba para poder avanzar en la aplicación plena del principio de oralidad.

B. Fundamento

La legislación laboral contempla en el artículo 12 de la NLPT que rige a todo el desarrollo de los procesos basados en audiencias, permitiendo la actuación de las partes dentro del juicio se lleva a cabo oralmente. Con lo cual cada uno de las fases del proceso desde la misma demanda, pasando por el interrogatorio, las pruebas, las audiencias, así como el fallo final se deben desarrollar oralmente y ya no dar primacía a lo escrito.

En consecuencia, si es que no se quiere que prime la escritura, es necesario e importante que se produzcan innovaciones no sólo en las leyes sino principalmente en la forma de pensar, en la cultura, en el actuar de quienes tienen a cargo la aplicación de las normas jurídicas. Hay que preparar a los letrados en esta nueva modalidad, para que puedan dejar de lado la presentación de escritos y den prioridad al debate oral en las audiencias.

C. Importancia

La importancia de la oralidad dentro del proceso laboral se puede generalizar en lo señalado por Peña, a saber:

“a) Permite poner en contacto directo al juez con las partes y otros comparecientes.

b) Permite captar su estado emocional de las partes al declarar y así se le facilita decidir cuando esa declaración podría estar viciada, lo que es una gran ventaja en su afán de llegar a la verdad real y no solo a la verdad formal.

c) Permite una comunicación directa en el uso de la palabra hablada.

d) La oralidad contribuye a que el juez juegue un rol activo – director e impulso del proceso; esto es, que dirija, ordene y agilice el proceso, asuma un papel asistencial interactuando con las partes para determinar el objeto del proceso.

e) La oralidad propicia y conduce a la humanización del proceso, por cuanto respeta la dignidad humana, lo actualiza, lo acerca al ser humano y mejora la comunicación procesal haciéndola más flexible y expedita.

f) La oralidad tiene, también, una función moralizante, puesto que contribuye por su inmediatez a evitar las estrategias de los litigantes contrarios a la buena fe y lealtad procesales.” (Peña Gonzales, 2011, págs. 71-72).

Su importancia se encuentra estrechamente ligada a la intermediación, toda vez que ambos forman parte del conjunto que permite dosificar, remitir y rediseñar a los procesos laborales, que vienen a ser el cúmulo de acciones judiciales enmarcados en rehacer los actos motivos de la demanda en base a las pruebas, y que cuenta con un gran instrumento para acelerarlos que es la oralidad.

“Lo que en realidad significa, es que dichas diligencias deben llevarse a través de la comunicación oral, debido a que ésta es la más fiable para que se pueda producir información y decisiones de calidad, en una reunión en la

que el Juez interactúa con las partes y entra en contacto directo con los medios probatorios, y en la cual cobran vigencia los demás principios del proceso laboral. Y claro está, para que esa reunión de actores tenga una real efectividad, es necesario, además, que aquellos actos procesales más importantes se realicen en una sola diligencia, y ahí aparece el principio de concentración, en virtud del cual “el proceso laboral reunirá en actividades procesales unitarias, muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos que los separen” ; la importancia de dicho principio en la NLPT es que permitirá que tras la unidad de la audiencia, el juez pueda resolver el conflicto en un tiempo cercano que permita estar vivo en su memoria lo acontecido respecto a los principales actos procesales; siendo además, que la concentración, también coadyuva a la celeridad.” (Sánchez, 2019, p. 68)

D. Características

Las principales peculiaridades o características del proceso laboral con la aplicación del principio de oralidad vienen a ser las siguientes:

- a. Preponderancia de la oralidad en relación a la escritura.
- b. La sentencia es circunscrita por la oralidad.
- c. Tanto la inmediación como la oralidad van a depender para tener éxito del ahorro de tiempo de duración del conjunto de etapas procesales, así como del fallo final. A menor tiempo mayor éxito.
- d. La oralidad relativamente no se opone a la escritura.

Aún tenemos en los procesos laborales actos procesales como la demanda en la que es necesario la presentación de documentos escritos, pero en el conjunto del proceso es la oralidad quien prima, lo cual va a traer como consecuencia que sea de menor duración, que haya dinamismo en el desarrollo, especialmente en las audiencias, que existan preguntas y repreguntas de parte del Juez y de los letrados de las partes procesales, lo cual va a llevar a que el mismo demandante pueda ampliar sus conocimientos sobre el tema jurídico laboral.

E. Principios que se relacionan con la oralidad

Tal como lo señala Plá:

“Los principios serían líneas directrices que cumplen diferentes funciones, y que guardan cierta armonía interna” (Plá Rodríguez, 1987, pág. 42)

La oralidad además de ser un principio, en los procesos se va a constituir en el principal mecanismo que permite la aplicación de los demás principios del proceso dándole un carácter célere, minimizando los trámites, haciéndolo sencillo, y con participación plena de la defensa.

Por ello, es precisamente el principio de oralidad que motiva a que se puedan hacer efectivo los demás principios. Así nos indica Díaz:

“Principios como la celeridad, la impulsión oficiosa, el fallo de acuerdo a las reglas de la sana crítica, la inmediación, y principalmente la oralidad, buscaron que en asuntos

laborales se logrará proferir una pronta sentencia, y no llegará primero el hambre que la sentencia. Porque el ser humano puede acostumbrarse a muchas cosas, menos a no comer. El hambre no entiende de leyes” (Díaz Daza, 2011, pág. 202)

A través de la intermediación, el sistema de oralidad requiere de acuerdo al artículo 12 del NCPT la presencia efectiva y real del magistrado en todas las diligencias que se lleven a cabo durante el proceso. Dejando de lado la oralidad sería imposible conseguir que la intermediación posibilitara el contacto directo de las partes en conflicto con el magistrado durante el juicio. Razón por la cual la comunicación entre las partes procesales y el juzgador deben ser permanente y directa. Este principio va a ser vulnerado si es que el magistrado delega sus funciones al personal asistente, con lo cual recibirá en forma indirecta toda la información que debió recabarle en persona.

Por ello Zavala nos dice que:

“La Ley Procesal del Trabajo otorga facultades al juez, como director del proceso pueda interrogar a los abogados, a las partes y terceros relacionados al proceso. El juez debe convocar a audiencias de conciliación, juzgamiento, interrogatorios, en base a la oralidad para tener mayor conocimiento de los hechos y poder dictar una sentencia justa y razonable.” (Zavala Rivera, 2011, pág. 129)

A través de la oralidad se va a cumplir con el principio de publicidad, ya que va a darse transparencia a la comunicación, con lo

cual se va a legitimar la autoridad. Por ello es que, cuando se limita dicho principio, consecuentemente se va a dejar de ser transparente el conjunto de actos procesales llevados a cabo, por cuanto los alegatos de las partes, así como la decisión tomada por el Juez no va a ser apreciado por la sociedad.

Con la aplicación de la oralidad se busca que se unifique los diferentes actos procesales en solamente uno, dando cumplimiento al principio de concentración. Consecuencia del cumplimiento de estos principios es que el proceso comience y culmine en una misma audiencia. Se nota la no aplicación plena de la oralidad cuando se busca incumplir la concentración a través de presentar diferentes recursos escritos que buscan desvirtuar los diferentes actos procesales del juicio, con la finalidad de alargar el proceso y no dejar se realicen el mínimo de audiencias necesarias.

Sobre este principio Álvarez nos señala en forma taxativa que:

“El proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.” (Álvarez Chávez, 2010, pág. 44)

Para poder cumplir con el principio de celeridad es que se recurre a la oralidad como un instrumento que posibilita que el proceso se resuelva sin mayores dilaciones, en pocos actos procesales,

en un corto tiempo y dando justicia rápida y oportuna. Si es que la realización de una audiencia se suspende por algún inconveniente, hace que no se cumpla con el principio de celeridad y se alargue el proceso.

Acerca del principio de celeridad el jurista Ávalos manifiesta en forma clara:

“La celeridad busca agilizar el proceso laboral y dar solución en el tiempo menos posible, evitando dilataciones por las partes; lo que implica al juzgador, resolver los procesos laborales en los plazos breves.” (Ávalos Jara, 2012, pág. 53)

La aplicación del principio de sencillez se cumple con la oralidad por cuanto se logra que las partes en conflicto puedan tener acceso a tramitarlos en cualquier momento, sin tener de cumplir con todos los requisitos que hasta ahora se venían aplicando.

Lo mismo sucede con el principio de economía procesal, ya que a través de la oralidad se van a obviar una serie de trámites engorrosos y que hacían que se demore el proceso más de lo necesario, con el consiguiente incumplimiento de los plazos procesales, un aumento del costo tanto en tiempo como en personal del área laboral.

Al respecto Zavala, en forma clara afirma sobre el principio de economía procesal que:

“Se trata de concentrar la actividad procesal en el menor número de actos para llegar a una solución que evite la

dispersión, de allí que los medios de prueba que las partes aportan se concentran en una sola oportunidad con la finalidad de generar un ahorro de tiempo y de esfuerzo.” (Zavala Rivera, 2011, pág. 131)

Con todo ello lo que se persigue es que disminuyan los actos procesales, que no sean engorrosos ni muchos menos desanimen a los litigantes, sino que sean un mecanismo para alcanzar justicia en corto tiempo, procurando no afectar el debido proceso, sino que se cumplan las normas legales, por ello, el principal papel lo tiene el Juez, que debe en forma activa participar con mucho tino y cuidado durante las audiencias.

2.3.2. Proceso laboral

A. Concepto

En primera instancia es necesario conceptualizar al proceso como un instrumento mediante el cual, el juzgador va a poner en práctica su sapiencia en la toma de decisión sobre lo que reclama el litigante, para darle crédito o no, y brindar un fallo adecuado a las normas que ofrezca justicia.

Por consiguiente, como una gran característica de los procesos laborales, es el hecho de que es altamente especializado y capacitado que tiene que resolver en base a pruebas y motivaciones orales así como tiene que tratar en forma exclusiva solamente los casos que corresponden a lo laboral.

Acerca del proceso laboral Gamarra manifiesta que:

“El proceso laboral es aquella administración de justicia que se rige en base a los principios y normas de la Ley Procesal del Trabajo, el Estado, ejercitando su función jurisdiccional de administrar justicia laboral, con el fin de resolver aquellos litigios; es por ello, que la justicia laboral necesita jueces que suman un mayor protagonismo en las controversias laborales, a fin de proteger al trabajador que es la parte más débil de una relación laboral; siendo esto así, surge importancia de la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios y autonomía normativa que permitan construir un sistema de derecho procesal del trabajo.” (Gamarra et al, 2015, págs. 23-24)

Deducimos que los procesos laborales cuentan con normativas especiales, que se diferencian de las demás normas procesales y tienen autonomía. Toda vez, que cuentan con principios concretos que hacen que este tipo de procesos tengan una estructura particular y con autonomía en su procedimiento, organización, desarrollo y decisión. Esta autonomía no significa que se alejen de los otros tipos de procesos, sino que también está imbuido de contenidos que parte del, derecho civil y del penal, a través del empleo de principios, doctrina y cánones indubitables ordinarios.

B. Principios

A continuación, se dará a conocer los principios que rigen al proceso laboral en forma sucinta.

a) Principio de inmediación

El principio de inmediación que rige el proceso laboral, insta, de acuerdo a como nos indica Dávalos, en que:

“quienes deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y 'en conciencia', como lo manda la ley” (Dávalos, 2008, pág. 41)

Esto queda reafirmado por Arévalo (2018), cuando acerca del principio de inmediación acota:

“Según este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad.” (Arévalo, 2018, pág. 258)

Por lo tanto, este principio refiere a que el Juez tiene que tener un rol preponderante y participación en forma directa y permanente en todo el proceso, en cada una de sus etapas, por lo que como consecuencia de ello ha de tener pleno conocimiento real y verídico del caso y podrá estar en la mejor de las condiciones como para poder dar un fallo justo y equitativo, es decir impartirá justicia.

b) Principio de oralidad

Este principio se encuentra establecido en la NLPT, con lo cual se trata de modificar lo hasta ahora presente como es el proceso basado en la escritura hacia uno nuevo en el que predomine lo oral. Como lo señala Feliciano Nishikawa esto hace que el proceso sea:

“aquel en el cual los actos procesales se conducen de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos del proceso construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva” (Feliciano Nishikawa, 2010, pág. 13)

Este principio se constituye, así, en el principio esencial del nuevo proceso laboral. Sobre él se asientan y se fundamentan los demás principios. La intermediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, pues sólo con mecanismos que permitan que los actos procesales se realicen de manera oral es que el juez puede involucrarse e interactuar en el proceso no ya como un espectador sino, más bien, como el director del proceso. Por otro lado, es gracias a la oralidad que el proceso puede desarrollarse de manera expeditiva y, con ello, se hace efectivo también el principio de economía procesal.

Como lo afirma Arévalo (2018):

“Este principio, destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las

diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas. Debemos destacar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es necesario que sus actores utilicen durante las audiencias las técnicas de litigación oral.” (Arévalo, 2018, pág. 258)

De igual manera, la veracidad que busca conseguir este proceso, y que constituye un principio del mismo, se logra alcanzar, de manera más sencilla, si estamos frente a un proceso eminentemente oral en donde la actuación de las partes revelará de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, gracias a este principio los actos procesales serán menores en comparación a un proceso escriturario, con lo cual el principio de concentración alcanza una real eficacia.

c) Principio de concentración

El principio de concentración hace referencia a que ahora el proceso laboral, como señala Alonso:

“reunirá en actividades procesales unitarias muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin plazos ni términos de tiempo que los separen” (Alonso Olea & Alonso García, 2008, pág. 139)

Esto permitirá que se pueda hacer más simples todos los procedimientos del proceso laboral, con lo cual se podrá hacer que sea más accesible la tutela judicial a los sujetos que buscan justicia, como es el caso de los trabajadores.

Por medio de este principio se juntan en solamente una audiencia o diligencia al conjunto de actuados, lo que impediría, de acuerdo a Pasco:

“la diseminación del procedimiento en una serie de actuaciones separadas que conlleva al peligro de la demora del juicio” (Pasco Cosmópolis, 1997, pág. 85)

Lo que se busca con la concentración es que los procesos laborales se lleven a efecto con un mínimo de actuaciones procesales, de tal manera que el magistrado pueda tener una apreciación en conjunto del conflicto que se somete a su decisión.

d) Principio de Celeridad

El principio de celeridad, como señala Campos es:

“el principio en virtud del cual los procesos laborales deben adelantarse rápido, esto es, con la mayor economía de tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra una de las partes que interviene en ellos, que es el trabajador” (Campos Rivera, 2003, pág. 46)

Lo que es sostenido por Arévalo, cuando nos indica acerca del principio de celeridad que:

“De acuerdo con este principio, los procesos deben diligenciarse en el menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros.” (Arévalo, 2018, pág. 259)

La persecución del principio de celeridad en los procesos laborales es una necesidad jurídica, ya que lo que se busca es tutelar los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores por cuanto en el proceso laboral están en juego valores humanos, sociales y morales, y no solamente patrimoniales, los cuales tienen carácter alimentario. (Pasco Cosmópolis, 1997, pág. 88).

e) Principio de economía procesal

De acuerdo a este principio, el proceso tiene que llevarse a cabo como lo señala Pallares “con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo” (Pallares, 2003, pág. 629). La economía de tiempo y de energías está relacionada con la inmediación y celeridad procesal antes descritas. La economía de costo se vincula, en cambio, con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado.

Esto se encuentra contenido en nuestra legislación y que va a permitir ahorro en el proceso laboral tal como nos indica Arévalo:

“La NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro en el gasto económico, así como la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado son fundamentales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente.” (Arévalo, 2018, pág. 260)

La gratuidad procesal viene a ser un acto protector del Estado dirigido en beneficio del trabajador, considerado como la parte más débil de la relación laboral, por cuanto no cuenta con los medios necesarios para poder sufragar los gastos que supone el seguir un proceso, con gastos como de abogados.

f) Principio de veracidad

Este principio, conocido también, de acuerdo a Paredes, como “búsqueda la verdad real” (Paredes Infanzón, 2000, pág. 51), implica según Pasco que:

“en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal, que se logre la *materialidad de la verdad*, que el proceso laboral sea un proceso-verdad” (Pasco Cosmópolis, 1997, pág. 40)

En base a lo señalado es que la función principal del juzgador es el conocer la verdad del litigio, para ello tiene que basarse en pruebas objetivas sin tomar en cuenta medias verdades en base a

algunos elementos que puedan desviar su camino. Lo cual le va a permitir que formule un fallo en forma justa y equitativa, sin lugar a reclamos, aceptado por las partes.

Si bien éste se puede considerar un poco difícil, pero las normas le suministran una serie de mecanismos conducentes a que pueda llegar a la verdad. Sobre lo cual Pasco señala

“en la medida que se restrinjan los elementos de forma y se amplíen los medios de inquisición, más estrecho será el margen que separe a la verdad de la apariencia” (Pasco Cosmópolis, 1997, pág. 42)

C. Tipos

a) Proceso Laboral Ordinario

El mecanismo para desarrollar el proceso ordinario laboral ha sido establecido en la misma NLPT, para lo cual se ha establecido en sus artículos del 42° al 47° su estructura.

- Sobre el traslado y la citación de la audiencia de conciliación

De acuerdo al artículo 42 se establece:

“Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

a) La admisión de la demanda;

- b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda;
- y
- c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.” (El Peruano, 2020, pág. 10)

Una vez que se ha planteado la demanda, es función del juzgador el de constatar que se están cumpliendo con todos los requisitos para poder ser admitido, para lo cual se ha establecido el tiempo de 5 días hábiles desde el mismo momento que ha sido presentado.

El magistrado calificando la demanda tiene tres alternativas de procedimiento, que son.

Primero, no admitir la demanda, señalando como plazo para corregir las observaciones acotadas, de 5 días hábiles, con el apercibimiento en caso de no levantarla de dar por concluido el proceso, lo cual se encuentra estipulado en el artículo 17°.

Segundo, declarar improcedente, cuando no se han cumplido con todos los requisitos para su admisibilidad, rechazándola.

Tercero, dar por admitida cuando cumple de acuerdo a las exigencias señaladas en la ley.

En caso de ser admitida, se procederá a emitir la respectiva resolución de auto admisorio de demanda, simultáneamente en la misma resolución se convoca a las partes procesales a audiencia de conciliación, indicando el día y la hora en que se llevará a cabo, para lo cual se tiene un plazo máximo de 30 días hábiles. Especificando en la misma resolución que el demandado debe presentar el documento de contestación con sus anexos en la misma audiencia de conciliación. Con lo cual se notifica a las partes procesales, como lo señala el artículo 13°.

La contestación de la demanda tiene sus propios requisitos normado en el artículo 19°, que son el de presentar mediante un escrito, contener los requisitos y anexos que se encuentran especificados en el Código Procesal Civil, presentando e indicando los fines de los medios de prueba, sin embargo, no se debe presentar pliego de preguntas para ninguna persona. Se tiene que incluir las defensas procesales y de fondo que crea importante el demandado, no habiendo lugar a la reconvención. Es decir, que una vez puesta en conocimiento del demandado de la demanda interpuesta por el trabajador tiene la obligación de presentarse a la audiencia de conciliación con su respectiva contestación, lo cual es obligatoria.

- Sobre la Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se encuentra estipulada en el artículo 43 de la NLPT.

“Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.

Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Si ambas partes insisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes.

Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno,

solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.” (El Peruano, 2020, pág. 10)

La característica principal que tiene en sí la audiencia de conciliación en la nueva norma procesal laboral, en el caso de los procesos ordinarios, es que son orales, tanto el juzgador como las partes procesales expondrán sus puntos de vista con miras a poder arribar a acuerdos que solucionen el impase presentado. Siendo básico aplicar con toda su amplitud el principio de inmediación por parte del Juez, teniendo en cuenta que se está dando el apersonamiento de la parte demandada.

En ese sentido, como lo anota Huamán:

“esta audiencia se lleva a cabo en forma privada entre las partes y el juez; por lo que, las actuaciones realizadas en la etapa de conciliación no se registran a través de audio y video (Art. 12.1 de la NLPT), como sí ocurre con la audiencia de juzgamiento. Esto se hace con la finalidad que el juez y los litigantes actúen con plena libertad durante su desarrollo.” (Vinatea Recoba, Toyama Miyagusuku, & Alarcón Salas, 2012, pág. 237)

Como todos sabemos que el proceso laboral cuenta con los medios tecnológicos necesarios para su archivo tanto en audio

como en video, pero es precisamente en esta audiencia de conciliación que no se va a registrar por ninguno de los medios técnicos, solamente se emplean al inicio de la misma audiencia y se prosigue al final de la misma. Vale decir que una vez terminada la audiencia de conciliación solamente se va a registrar el acuerdo al que se ha llegado, la conciliación aceptada por las partes, así como también si es que no se llega a ningún acuerdo, prosiguiendo con registrar hasta el término de la audiencia.

Acreditar a las partes

Para acreditar a las partes se requiere que se presenten e identifiquen con su documento de identidad ante el juzgador. Para lo cual el juez indica la materia de la controversia o litigio, acto seguido se tienen que acreditar al letrado del demandante, en este caso el empleado, debiendo presentar el número y registro de colegiación, su casilla electrónica, o en todo caso el domicilio procesal, del mismo modo ocurre con el demandante, que debe presentar su documento de identidad y su domicilio real.

Se prosigue con acreditar a la parte demandada, en el que se presenta el jurista defensor, señalado su colegiatura, su respectiva casilla electrónica o domicilio procesal, para luego pasar a acreditar a la parte demandada o empleador, con su documento de identidad y domicilio real, así como el domicilio fiscal o real de la compañía.

Cumplido con este acto el juzgado tiene la obligación de indicar cuáles con las normas de conducta que rige a las partes

procesales y que tienen la obligación de cumplir a lo largo de la audiencia de conciliación, como se encuentra señalado en el artículo 11°. Cumplido esto se instala la audiencia.

Alisado todo esto el juez debe hacer mención de las reglas de conducta que las partes deben observar durante el desarrollo de la audiencia, las misma que se encuentran previstas en el Art. 11° de la NLPT, concluido lo cual se da por instalada la misma.

Parte conciliatoria

Prosiguiendo con la audiencia de conciliación y teniendo la presencia de las partes procesales ya acreditadas, el magistrado hace uso de la palabra convocándoles a conciliar, siendo fundamental el papel del juez puesto que tiene que motivar e inducir a que ambas partes pongan todo de sí para llegar a un acuerdo que de por concluida la controversia.

Tal como lo señala Priori:

“en el hecho que el juez debe intentar que las partes lleguen a un acuerdo sobre la controversia que las enfrenta, pero que dicho intento debe ser real. Es decir que debe insistir en la obtención de un acuerdo y no limitarse a proponer una forma conciliatoria superficial, que de no ser aceptada por las partes le lleve a dar por concluida la conciliación” (Priori Posada, 2011, págs. 235-237).

Aquí el papel del juzgador es importante para que las partes procesales puedan arribar a acuerdos sin afectar los derechos y principios laborales tanto del empleado como del empleador, especialmente en lo concerniente al principio de irrenunciabilidad de derechos.

La audiencia de conciliación no tiene un tiempo definido, sino que se tiene que tomar todo el tiempo que sea necesario para llegar a acuerdos, vale decir que puede tener una duración de varios días, teniendo como plazo máximo el de un mes. En caso de no llegar a un acuerdo se da por agotada por acuerdo de las partes. En el entendimiento de que la audiencia de conciliación es un solo acto, es obligación de las partes acudir a todas las fechas programadas contenidas en el artículo 43 inciso 1.

Cuando las partes llegan a conciliar total o parcialmente el juzgador dentro de la misma audiencia va a darlo por aprobado, señalando los acuerdos como cosa juzgadas, ordenando que se cumplan con lo acordado en el mismo plazo que hayan acordado, si no hay fecha señalará que se cumpla dentro de los 5 días hábiles siguientes.

El proceso concluye cuando hay conciliación total, sin embargo, en caso de ser parcial o de no haber culminado en una conciliación se va a continuar con la siguiente fase de la misma audiencia.

Fijación de pretensiones, contestación de la demanda

Como se había señalado, en el caso de no haber acuerdo entre las partes procesales, o sólo es parcial, entonces el juez va a señalar cuáles son las pretensiones que son materia del proceso.

El hecho de determinar las pretensiones es de suma importancia ya que éstas pueden cambiar o variar en su cantidad, sobre lo cual Priori señala:

“debido a que es posible que durante la conciliación el demandante se haya desistido de alguna de las pretensiones de su demandada, o incluso que algunas de ellas hayan sido conciliadas entre las partes, careciendo de sentido seguir discutiéndolas en el proceso” (Priori Posada, 2011, pág. 238)

Por ello, es fundamental que el magistrado tenga que aclarar cuáles son esas pretensiones sobre las que girará la controversia en el campo laboral.

Aclarado lo relacionado a las pretensiones, ya el demandado está apto para poder presentar la contestación de la demanda, en el que incluirá los anexos correspondientes, corriendo traslado de una copia a la parte demandantes para su conocimiento y fines. A continuación, el magistrado ve lo relacionado a la calificación de

dicha contestación, que en caso de cumplir con los requisitos mínimos señalados lo da por contestada.

En caso de que la parte demandante ha colegido alguna defensa procesal, el juez hará lo mismo. Para lo cual va a señalar el día y hora de la audiencia de juzgamiento, teniendo un plazo máximo de 30 días hábiles siguientes al presente acto, para lo cual se da por notificadas a las partes procesales en dicho acto.

En caso de que el juzgado pueda observar que a pesar de haber presentado la contestación de la demanda, en muchos casos sin ella, que el conflicto es por un asunto de derecho, o que puede ser también de hecho, en el que no hay necesidad de la actuación de los medios de prueba, va a disponer en el mismo acto que los letrados señalen sus alegatos, a cuya finalización o sino en el plazo de 60 minutos, va a emitir su sentencia.

Una vez emitida la sentencia se tiene que notificar a las partes procesales de similar forma a la sentencia de la audiencia de juzgamiento y establecida en el artículo 43 inciso 3 de la norma legal. Por ello existe la posibilidad de que si es el caso en cumplimiento a lo que señala la ley se puede dar por concluido y resuelto el conflicto en la misma audiencia de conciliación, ya no teniendo que llevarse a cabo la audiencia de juzgamiento establecida.

- Audiencia de juzgamiento

Esta etapa se encuentra establecida en el artículo 44°, como muestra de aplicar por un lado el principio de oralidad y por otro complementado con el principio de inmediación. Como lo acota Huamán la audiencia de juzgamiento es:

“donde se desarrolla a plenitud la oralidad, pues ésta consiste en un debate oral entre las partes donde exponen sus posiciones y actúan sus medios de prueba; y en la que el juez participa de forma activa y personal, lo que le permitirá crearse un juicio de valor sobre los hechos controvertidos, no solo porque percibe directamente las cuestiones en litigio sino porque podrá valorar el comportamiento de las partes durante todo el proceso y darse cuenta de la contundencia o no de sus afirmaciones, o de las contradicciones en las que incurran.” (Vinatea Recoba, Toyama Miyagusuku, & Alarcón Salas, 2012, pág. 244)

Con lo cual se puede concluir que la audiencia de juzgamiento viene a ser la puesta en práctica del principio de concentración, ya que en un solo acto se lleva a cabo los siguientes actos procesales:

- Confrontación de posiciones
- Actuación probatoria
- Alegatos
- Sentencia.

Habiéndose dilucidado acerca de la modificación de la demanda en audiencia de juzgamiento en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2017), lo cual tiene que ser analizado y aplicado de acuerdo a las circunstancias y conocimiento del juzgador.

D. Ejecución de sentencias

Uno de los aspectos que se tiene que analizar es sin lugar a dudas la ejecución de las sentencias, en el que se señalan las obligaciones de dar, de hacer o de no hacer que tiene que cumplir el demandado al ser reconocidos los derechos del demandante.

Hay que tener en cuenta que, como señala Romero (2011)

“El proceso de ejecución es el conjunto de actos o diligencias procesales que tiene como finalidad ejecutar, hacer cumplir o satisfacer compulsivamente obligaciones jurídicas. Se trata, pues, de un cumplimiento forzado que se produce cuando el deudor no cumple con su obligación, dando lugar a que el acreedor recurra ante un órgano jurisdiccional, quien usando la coacción hará cumplir la misma.” (Romero, 2011, pág. 53)

Es decir, que la ejecución de la sentencia es entendida como un conjunto de actos procesales por los que el acreedor de un derecho busca el cumplimiento de una obligación de dar, de hacer o de no hacer a cargo del deudor obligado; al efecto, soporta su pretensión en un proceso previo en el que se ha declarado tal derecho en su favor o

en un documento al que la ley le atribuye presunción de legitimidad, como indica Arévalo (2013)

Esta ejecución tiene un conjunto de pasos procedimentales sobre disposiciones comunes y disposiciones específicas.

En cuanto a las disposiciones comunes tenemos: el mandato de ejecución: la orden de cumplimiento, la obligación a cumplir debidamente identificada y el apercibimiento a aplicar en caso de incumplimiento.

Sobre las disposiciones específicas tenemos a las reglas a la ejecución de sentencias sobre dar suma de dinero, dar un bien mueble determinado y a hacer o no hacer.

Nuestra legislación laboral establece algunas medidas en el caso de incumplimiento injustificado del mandato de ejecución, así el artículo 62 de la NLPT indica:

“Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución. Tratándose de obligaciones de hacer o de no hacer, si, habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, sin que se haya ordenado la suspensión extraordinaria de la ejecución, el juez impone multas sucesivas acumulativas y crecientes en treinta por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad.”

La realidad nos demuestra que no se cumple efectivamente la ejecución de las sentencias, toda vez que no encontramos un organismo que los controle y supervise, por lo tanto, no se sabe a ciencia cierta cuántas sentencias han sido cumplidas y cuántas se encuentran por ejecutar.

Por ello, encontramos una gran contradicción que perjudica al peticionario del reconocimiento de sus derechos laborales, ya que si bien se tiene que los procesos ahora tienen plazos más cortos, pero no ocurre lo mismo respecto a la ejecución de las sentencias de los procesos, es decir no se ejecutan con celeridad, sobre todo teniendo en cuenta que no se encuentra regulada en forma específica por la misma NLPT, sino que va a tener que aplicarse el Código Procesal Civil con todos los inconvenientes que tiene.

Por ello, es que se hace necesario que se puedan crear e implementar Juzgados de Ejecución, con el objetivo de hacer efectivo la sentencia y reponer los derechos del demandado, con lo cual podrá tener acceso a una justicia real, equitativa y efectiva.

Asimismo, es imprescindible que la aplicación de la oralidad se haga extensivo a la etapa de ejecución, teniendo como referencia el Código Procesal Civil que le faculta a convocar al demandante y demandado a fin de requerir sobre el cumplimiento de las sentencias, indicar los alcances de la ley procesal laboral y advertirles a los destinatarios del cumplimiento de la sentencia, las consecuencias del

incumplimiento, con la finalidad de que el proceso no se prolongue en esta etapa, lo que muchas veces deja inconcluso al no efectivizarse la sentencia. La oralidad también debe alcanzar al pedido y dictado de medidas cautelares, teniendo en cuenta que la medida cautelar se puede expedir antes de iniciado un proceso o dentro de éste. El caso es que la medida cautelar se dicta antes o después de iniciado un proceso, esas son las opciones.

Así, una medida cautelar se puede pedir después de iniciado un proceso, pero fuera de éste, como se advierte, se trata de situaciones que no sólo no se oponen, sino que, además, suele ser un escenario común: se presenta la demanda y, posteriormente, se solicita una medida cautelar que, como todas en el Perú, se tramita en cuerda separada, pero ésta debe ser pedida y resultada por el Juez aplicando la oralidad, del mismo modo las medidas de ejecución deben solicitarse oralmente, también deben ser resueltas oralmente, lo que no solo contribuye a la celeridad y economía del proceso, sino que sería mucho más eficiente en términos de aplicación del factor sorpresa, pues solo el juez y el solicitante conocen del mismo, en comparación de cuando se solicita y se dicta por escrito, conocen del trámite desde el personal de mesa de parte, especialistas judiciales, notificador, etc.

E. Proceso abreviado

La principal característica del proceso abreviado es que logra disminuir el número de los actos procesales, reduciéndose solo a los

mínimos necesarios para lograr los fines del proceso, con lo cual se logra efectivizar los principios de oralidad, de concentración, celeridad y economía procesal, haciendo realidad la solución del conflicto otorgando justicia justa y equitativa.

Así en una sola audiencia se va a conjugar la conciliación y el juzgamiento, a diferencia de lo que sucede en el proceso ordinario laboral que se logra todo ello en dos audiencias.

Es debido a la estructura concentrada del proceso abreviado laboral se logra cumplir con aquellos principios básicos de actual proceso laboral peruano buscando que finalmente el acceso a la justicia por parte de los trabajadores sea posible y confiable, porque el proceso ahora es breve, mostrándose eficaz, donde se posibilita que existan igualdad de condiciones entre las partes procesales a pesar de sus condiciones sociales de ser uno empleado y otro empleados, lo que se puede ver al llegar a acuerdos entre las partes.

El proceso abreviado laboral se encuentra normado en el Capítulo II, artículos 48° y 49°, que a la letra señala:

“Artículo 48.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

a) La admisión de la demanda;

- b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y
- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 49.- Audiencia única

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un

informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.” (El Peruano, 2020, págs. 10-11)

Sus características son:

- El proceso ahora es breve.
- Hay una audiencia única.
- Se lleva a cabo la carga de la prueba de acuerdo a las normas o reglas especiales.
- En un solo acto se llega a la sentencia.
- Se tiene que poner la suma total peticionada y los extremos de las partes en la demanda.
- En caso de que la demanda no exceda las 10 URP no será necesario que el demandante acuda con un abogado; pero es la suma es mayor hasta las 70 URP si en necesario presentase en compañía de un abogado.
- En la demanda se tiene que presentar los medios de prueba en forma indefectible a fin de que pueda ser admitido, en caso de nuevas pruebas en forma extraordinaria pueden ser presentados por ser de hechos nuevos u obtenidos con posterioridad.
- Se encuentran comprendido los casos de despido nulo, despido fraudulento, despido incausado y despido por afectación al ejercicio de la libertad sindical.

Acerca del petitorio implícito en los procesos laborales abreviados el Pleno Jurisdiccional Laboral - NLPL (2013) ha establecido que:

“En virtud al principio tuitivo a los que se contraen los procesos laborales y los que está obligado a observar el juzgador, encontrándonos ante un petitorio implícito, el mismo debe ser objeto de pronunciamiento por el juez, tanto más cuando no debe correr dicho término, sino: tanto más, cuando se ha garantizado el derecho de defensa de la demandada, pues la empleadora no debe correr dichos términos, sino: pues la empleadora cuestiona la pretensión implícita, siendo tratada en la Audiencia y en consideración además a que en esta clase de procesos prevalece las actuaciones orales sobre las escritas, correspondiendo pronunciarse en la sentencia por la pretensión implícita”

El mecanismo que se sigue es el siguiente:

Admitida que sea la demanda, tiene que emitirse la resolución de admisión con los medios de prueba, en el que se incluye el emplazamiento al demandado para que comparezca al proceso y conteste la demanda, con el apercibimiento de ser declarado en rebeldía, lo cual se da en un plazo de 10 días hábiles, citando a las partes procesales a audiencia única, siendo establecida entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la calificación.

En segunda instancia tenemos que esta audiencia única va a incluir a las fases de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

En la misma audiencia de conciliación las partes tienen que acreditarse, siendo el magistrado el encargado de motivar que exista

un entendimiento entre las partes, en caso de no proceder este entendimiento, el juez continuará con la siguiente etapa; debiendo anheladamente entregar una copia de la contestación de la demanda y sus anexos al demandante con la finalidad de que sea de su conocimiento el conjunto del sustento así como los medios de prueba presentados por la parte contraria con la finalidad de su revisión, dándoles el tiempo prudencial.

Las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, y los alegatos son registrados en audio y videos; se desarrolla el debate oral de posiciones, las partes interactúan con sus discursos con la intermediación del juez, quien al finalizar la audiencia decidirá la controversia expidiendo sentencia.

2.3.3. Celeridad procesal

De acuerdo como lo señala el Diccionario Jurídico Español el principio de celeridad procesal viene a ser:

“Principio rector del proceso laboral que hace referencia a la necesidad de que, dadas las cuestiones ventiladas que de ordinario se refieren a aspectos esenciales de la vida y sostenimiento de los litigantes (despido, desempleo, pensiones, etc.), todas las actuaciones procesales se lleven a cabo con prontitud y rapidez” (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

La especial naturaleza que revisten los derechos sociales, que en la mayoría de casos tienen carácter alimentario, impone que el proceso laboral cuente con plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea resuelto a la mayor brevedad posible, sin que eso implique limitar o desconocer el derecho de defensa y debido proceso que corresponde a la parte demandada.

La NLPT contempla plazos más cortos para la realización de los actos procesales entre uno y otro, lo que va de la mano con el principio de concentración de los actos procesales desarrollado precedentemente que asegura una mayor celeridad de los procesos. La celeridad también se consigue haciendo del proceso uno esencialmente oral y menos formalista, que evite dar trámite a recursos y maniobras dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso.

Lo que se busca es promover mecanismos alternativos para la conclusión del proceso, distintos a la emisión de la sentencia, como la transacción y la conciliación, que contienen una regulación especial en la NLPT incorporándose el denominado test de disponibilidad de derechos con el cual se busca propiciar que trabajadores y empleadores puedan arribar a acuerdos fuera o dentro del proceso judicial, con los límites que la propia norma impone, lo que permitirá acuerdos pronto y oportunos, coadyuvando con ello a la tan deseada celeridad procesal.

En general, por la celeridad procesal se han reducido los plazos de duración de los procesos laborales. Entre un acto procesal y otro los

plazos son mínimos. Lo cual produce que el accionante, que son los trabajadores en la mayoría de los casos, en un proceso laboral obtenga rápido la tutela a sus pretensiones.

Un punto básico de nuestra normatividad laboral en cuanto a la celeridad procesal es que se ha provisto de mecanismos que reducen los plazos para dar conclusión a los procesos distintos a los de la emisión de la sentencia. Así en algunos casos los procesos laborales culminarán en forma rápida recurriendo a la voluntad de las partes, que se manifiestan a través de la conciliación, el allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento; o, en otros casos, la conclusión se producirá por la inactividad de las partes, como es el abandono procesal. En estos casos, los plazos de duración del proceso laboral, pensando en uno que concluye cuando se emite sentencia definitiva, son muchos menores.

2.3.4. Economía procesal

El principio de economía procesal está normado en el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a los procesos laborales, se busca que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales. Por ello, la NLPT ha establecidos procesos con un menor número de audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral en el que se contempla una sola audiencia única, que se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.

Por otro lado, en cuanto a la audiencia de juzgamiento, la nueva norma laboral indica taxativamente, como nos indica Puente,

“la necesidad de que ésta se realice en acto único, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y sentencia, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.” (Puente, 2015)

La gratuidad procesal se presenta como una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador, quién en casi todos los casos no tiene los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que genera un litigio laboral.

En nuestra norma laboral se establece la gratuidad procesal, así se encuentra establecido en el artículo III del TP, que señala que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Otras manifestaciones de la gratuidad procesal son:

- a) La defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia para la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan. Esta protección está basada en lo dispuesto en la última parte del primer párrafo del artículo III del TP de la NLPT. Al respecto, esta previsión está desarrollada en el artículo 10 de la NLPT que señala:

“La madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan tienen derecho a la defensa pública, regulada por la ley de la materia” (El Peruano, 2020).

- b) La posibilidad de que los prestadores de servicios cuando reclaman montos no superiores a diez URP comparezcan al proceso sin necesidad de abogado. En caso lo reclamado sea mayor de 10 URP, pero menor o igual a 70 URP es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. Esto así se ha establecido en el artículo 16 in fine de la NLPT que establece:

“Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial” (El Peruano, 2020)

La economía procesal apunta también al ahorro de los fondos públicos por parte del Estado. La NLPT presenta varios mecanismos para lograr esto, como, por ejemplo, las notificaciones electrónicas, figura regulada en el artículo 13 de la ley. De manera general, es manifiesto que una duración breve de los procesos y el nuevo esquema procesal que

busca implantar la NLPT redundarán, en un futuro, en una mayor conservación del erario público.

2.3.5. La oralidad en Colombia y Chile

A. Colombia

La oralidad en el sistema laboral colombiano se dio inicio con la aplicación de la Ley 1149 en el año 2007, por medio del que se reactivó la oralidad a fin de acelerar los procesos laborales. Los principios básicos del derecho laboral que se han considerado son:

- a) Principio de veracidad o de prevalencia del fondo sobre la forma.
- b) Principio protector, o de desigualdad compensatoria.
- c) Criterio de conciencia en la exégesis de la prueba y equidad en la resolución.

La forma como se concretiza el principio de la oralidad, se encuentra en la propia existencia de un proceso en el que de forma verbal se exponen todas las alegaciones de las partes aun cuando tiene actuaciones escritas, ya que los actos deben constar a través de escritos y firmados, lo que no le hace cambiar su condición de procedimiento oral, ni tampoco calificarlo como mixto, porque el predominio de la oralidad es determinante, la mayoría de las actuaciones son orales. La oralidad se presenta como el elemento central, exigiendo la presentación de las partes a una hora y día determinado para oír sus alegatos.

Para acelerar el proceso y conseguir la economía procesal las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez quien podrá interrogar a las partes, abogados y terceros participantes en cualquier momento. Estas audiencias son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido.

Como lo señalan Restrepo y Botero (2018)

“la oralidad es uno de los innovadores principios que rigen las nuevas reformas en materia procesal laboral, además de la gratuidad, concentración, publicidad, autonomía, la rectoría del juez en el proceso y la novedosa figura de los medios alternos de resolución de conflictos, entre otros, que pudieran lograr un descongestionamiento de los tribunales de justicia en Latinoamérica. Así, la oralidad pone en contacto directo al juez, las partes y otros comparecientes, lo que pudiera permitir captar su estado emocional al declarar, facilitándole decidir, pero también detectar, cuando esa declaración pueda estar viciada, lo que sería una gran ventaja en su afán de llegar a conocer la verdad real y no solo a la verdad formal.” (Restrepo y Botero, 2018, p. 623)

Sin embargo, en su aplicación ha tenido algunos inconvenientes que han estado en permanente proceso de evaluación y mejora entre las principales deficiencias encontradas tenemos a herramienta para la burocratización de la rama judicial, pues amparados en la misma se creó un caos judicial tras nombramientos erróneos, creación de

despachos de descongestión cuando solo han sido, al parecer, según reconocidos litigantes de confusión.

Lo principal de la referida Ley 1149 es que señala en su art. 42 que las actuaciones judiciales y la práctica de pruebas en las instancias, se efectuarán oralmente en audiencia pública, so pena de nulidad, salvo las que expresamente señalen la ley y algunos autos expresamente enlistados en la ley. De igual manera, se señala que el juez podrá limitar la duración de las intervenciones de las partes y de sus apoderados, respetando el derecho a la defensa. De igual manera, se señala tal y como se decía para el caso chileno, que las audiencias serán grabadas con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro, los que deberán ser proporcionados por el Estado por regla general, y en ningún caso se hará reproducción escrita de las grabaciones, las cuales se incorporarán al expediente. (Blanco, 2008, p. 294)

El principio de oralidad, supone los de publicidad, inmediación y concentración, así mismo la regla relativa a que compete al juez la dirección real y efectiva del proceso.

B. Chile

En el caso de Chile se dictaron las Leyes No 20.022 de 30 de mayo de 2005, modificada por la No 20.252 de 15 de febrero de 2008; No 20.023 de 31 de mayo de 2005 y No 22.087 de 3 de enero de 2006,

modificada por la No 20.260 de 29 de marzo de 2008 y la No 20.287 de 17 de septiembre de 2008, sin perjuicio de otras modificaciones menores, permitió llegar al establecimiento de un Sistema Procesal Laboral que contempla procedimientos orales declarativos, de ejecución, de cobranza previsional y de recursos, ajustados a los más modernos sistemas imperantes internacionalmente y que han agilizado la solución de los conflictos, evitando la tensión de largas tramitaciones, aseveraciones que son reconocidas por todos los intervinientes en este campo del quehacer jurídico.

Se ha conseguido pasar de un procedimiento ordinario escrito a un procedimiento ordinario de carácter mayoritariamente oral, en el cual se libera al juez de una serie de funciones que se le entregaban en el procedimiento anterior y que nada tenía que ver con el ejercicio de la jurisdicción, sino más bien con lo relativo al funcionamiento administrativo del tribunal, dejándolo principalmente a cargo del conocimiento y fallo del litigio ante él, promovido con un papel bastante activo dentro del mismo, sustituyendo además el expediente escrito, por uno de carácter electrónico. (Palavecino, 2012)

Como lo establece la Academia Judicial de Chile (2017):

“El procedimiento es predominantemente oral. Esto significa que, salvo en los casos en que la ley disponga lo contrario, las actuaciones deberán desarrollarse en forma hablada. Se exceptúan de ello las actuaciones procesales de demanda y contestación, como las relativas a las excepciones y demanda reconvenzional que se opongan,

básicamente para el mejor y anticipado conocimiento del juez de la controversia, quien en la respectiva audiencia preparatoria deberá efectuar una relación de ella y, además, proponer las bases de la conciliación.” (Academia Judicial, 2017, p. 22)

En líneas generales tenemos que en el caso de Chile se asiste en los años recientes a toda una tendencia hacia la modificación de los modelos procesales con énfasis en la oralidad, a la cual no escapa el proceso laboral el cual fue modificado por medio de varias leyes (ley 20.087, 20.260 y 20.287) y que fue de la mano con cambios encaminados a una mayor concentración e inmediatez del proceso laboral. Así, se considera que todas las actuaciones procesales serán orales salvo excepciones expresas y serán registradas por cualquier medio apto para producir fe (grabaciones en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica).

2.4. Marco conceptual

A. Celeridad procesal

“Principio rector del proceso laboral que hace referencia a la necesidad de que, dadas las cuestiones ventiladas que de ordinario se refieren a aspectos esenciales de la vida y sostenimiento de los litigantes (despido, desempleo, pensiones, etc.), todas las actuaciones procesales se lleven a cabo con prontitud y rapidez” (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020)

B. Economía procesal

“De acuerdo a este principio, el proceso tiene que llevarse a cabo con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo. La economía de tiempo y de energías está relacionada con la inmediación y celeridad procesal antes descritas. La economía de costo se vincula, en cambio, con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado” (Pallares, 2003, pág. 629).

C. Principio de oralidad

“Por el cual todos los actos procesales han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio de allí, que persiga fundamentalmente la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito” (Valenzuela Herrera, 2017, pág. 2).

D. Proceso laboral

“El proceso laboral es aquella administración de justicia que se rige en base a los principios y normas, ejercitando su función jurisdiccional de administrar justicia laboral, con el fin de resolver aquellos litigios; es por ello, que la justicia laboral necesita jueces que suman un mayor protagonismo en las controversias laborales, a fin de proteger al trabajador; siendo esto así, surge importancia de la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios y autonomía normativa que permitan

construir un sistema de derecho procesal del trabajo” (Gamarra et al, 2015, págs. 23-24)

E. Proceso abreviado laboral

“Este proceso se caracteriza por reducir la cantidad de los actos procesales únicamente a los que sean necesarios para lograr los fines del proceso, buscando así hacer realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal, todo ello dirigido a resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible” (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2013).

F. Proceso laboral ordinario

“El proceso ordinario es aquel que permite la resolución de conflictos de orden laboral, siempre que no se haya iniciado un tratamiento especial por parte de la norma procesal laboral; éstos pueden ser de dos tipos: de única instancia y de primera instancia, los cuales se identificarán y clasificarán por el valor objetivo que tiene el proceso. Este objetivo se define por dos variables que son, la naturaleza del asunto y la cuantía por la que se ha instaurado el proceso” (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2013)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019, porque retardó la impartición de justicia.

3.2. Hipótesis específicas

- a. La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; al adoptar desacertados criterios jurisdiccionales (decisiones sobre la técnica procesal) y a la poca eficiencia procesal (cumplimiento de plazos y procedimientos procesales).
- b. La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; por adoptar criterios judiciales que inciden en el sobre costo, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

A) Variable Independiente:

Principio de oralidad.- “Principio por el cual todos los actos procesales han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio de allí, que persiga fundamentalmente la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito” (Valenzuela Herrera, 2017, pág. 1)

V. DEPENDIENTE	INDICADORES
X: Aplicación del Principio de oralidad	<ul style="list-style-type: none"> - Oralidad frente a lo escrito - Eficacia de la oralidad - Cumplimiento de plazos - Oralidad y celeridad procesal - Oralidad y economía procesal - Forma de aplicación de la oralidad - Limitaciones de su aplicación - Deficiencias - Casos

B) Variable Dependiente:

a. Celeridad procesal.- “Principio rector del proceso laboral que hace referencia a la necesidad de que, dadas las cuestiones ventiladas que de ordinario se refieren a aspectos esenciales de la vida y sostenimiento de los litigantes (despido, desempleo, pensiones, etc.), todas las actuaciones procesales se lleven a cabo con prontitud y rapidez” (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2020).

V. DEPENDIENTE	INDICADORES
Y: Celeridad procesal	<ul style="list-style-type: none"> • Duración del proceso • Duración del proceso ordinario • Duración de cada etapa procesal • Duración del proceso abreviado • Duración de cada etapa procesal • Criterios jurisdiccionales • Técnica procesal • Eficiencia procesal • Cumplimiento de plazos • Procedimientos procesales

b. Economía procesal. “De acuerdo a este principio, el proceso tiene que llevarse a cabo con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo. La economía de tiempo y de energías está relacionada con la inmediación y celeridad procesal antes descritas. La economía de costo se vincula, en cambio, con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado” (Rivera Tantaruna, 2017, pág. 20)

Y: Economía procesal	<ul style="list-style-type: none"> • Carga procesal • Tiempo de duración del proceso ordinario • Tiempo de duración del proceso abreviado • Costo del proceso • Intervención de personal auxiliar • Intervención del juzgador • Cumplimiento de plazos procesales • Casos
----------------------	---

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

A. Métodos Generales

- **Método Inductivo – Deductivo.** - Considerando que el trabajo se ha dado en casos reales donde se ha visto los efectos que genera la aplicación del principio de oralidad en el proceso laboral y si afecta los principios de celeridad y economía procesal, a partir de ello se ha generalizado y se ha conocido la relación que se ha establecido entre ambos y el papel que juegan dentro del proceso laboral, como se toman en cuenta y la forma como se viene manifestando en nuestra realidad.
- **Método Análisis Síntesis-** Para el presente trabajo se ha empleado a fin de conocer el principio de oralidad y los efectos que causa sobre los principios de celeridad y economía procesal en los procesos laborales, lo cual se ha analizado lo que ha permitido sacar conclusiones que ameritan conocer la forma cómo se viene presentado en nuestra realidad.

B. Métodos Particulares de la Investigación

Sirvió para para poder interpretar los efectos que produce la figura jurídica del abandono procesal, se utilizará lo siguiente:

- **Método descriptivo.** - Por medio del cual se ha tratado los hechos concretos que se han presentado tratando de dar un enfoque real y

concreto que ha permitido apreciar si se cumple en los procesos laborales el principio de oralidad, los efectos que ocasiona en la celeridad y economía procesal, en su efectividad, y sobre el mismo proceso en los casos presentados en el campo laboral, cuyo análisis ha permitido la obtención de la información para la presente tesis.

4.2. Tipo de investigación

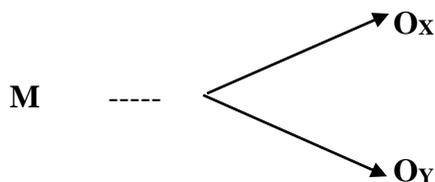
La investigación ha sido básica por habernos propuesto conocer todo el antecedente sobre el principio de oralidad y sobre cómo se viene desarrollando el proceso laboral y que efectos ocasiona la deficiente aplicación sobre los principios de celeridad y economía procesal, tanto en los procesos ordinarios y en los procesos abreviados, que nos ha permitido conocer su ejercicio frente a las decisiones, sean positivas o negativas para el ciudadano, ello nos ha permitido construir y realizar una propuesta que busca modificar la situación actual del tema en la nuestra realidad.

4.3. Nivel de investigación

Es de carácter explicativa; Por lo que se ha realizado el análisis de la naturaleza jurídica del principio de oralidad y que efectos ocasiona sobre los principios de celeridad y economía procesal y en los procesos laborales, lo cual nos ha permitido relacionar las variables, así como sacar conclusiones sobre qué criterios utilizan los magistrados a nivel jurisdiccional y conocer la eficiencia procesal.

4.4. Diseño de la investigación

El diseño de investigación a utilizarse fue el No Experimental Transeccional



Dónde:

M = Muestra conformada por 58 casos.

O = Observaciones de las variables a realizar de la muestra.

X = Observación de la variable: principio de oralidad.

Y = Observación de la variable: Proceso laboral, celeridad y economía procesal.

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Estuvo constituida por 450 casos presentados en los Juzgados Laborales del Distrito Judicial de Junín.

4.5.2. Muestra

Se ha hecho el cálculo de la muestra de conformidad con la fórmula establecida para el caso y que se presenta enseguida:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Total de la población

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%).

Reemplazando

$$n = \frac{450 (1.96)^2 (0.05) (0.95)}{(0.05)^2 (449) + (1.96)^2 (0.05) (0.95)}$$

$$N = \frac{82.1142}{1.4101}$$

$$n = 58.23$$

La muestra estuvo constituida por 58 casos.

4.5.3. Técnicas de Muestreo

Muestreo Aleatorio Simple. Por la misma razón que los elementos de la población tiene la misma posibilidad de ser escogidos; así mismo las muestras probabilísticas son esenciales en los diseños de investigación por encuestas en las que se pretende hacer estimaciones de variables en la población.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A. Encuestas

Han sido aplicadas a magistrados y letrados acerca de la aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales y sus efectos en la celeridad y economía procesal, lo que se hace efectivo por medio del cuestionario con preguntas cerradas sobre el tema materia de investigación.

B. Análisis Documental:

Con los que se ha recogido la información por medio de documentos escritos sobre los criterios tomados en los casos de aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales y su incidencia en los principios de celeridad y economía procesal, los efectos, por medio de documentos escritos con la finalidad de analizar en forma comparativa sobre el proceso procesal de conformidad a la NLPT, los efectos que produce en la relación procesal, como son: Libros, Códigos y Revistas académicas y publicaciones.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La investigación responde a un diseño de recolección de datos que se aplicará a la muestra.

El análisis del trabajo es descriptivo y explicativo, y se realiza teniendo en cuenta las hipótesis, basándonos en los datos estadísticos obtenidos a través de la muestra a estudiar y que nos servirá para dar la interpretación adecuada.

Con respecto al procesamiento y análisis de datos, estos se ordenan y clasifican de acuerdo con los objetivos, categorías e indicadores reflejados en la tabla de operacionalización de variables.

Para el análisis e interpretación de datos se utiliza la técnica de análisis de contenido como parte de la hermenéutica, bajo un enfoque cualitativo.

Los datos obtenidos nos permiten deducir las ideas centrales para lo cual se aplican los principios básicos de la estadística inferencial para poder contrastar las hipótesis según el tipo de variables.

Para el análisis estadístico se ha empleado el SPSS25 y el paquete MS Excel.

4.8. Aspectos éticos en la investigación

Las consideraciones éticas que se ha tenido en cuenta en la presente investigación son:

- Consentimiento informado. Todas las personas involucradas en el trabajo de investigación han sido informadas de su finalidad. Se le ha solicitado autorización de acuerdo al modelo sobre consentimiento informado adjunto en los anexos.
- Confidencialidad. Se ha respetado la información proporcionada guardando el secreto profesional respetando su privacidad, anonimato, sin obligarlos a participar.

- Veracidad. Se han reproducido los contenidos de las respuestas de manera seria sin cambiarlos.
- Entrevistas. No se ha presionado u obligado a los entrevistados para que proporcionen la información requerida en el cuestionario, ni se ha cuestionado las respuestas de los participantes.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

A. Primera hipótesis específica

Cuyo texto es el siguiente

“La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; al adoptar desacertados criterios jurisdiccionales (decisiones sobre la técnica procesal) y a la poca eficiencia procesal (cumplimiento de plazos y procedimientos procesales).”

Tabla No 1. Los procesos laborales cumplen con la celeridad procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	09	30,0	30,0	30,0
	A veces	06	20,0	20,0	50,0
	No	15	50,0	50,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

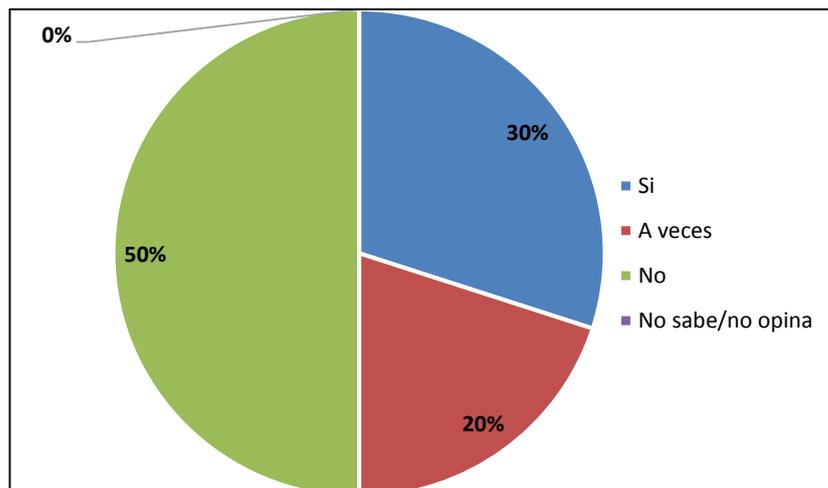


Gráfico No 1. Los procesos laborales cumplen con la celeridad procesal

La pregunta que se les formuló ¿Considera Ud. que en los procesos laborales se viene cumpliendo con la celeridad procesal establecida en la NLPT? Cuyas respuestas presentamos, se puede observar que el 30% de los letrados considera que, si se cumple, mientras que un 20% opina que a veces se cumple, y el 50% restante manifiesta que no se cumplen con el principio de celeridad procesal, teniendo en cuenta que así se pase uno o dos días, en la realidad son más, basta para considerar que no se cumple con lo señalado en la NLPT.

Tabla No 2. Se cumplen los plazos en los procesos ordinario y abreviado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	09	30,0	30,0	30,0
	A veces	07	23,0	23,0	53,0
	No	14	47,0	47,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

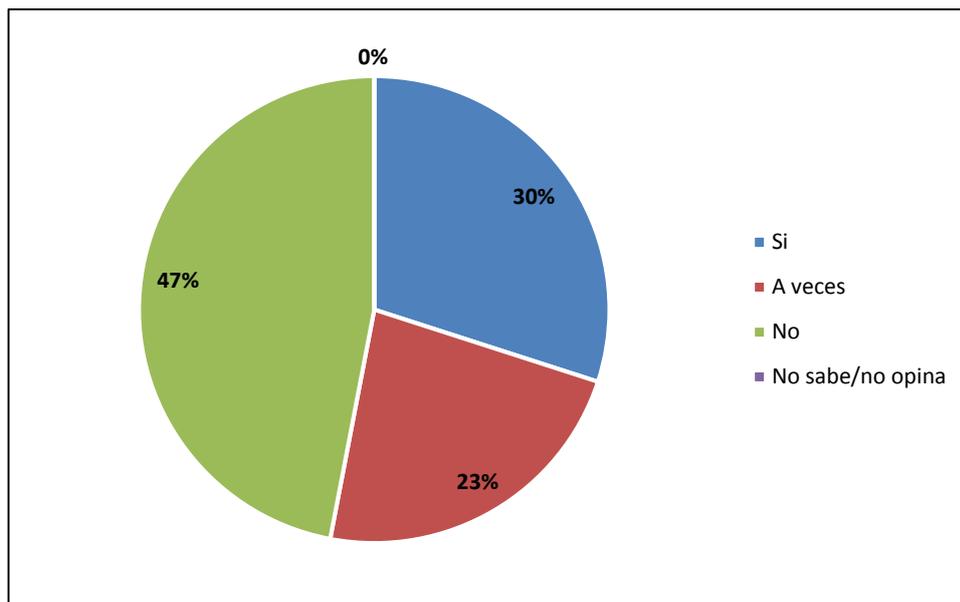


Gráfico No 2. Se cumplen los plazos en los procesos ordinario y abreviado

A continuación, se las consulto sobre ¿Considera Ud. que se está cumpliendo con los plazos establecidos para los procesos ordinario y abreviado?, habiendo obtenido los siguientes resultados, los juristas manifiestan en un 30% que, si se están cumpliendo, mientras que un 23% considera que a veces se cumplen, y el 47% señala que no se cumplen con los plazos procesales en dichos procesos.

Tabla No 3. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la celeridad procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Adopta desacertados criterios jurisdiccionales	14	47,0	47,0	47,0
	Poca eficiencia procesal	13	43,0	43,0	90,0
	No afecta	03	10,0	10,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

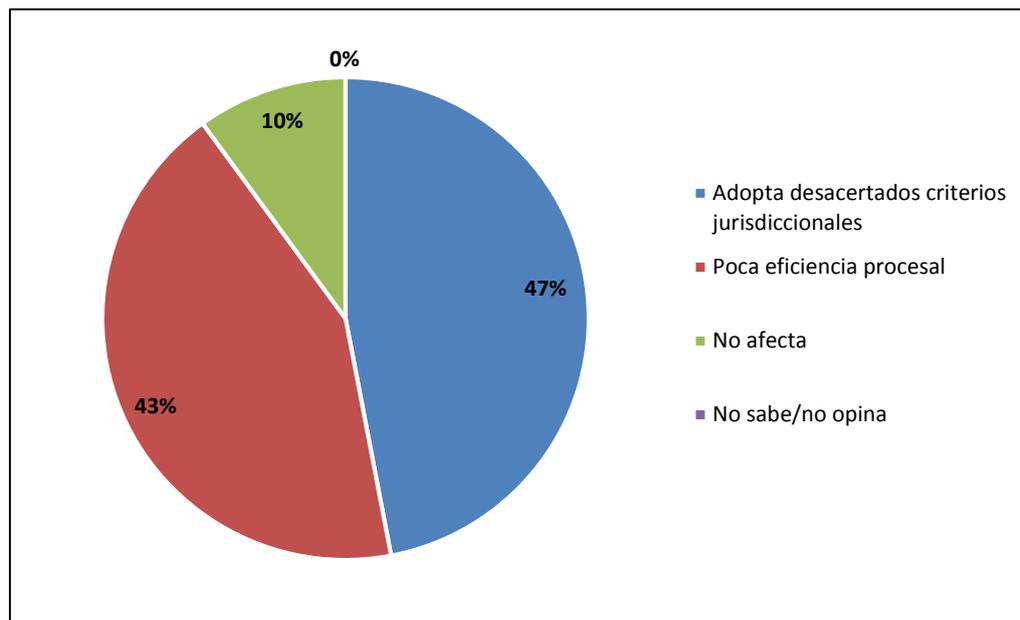


Gráfico No 3. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la celeridad procesal

Se les formulo la siguiente pregunta ¿De qué forma la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la celeridad procesal?, habiendo obtenido los siguientes resultados Se aprecia que el 47% de los encuestados señala que, a través de adoptar desacertados criterios jurisdiccionales, mientras que el 43% refiere que esto lleva a la poca eficiencia procesal, en tanto que un 10% hace saber que no afecta a los procesos laborales.

Tabla No 4. Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la celeridad procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Positivamente	00	00,0	00,0	00,0
	Negativamente	27	90,0	90,0	90,0
	No afecta	03	10,0	10,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

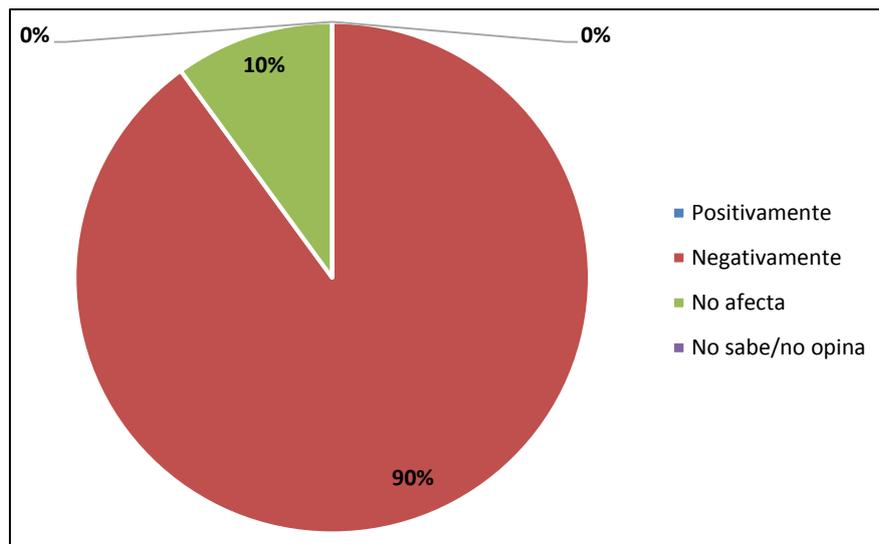


Gráfico No 4. Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la celeridad procesal

Otra de las preguntas es ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la celeridad procesal?, cuyas respuestas son las siguientes: el 90% de los juristas nos indican que afecta negativamente porque no permite cumplir con los plazos procesales, se alargan los procesos y no se logra la justicia oportuna, mientras que un 10% señala que no afecta a los procesos laborales.

Siguiendo con la metodología planteada ahora nos ocuparemos de la revisión de los expedientes.

Tabla No 5. Aplicación del principio de celeridad procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Se aplica eficientemente	38	65,0	65,0	65,0
	No se aplica eficientemente	20	35,0	35,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Revisión de expedientes.

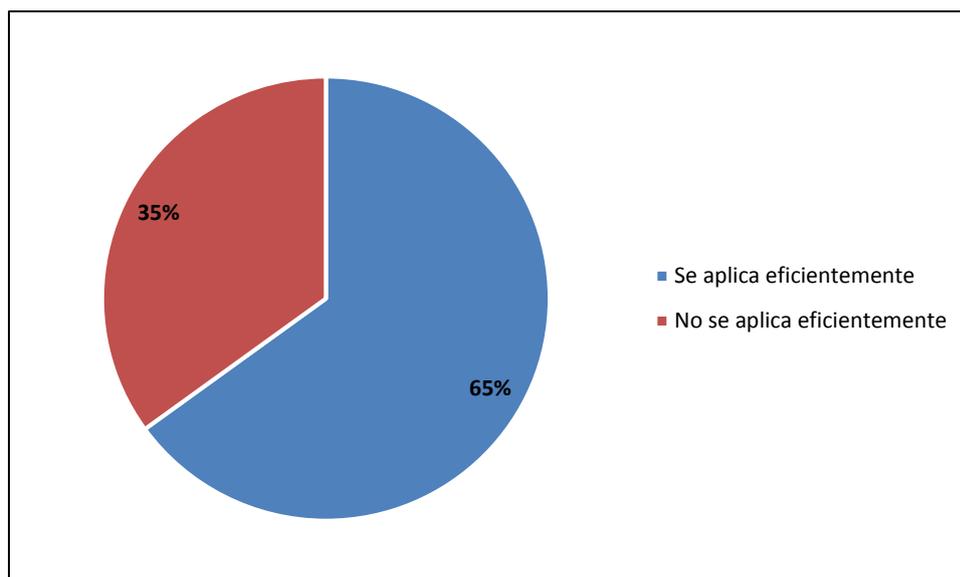


Gráfico No 5. Aplicación del principio de celeridad procesal

Uno de los aspectos que se ha considerado es sobre cómo viene aplicándose el principio de celeridad procesal, habiendo considerado primero sobre cómo se viene aplicando el principio de celeridad, se ha encontrado que en el 65% de los casos se viene aplicando eficientemente este principio, mientras que en el 35% de los casos no se aplica eficientemente, lo cual va a incidir en el principio de celeridad y economía procesal.

Tabla No 6. Consecuencias de la deficiente aplicación del principio de celeridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Se adopta desacertados criterios jurisdiccionales	12	21,0	21,0	21,0
	Hay poca eficiencia procesal	08	14,0	14,0	35,0
	Se aplica eficientemente	38	65,0	65,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Revisión de expedientes.

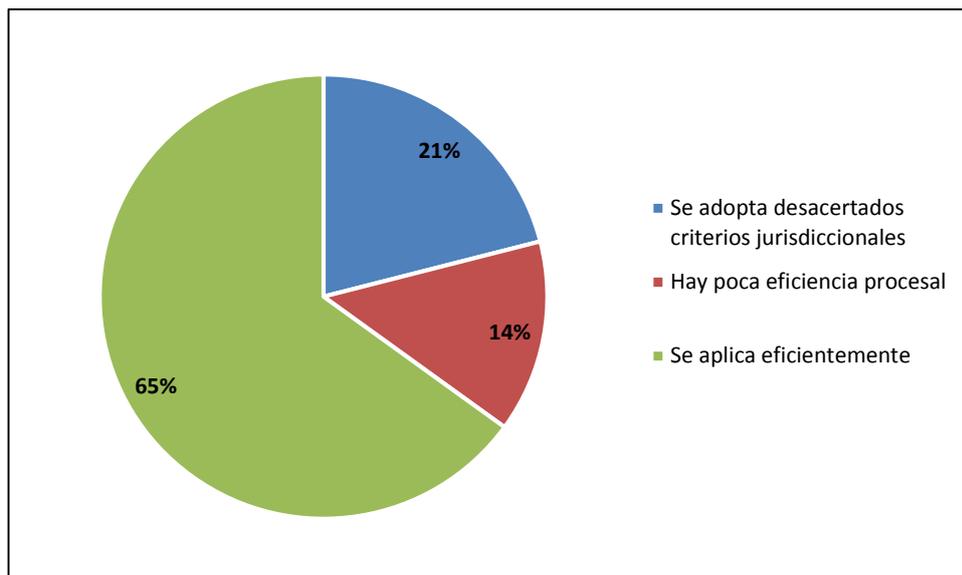


Gráfico No 6. Consecuencias de la deficiente aplicación del principio de celeridad

Se aprecia en cuanto a las consecuencias de la mala aplicación del principio de celeridad, que en el 21% de los casos lleva a que se adopte desacertados criterios jurisdiccionales, mientras que en el 14% de los casos se ha notado que hay poca eficiencia procesal, y en el 65% de los casos restantes si se aplica eficientemente por lo tanto no ha generado consecuencias negativas; cabe resaltar que la eficiencia procesal se nota en el cumplimiento de plazos y procedimientos procesales.

Tabla No 7. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si cumplen	38	65,0	65,0	65,0
	No cumplen	20	35,0	35,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Revisión de expedientes.

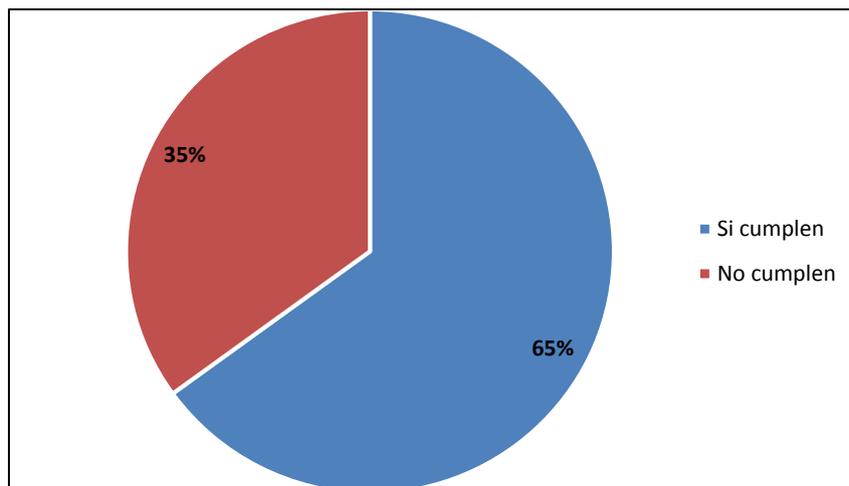


Gráfico No 7. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT

A continuación, se verá acerca del cumplimiento de los plazos procesales en materia laboral. Observamos que en relación a si cumplen o no los plazos procesales establecidos en la norma, el 65% de los casos si vienen cumpliendo con estos plazos, mientras que en el 35% de los casos no se está cumpliendo con lo establecido. Cabe indicar que el hecho de se sobrepase un solo día implica que no se está cumpliendo con lo establecido por la NLPT lo cual incide directamente en el cumplimiento del principio de celeridad procesal.

B. Segunda hipótesis específica

Cuyo texto es el siguiente

“La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; por adoptar criterios judiciales que inciden en el sobrecosto, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía.”

De la misma forma que en las anteriores, primero veremos los resultados de la encuesta y luego pasaremos al análisis de los expedientes.

Tabla No 8. La deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	18	60,0	60,0	60,0
	A veces	09	30,0	30,0	90,0
	No	03	10,0	10,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

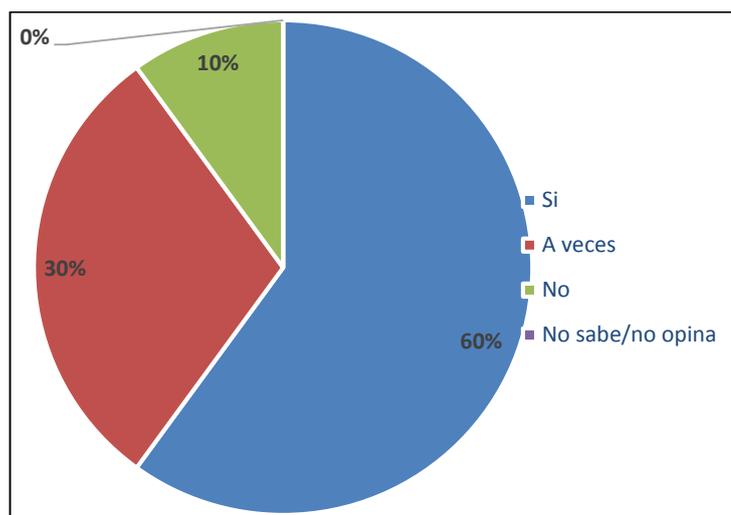


Gráfico No 8. La deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal

Se les consulto ¿Considera Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal? Se tiene que el 60% de los letrados encuestados manifiestan que, si afecta la economía procesal, mientras que 30% señala que a veces afecta, y el 10% restante opina que no afecta a la economía procesal.

Tabla No 9. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la economía procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En sobrecostos	11	37,0	37,0	37,0
	Incumplimiento de plazos	12	40,0	40,0	77,0
	Empleo de mayor energía	07	23,0	23,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

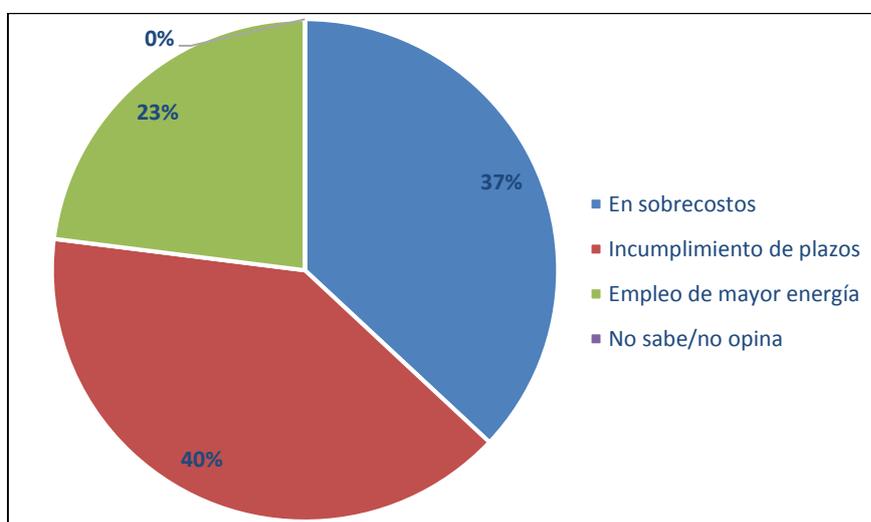


Gráfico No 9. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la economía procesal

A continuación, se las consulto ¿De qué forma cree Ud. que la deficiente aplicación afecta la economía procesal?, cuyas respuestas tenemos: el 37% de los encuestados opina que la forma en que afecta la economía procesal es en sobrecostos del proceso, el 40% señala que afecta en el incumplimiento de los plazos procesales. Mientras que el 23% restante acota que afecta en el empleo de mayor energía en los procesos.

Tabla No 10. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el incumplimiento de plazos procesales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Duran más tiempo	27	90,0	90,0	90,0
	Cumplen con los plazos	00	00,0	00,0	90,0
	Sólo afecta un poco	03	10,0	10,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

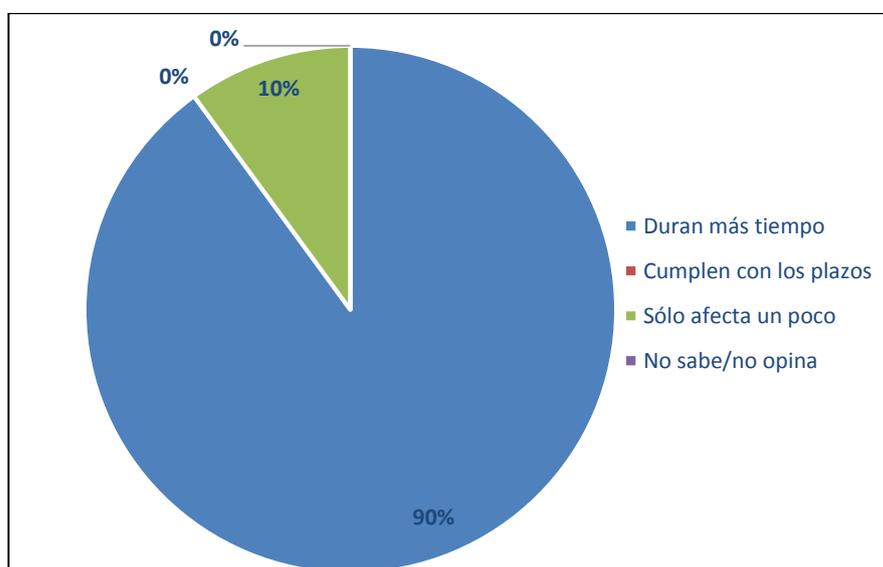


Gráfico No 10. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el incumplimiento de plazos procesales

Otra de las preguntas de refiere a ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el incumplimiento de plazos procesales?, habiendo respondido de la siguiente manera: un 90% de los letrados señalan que los procesos van a durar más tiempo que el establecido en la NLPT, tanto en los procesos ordinarios como en los abreviados, en tanto que el 10% señala que solo afecta un poco.

Tabla No 11. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el costo del proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo	27	90,0	90,0	90,0
	No afecta el costo	00	00,0	00,0	90,0
	Sólo afecta un poco	03	10,0	10,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

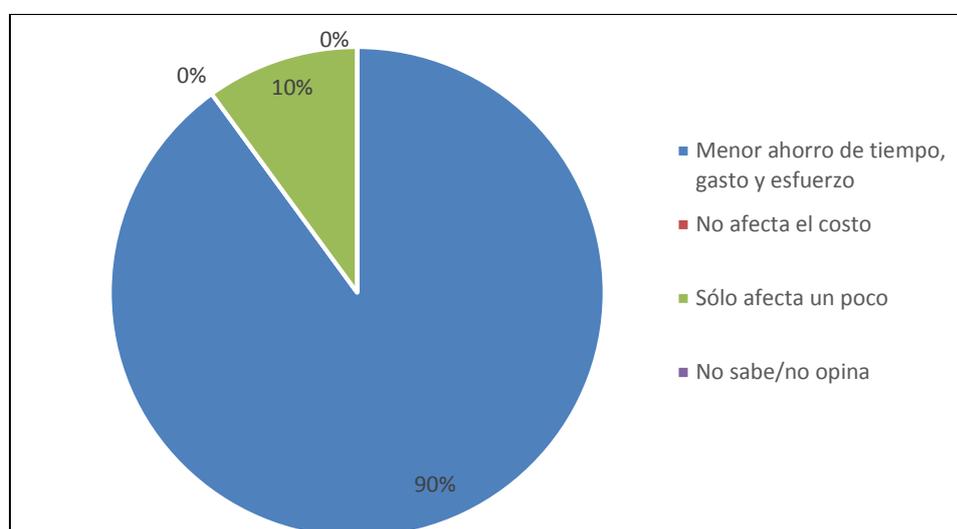


Gráfico No 11. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el costo del proceso

A continuación, se les consulto ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el costo del proceso?, habiendo respondido de la siguiente manera: el 90% de los encuestados manifiesta que es en un menor ahorro de tiempo, gastos y esfuerzo, mientras que el 10% señala que solo afecta un poco. Al durar más tiempo el proceso va a implicar menor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo, el demandante va a tener que realizar más gastos generados por el litigio largo (costo de defensa, gastos y tiempo por dedicarse al proceso), lo mismo para el Juzgado.

Tabla No 12. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el empleo de mayor energía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mayor tiempo y esfuerzo al proceso	27	90,0	90,0	90,0
	No emplea mayor energía	00	00,0	00,0	90,0
	Sólo afecta un poco	03	10,0	10,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

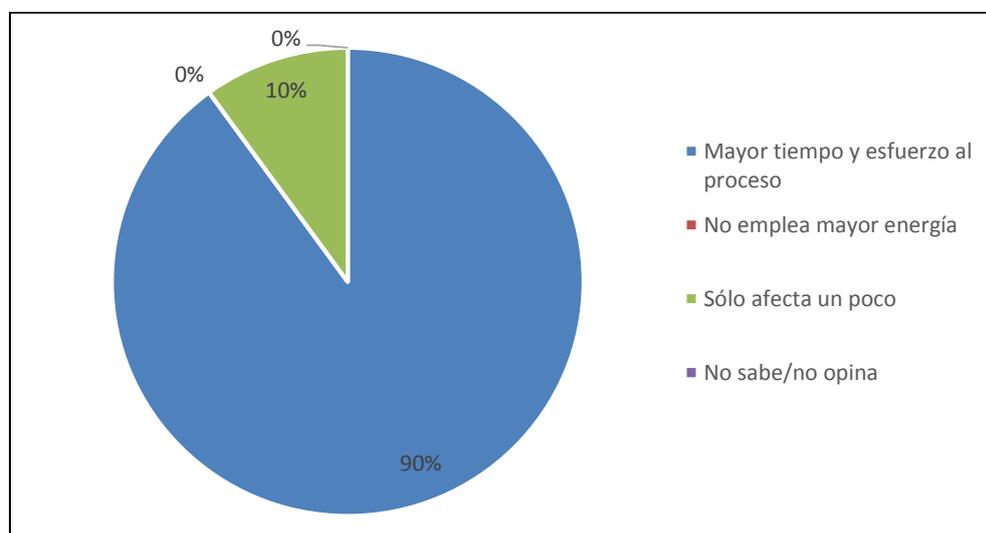


Gráfico No 12. Forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el empleo de mayor energía

Se les preguntó ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el empleo de mayor energía?, habiendo obtenido las siguientes respuestas: el 90% de los juristas señala que se tiene que tanto el personal auxiliar como el juez tienen que dedicar mayor tiempo y esfuerzo a la resolución del proceso, asimismo de parte del demandante que tiene que dedicarle un mayor tiempo del establecido. Mientras que el 10% nos indica que solo afecta un poco.

Tabla No 13. Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Positivamente	00	00,0	00,0	00,0
	Negativamente	27	90,0	90,0	90,0
	No afecta	03	10,0	10,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

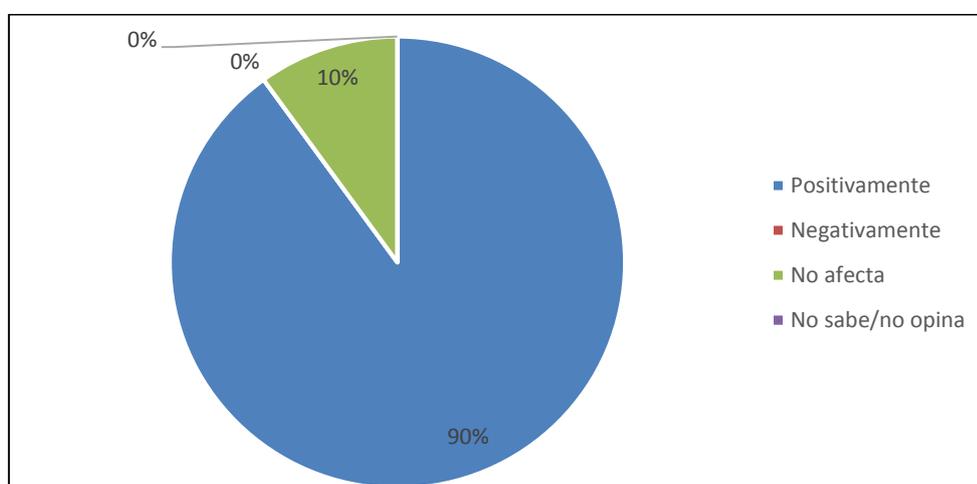


Gráfico No 13. Cómo la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal

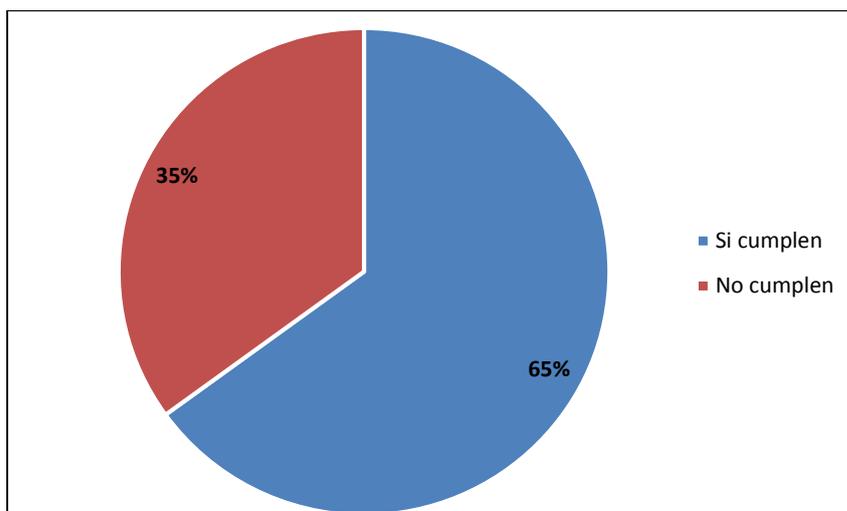
Otra de las preguntas es ¿Cómo cree Ud. que esta deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal?, cuyas respuestas son las siguientes: el 90% de los consultados manifiesta que afecta negativamente, mientras que el 10% de ellos señala que no afecta.

A continuación, se presentan los resultados de la revisión de expedientes tal y como se ha visto en la hipótesis anterior, se ha obtenido la información de los mismos procesos, ahora tenemos que ver el cumplimiento de los plazos procesales en materia laboral.

Tabla No 14. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si cumplen	38	65,0	65,0	65,0
	No cumplen	20	35,0	35,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Revisión de expedientes.

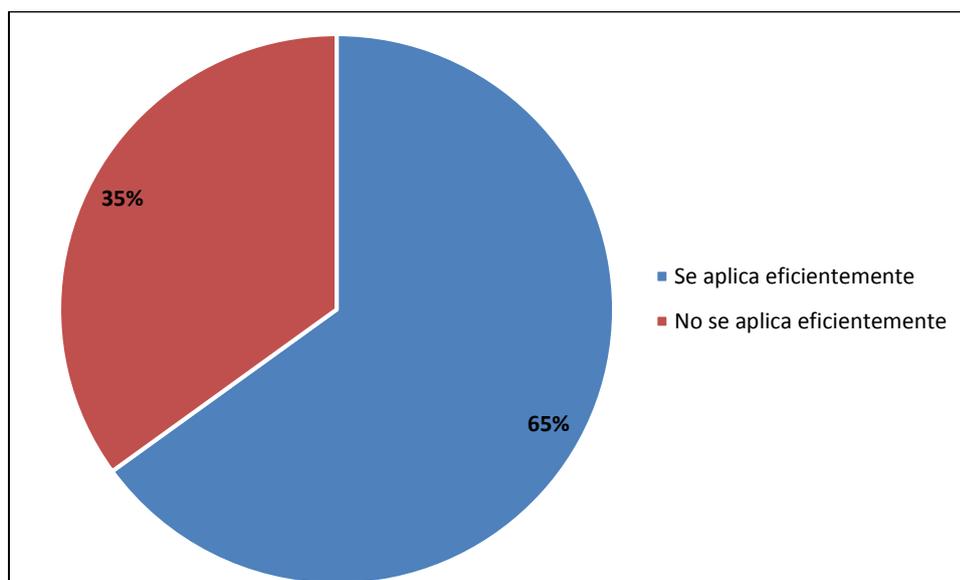
**Gráfico No 14. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT**

Observamos que en relación a si cumplen o no los plazos procesales establecidos en la norma, el 65% de los casos si vienen cumpliendo con estos plazos, mientras que en el 35% de los casos no se está cumpliendo con lo establecido. Cabe indicar que el hecho de se sobrepase un solo día implica que no se está cumpliendo con lo establecido por la NLPT.

Tabla No 15. Casos de aplicación del principio de economía procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Se aplica eficientemente	38	65,0	65,0	65,0
	No se aplica eficientemente	20	35,0	35,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Revisión de expedientes.

**Gráfico No 15. Casos de aplicación del principio de economía procesal**

Otro de los aspectos que se ha considerado es sobre la aplicación del principio de economía procesal. Como podemos apreciar se ha encontrado que en el 65% de los casos se viene aplicando eficientemente este principio, mientras que en el 35% de los casos no se aplica eficientemente, lo cual va a incidir en el principio de economía procesal.

Tabla No 16. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en los procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sobrecostos, incumplimiento de plazos y empleo de mayor energía	20	35,0	35,0	35,0
	No afecta	38	65,0	65,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

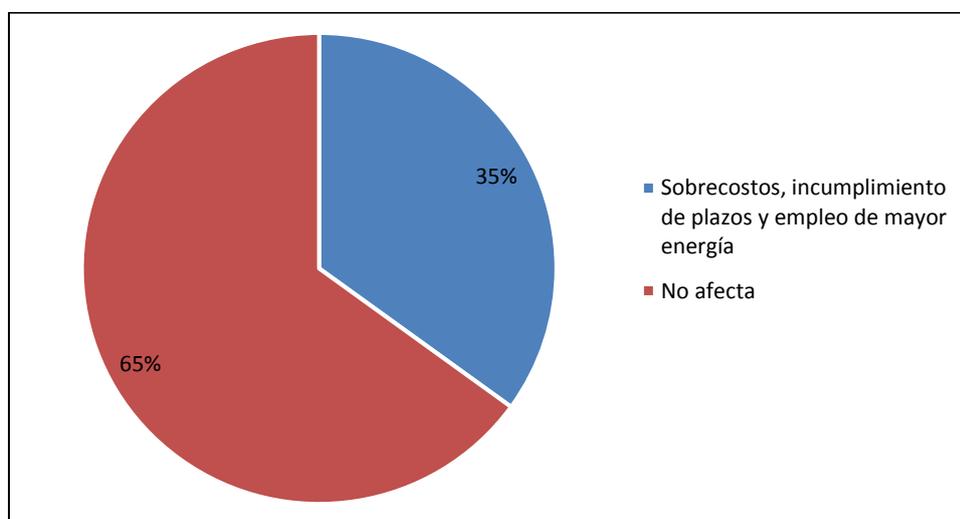


Gráfico No 16. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en los procesos

Se consideró a la forma como afecta en los procesos la deficiente aplicación del principio de economía procesal, habiendo obtenido los siguientes resultados: que en el 35% de los casos la forma que incide la deficiente aplicación del principio de oralidad en la economía procesal es en sobrecostos del proceso, incumplimiento de los plazos y empleo de mayor energía por parte del personal de justicia, así como del litigante. Mientras que en el 65% de los casos no afecta a la economía procesal porque se cumplen con lo establecido en la NLPT.

Tabla No 17. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el costo del proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Menor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo	20	35,0	35,0	35,0
	No afecta el costo	38	65,0	65,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

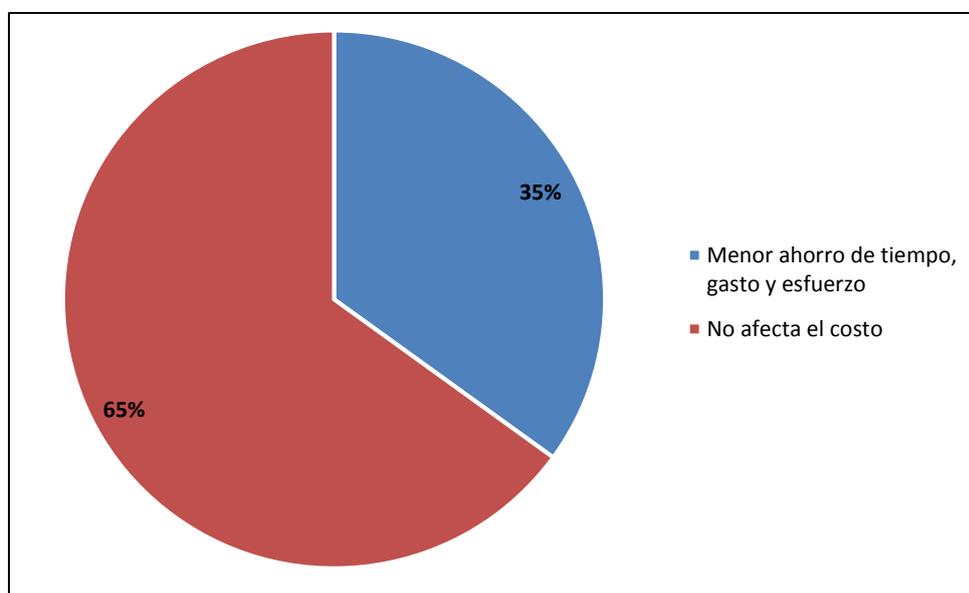


Gráfico No 17. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el costo del proceso

Se revisó los expedientes en cuanto a la forma como incide en el costo del proceso, como parte de la economía procesal, habiendo obtenido el siguiente resultado: en un 35% que es en menor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo, mientras que en el 65% de los casos no afecta por cumplir conforme a la norma legal.

Tabla No 18. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el incumplimiento de plazos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Procesos duran mayor tiempo a NLPT	20	35,0	35,0	35,0
	Cumplen con plazos	38	65,0	65,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

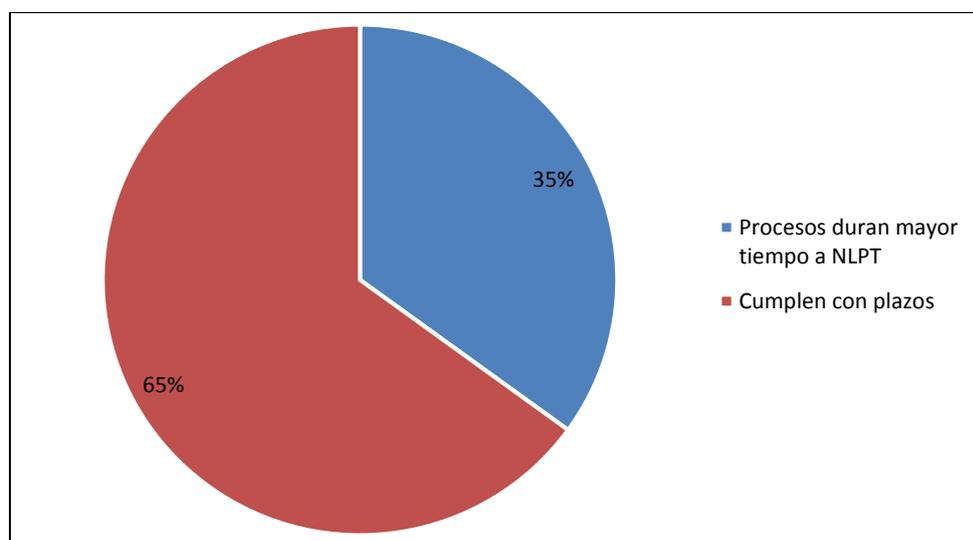


Gráfico No 18. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el incumplimiento de plazos

A continuación, se revisó lo relacionado a la forma como afecta en el incumplimiento de los plazos procesales. Podemos observar que la forma en que incide la deficiente aplicación del principio de oralidad en el incumplimiento de los plazos es en un 35% en que los procesos van a durar mayor tiempo de lo previsto en la norma procesal, mientras que en el 65% de los casos si se cumplen los plazos procesales.

Tabla No 19. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el empleo de mayor energía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Empleo de mayor tiempo y esfuerzo	20	35,0	35,0	35,0
	No afecta	38	65,0	65,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

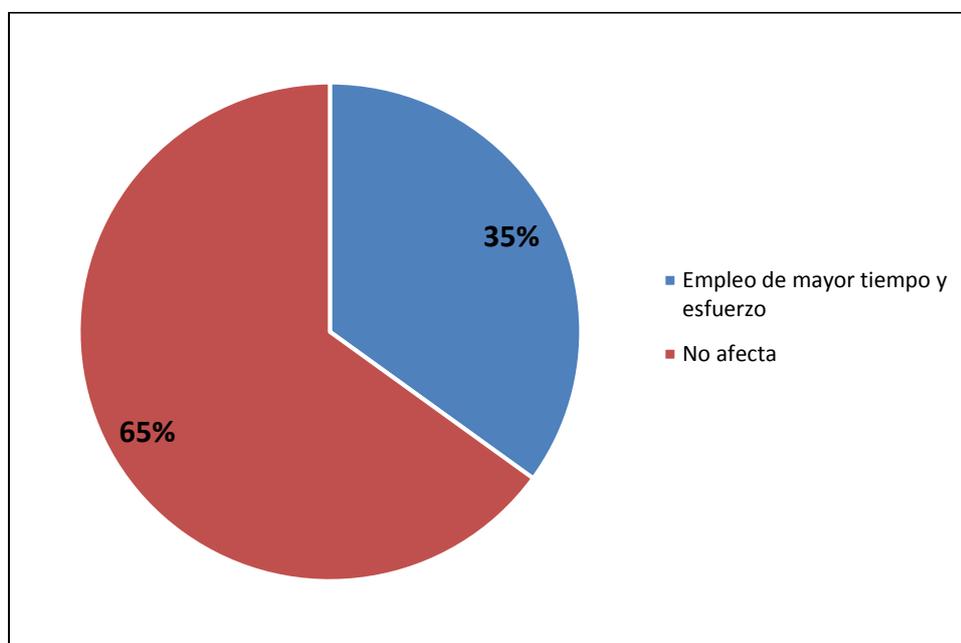


Gráfico No 19. Forma en que la deficiente aplicación de la economía procesal incide en el empleo de mayor energía

Otro punto que se revisó es el que se refiere a la forma como incide en el empleo de mayor energía, cuyos resultados presentamos a continuación: en un 35% fundamentalmente en el empleo de mayor tiempo y esfuerzo en los procesos, mientras que en el 65% de los casos no afecta porque si se cumple con la oralidad estipulada en la ley.

C. HIPÓTESIS GENERAL

Cuyo texto es el siguiente:

“La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019, porque retardó la impartición de justicia.”

Tabla No 20. Se aplica el principio de oralidad según NLPT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	09	30,0	30,0	30,0
	A veces	07	23,0	23,0	53,0
	No	14	47,0	47,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

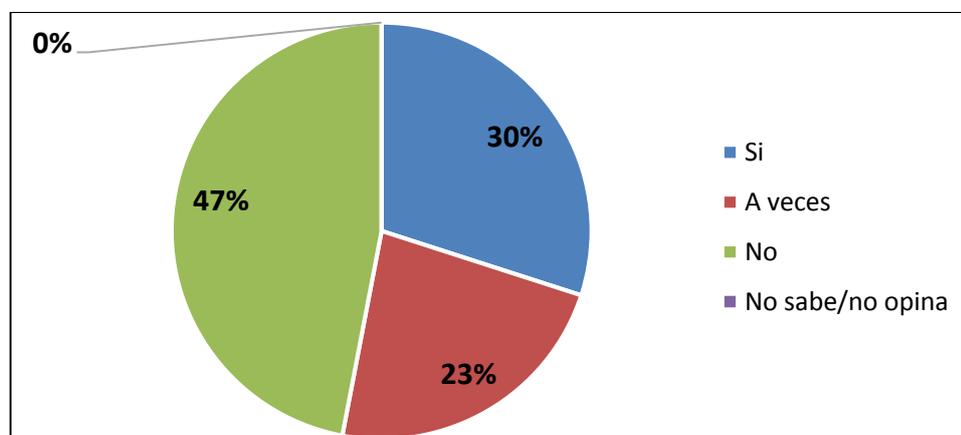


Gráfico No 20. Se aplica el principio de oralidad según NLPT

Se les preguntó ¿Considera Ud. que se viene aplicando el principio de oralidad de acuerdo a la NLPT?, cuyas respuestas fueron: el 30% de los encuestados considera que, si se aplica de acuerdo a la norma legal, en tanto que el 23% manifiesta que a veces de aplica, y el 47% considera que no se aplica el principio de oralidad de conformidad con la ley.

Tabla No 21. Se cumplen los plazos en los procesos laborales según la NLPT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	09	30,0	30,0	30,0
	A veces	07	23,0	23,0	53,0
	No	14	47,0	47,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

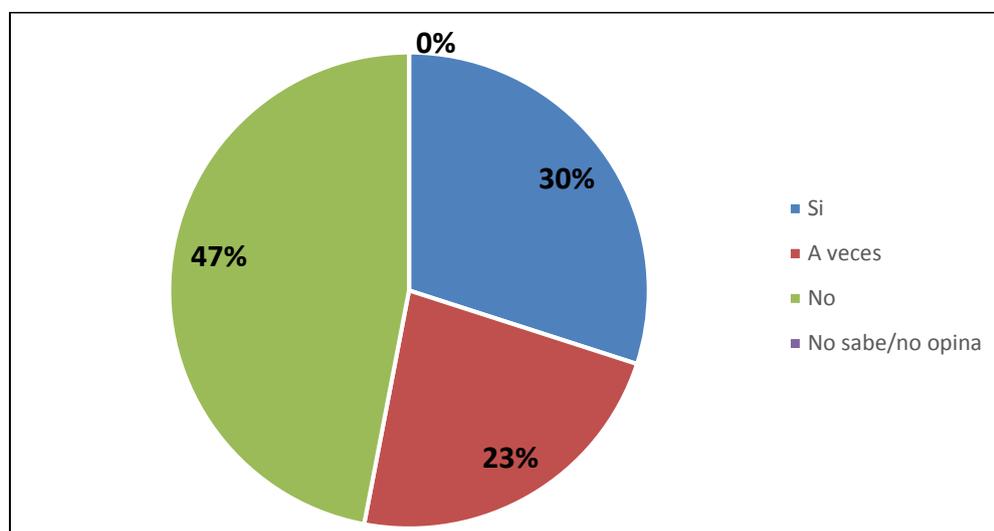


Gráfico No 21. Se cumplen los plazos en los procesos laborales según la NLPT

La siguiente pregunta se refiere a ¿De acuerdo a su experiencia, en los procesos laborales, se cumplen los plazos procesales de acuerdo a la NLPT? Apreciamos que los encuestados manifiestan en un 30% que, si se cumplen con los plazos procesales, por su parte el 23% considera que a veces se cumplen con los plazos, mientras que el 47% de los letrados opina que no se cumplen con los plazos de la norma legal.

Tabla No 22. Fases en las que no se aplica eficientemente el principio de oralidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Audiencia de conciliación (contestación)	12	40,0	40,0	40,0
	Audiencia de juzgamiento (única)	18	60,0	60,0	100,0
	En todo el proceso	00	00,0	00,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

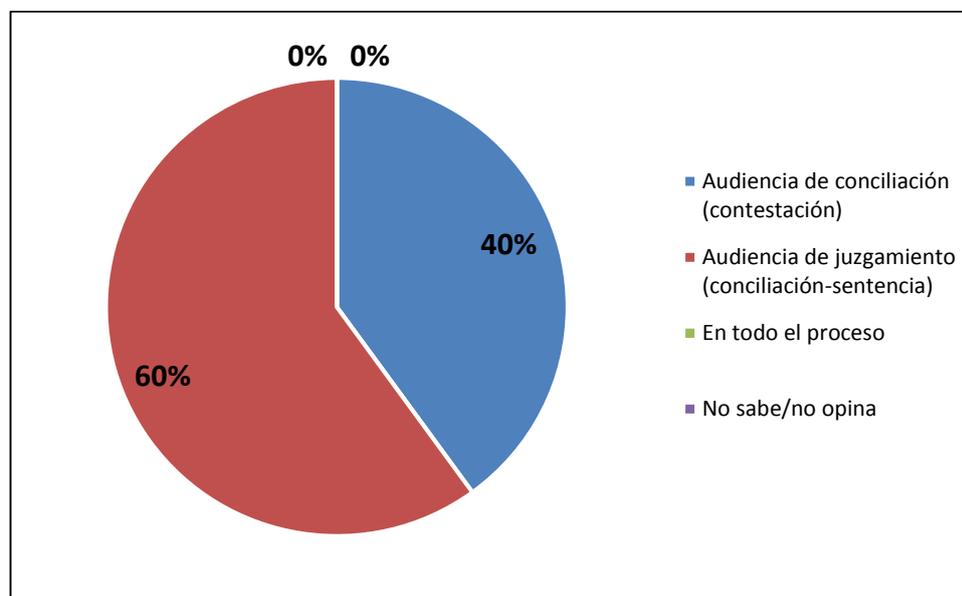


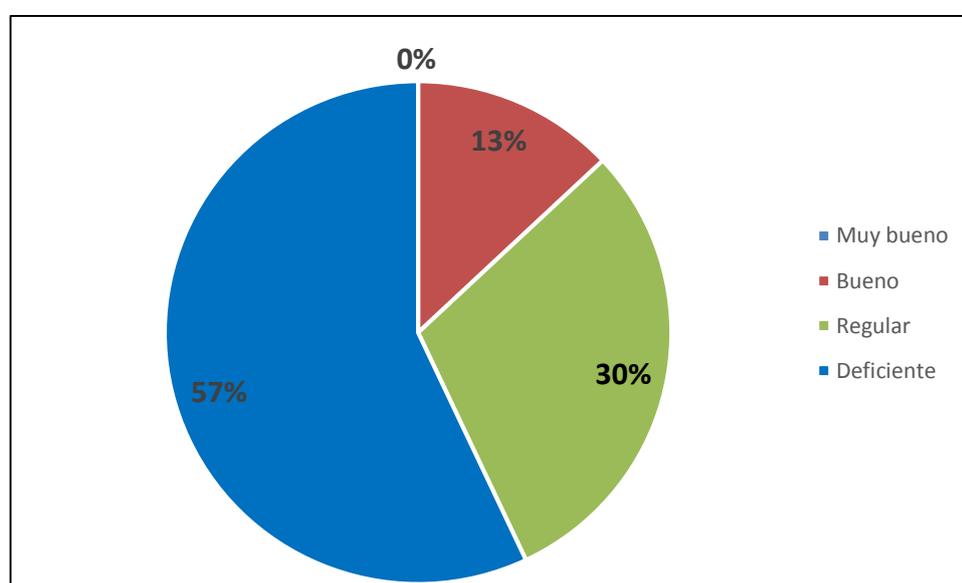
Gráfico No 22. Fases en las que no se aplica eficientemente el principio de oralidad

Otra de las preguntas se refiere a ¿En qué fases considera Ud. que no se aplica eficientemente el principio de oralidad? Tenemos a la vista los resultados obtenidos, el 40% señala que es en la Audiencia de conciliación, mientras que el 60% de los encuestados nos indica que es en la Audiencia de Juzgamiento y/o única que no se cumple con el principio de oralidad.

Tabla No 23. Cómo se viene aplicando el principio de oralidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy bueno	00	00,0	00,0	00,0
	Bueno	04	13,0	13,0	13,0
	Regular	09	30,0	30,0	43,0
	Deficiente	57	57,0	57,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

**Gráfico No 23. Cómo se viene aplicando el principio de oralidad**

También se les pregunto ¿Cómo considera Ud. que se viene aplicando el principio de oralidad en los procesos laborales?, respondiendo de la siguiente forma, para el 13% de los letrados es bueno, en tanto que para el 30% es regular la aplicación, y para el 57% la aplicación del principio de oralidad es deficiente.

Tabla No 24. El proceso oral garantiza una justicia transparente y proporciona seguridad al proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	25	83,0	83,0	83,0
	A veces	05	17,0	17,0	100,0
	Nunca	00	00,0	00,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

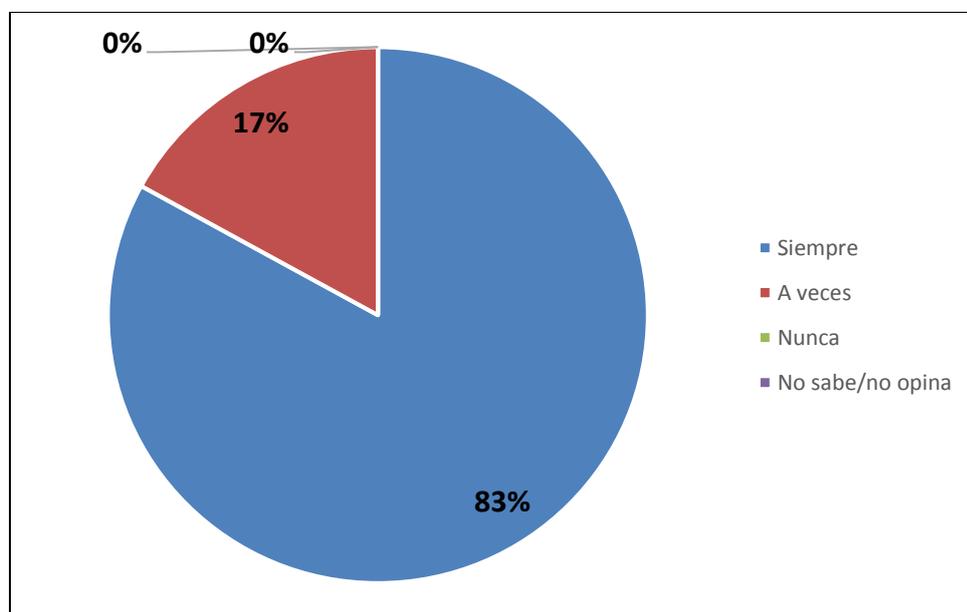


Gráfico No 24. El proceso oral garantiza una justicia transparente y proporciona seguridad al proceso

Otra pregunta se refiere a ¿Considera Ud. que el proceso oral garantiza una justicia transparente y proporciona seguridad en el proceso? Referente si el proceso oral garantiza que se la justicia sea transparente y brinde seguridad al proceso el 83% de los juristas opinan que siempre garantiza, mientras que un 17% señala que a veces garantiza la transparencia y seguridad.

Tabla No 25. La deficiente aplicación del principio de oralidad retarda la impartición de justicia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	25	83,0	83,0	83,0
	A veces	05	17,0	17,0	100,0
	Nunca	00	00,0	00,0	100,0
	No sabe/no opina	00	00,0	00,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada a Magistrados y abogados.

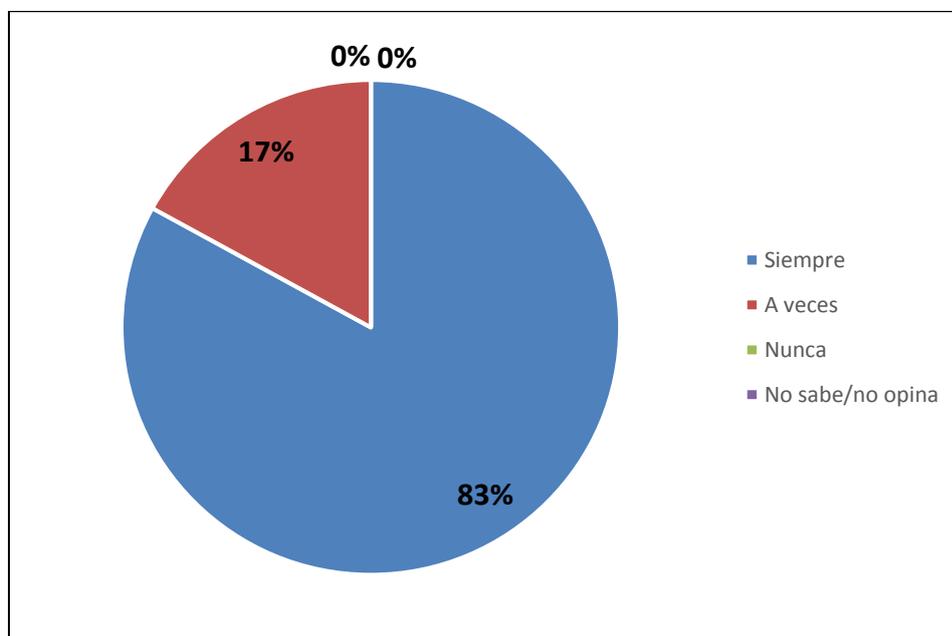


Gráfico No 25. La deficiente aplicación del principio de oralidad retarda la impartición de justicia

A continuación, se les preguntó ¿Considera Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad retarda la impartición de justicia? Tenemos en cuanto a si retarda la impartición de justicia la deficiente aplicación del principio de oralidad, el 83% de los letrados encuestados manifiestan que siempre retarda, y el 17% es de la opinión que a veces esta deficiente aplicación retarda la aplicación de la justicia.

A continuación, se presenta los datos obtenidos de la revisión de los expedientes materia de la muestra que es 58, lo que va a poder ayudarnos a demostrar las hipótesis planteadas.

Tabla No 26. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si cumplen	38	65,0	65,0	65,0
	No cumplen	20	35,0	35,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Revisión de expedientes.

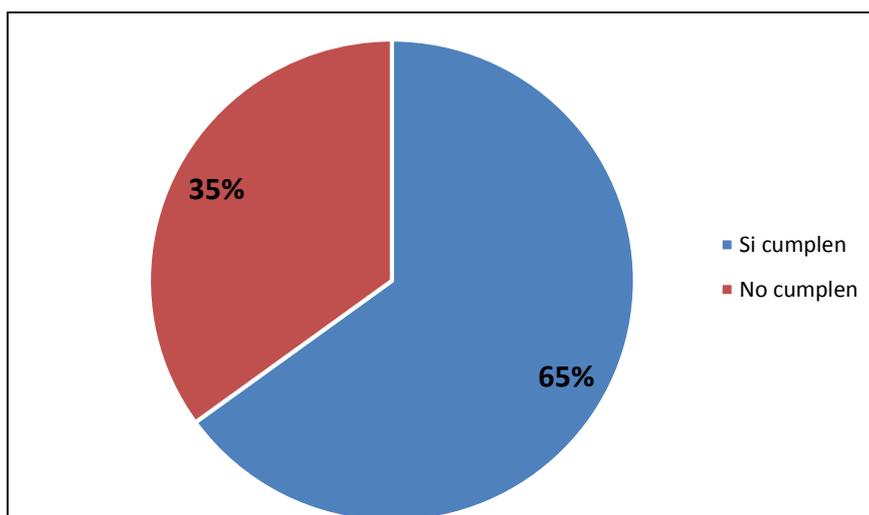


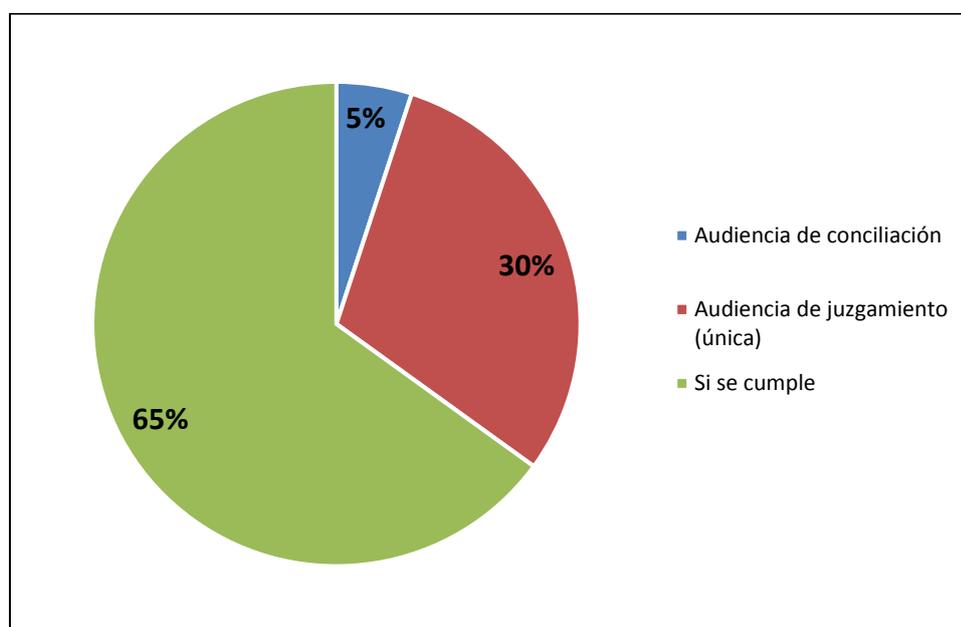
Gráfico No 26. Cumplimiento de plazos procesales de la NLPT

Observamos que en relación a si cumplen o no los plazos procesales establecidos en la norma, el 65% de los casos si vienen cumpliendo con estos plazos, mientras que en el 35% de los casos no se está cumpliendo con lo establecido. Cabe indicar que el hecho de se sobrepase un solo día implica que no se está cumpliendo con lo establecido por la NLPT.

Tabla No 27. Fases en las que no se cumple con el principio de oralidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Audiencia de conciliación	03	05,0	05,0	05,0
	Audiencia de juzgamiento (única)	17	30,0	30,0	35,0
	Si se cumple	38	65,0	65,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

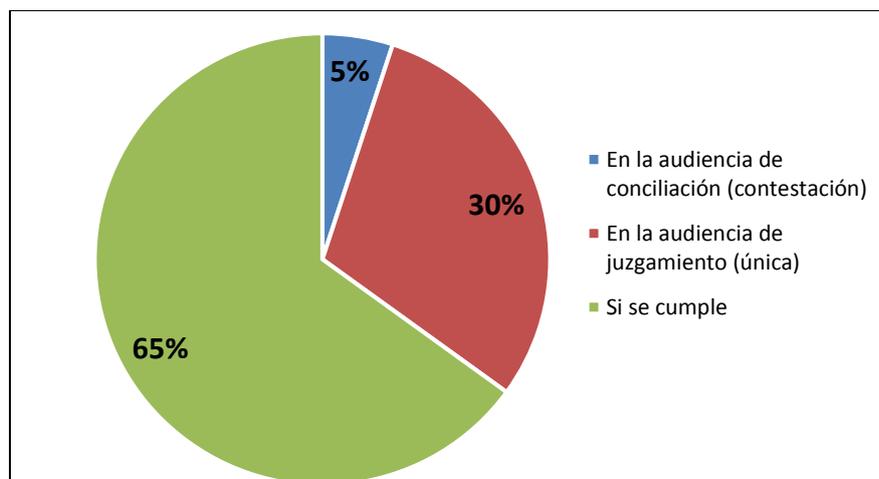
**Gráfico No 27. Fases en las que no se cumple con el principio de oralidad**

Luego, se consideró lo relacionado a las fases o etapas en las que no se está cumpliendo con el principio de oralidad. Tenemos que en las fases en las que no se cumple con el principio de oralidad, en primer lugar, con un 5% es en la Audiencia de conciliación, mientras que con un 35% de casos es en la Audiencia de Juzgamiento y/o Única donde no se cumple con el principio de oralidad, mientras que en el 65% de los procesos revisados si se han cumplido dicho principio.

Tabla No 28. Cumplimiento de celeridad procesal y economía procesal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En la audiencia de conciliación (contestación)	03	05,0	05,0	05,0
	En la audiencia de juzgamiento (única)	17	30,0	30,0	35,0
	Si se cumple	38	65,0	65,0	100,0
Total		58	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

**Gráfico No 28. Cumplimiento de celeridad procesal y economía procesal**

Acerca del cumplimiento de la celeridad y economía procesal, la NLPT permite una solución rápida y eficiente de los conflictos laborales con el uso de la tecnología, no es necesario presentar tantos escritos, casi todo el proceso es oral, sin embargo, vamos a encontrar deficiencias, ya que no se culmina en el mismo acto con sentenciar, sino que esto se hace posteriormente y debiendo presentar escritos con lo manifestados en la respectiva audiencia, ello representa el 30% de los casos. Lo mismo sucede en los casos de la audiencia de conciliación o contestación, ya que al no resolverse en un 5% de los casos, se tiene que presentar escritos con lo planteado en la respectiva audiencia. En tanto, que en el 65% de los casos si se cumplen con dichos principios.

5.2. Contrastación de hipótesis

La prueba de la hipótesis se ha llevado a cabo teniendo en cuenta la prueba normal o Z de Gauss para una proporción al 95% de confianza estadística. El procesamiento de la data se realizó con los programas estadístico SPSS25 y Minitab18 y la hoja de cálculo Microsoft Excel. Habiendo obtenido los siguientes resultados.

5.2.1. Primera Hipótesis Específica

Ha: La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; al adoptar desacertados criterios jurisdiccionales (decisiones sobre la técnica procesal) y a la poca eficiencia procesal (cumplimiento de plazos y procedimientos procesales). ($H_a: \pi > 0,5$)

Ho: La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales no incidió negativamente en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; al adoptar desacertados criterios jurisdiccionales (decisiones sobre la técnica procesal) y a la poca eficiencia procesal (cumplimiento de plazos y procedimientos procesales). ($H_o: \pi = 0,5$)

Decisión:**SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA DE LAS HIPÓTESIS**

Hipótesis	Categoría	%	Zc	Zt	P valor
Aplicación del principio de oralidad	Si	98,4	13,35	1,645	0,000
Celeridad procesal	Si	98,4	13,35	1,645	0,000

El valor calculado de la Z de Gauss para una proporción es $Z_c = 13,35$, mayor que su valor teórico $Z_t = 1,645$, y el p valor reportado por el programa estadístico Minitab v_15 es 0, menor que el nivel de significancia de 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

Apreciación:

Al aceptar la hipótesis alternativa H_a , se comprueba que la deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; al adoptar desacertados criterios jurisdiccionales (decisiones sobre la técnica procesal) y a la poca eficiencia procesal (cumplimiento de plazos y procedimientos procesales)

5.2.2. Segunda Hipótesis Específica

H_a : La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; por

adoptar criterios judiciales que inciden en el sobrecosto, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía. ($H_a: \pi > 0,5$)

Ho: La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales no incidió negativamente en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; por adoptar criterios judiciales que inciden en el sobrecosto, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía. ($H_o: \pi = 0,5$)

Decisión:

SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis	Categoría	%	Zc	Zt	P valor
Aplicación del principio de oralidad	Si	98,4	13,35	1,645	0,000
Principio de economía procesal	Si	98,4	13,35	1,645	0,000

El valor calculado de la Z de Gauss para una proporción es $Z_c = 13,35$, mayor que su valor teórico $Z_t = 1,645$, y el p valor reportado por el programa estadístico Minitab v_15 es 0, menor que el nivel de significancia de 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula H_o y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

Apreciación:

Al aceptar la hipótesis alternativa H_a , se comprueba que la deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales

incidió negativamente en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; por adoptar criterios judiciales que inciden en el sobre costo, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía.

5.2.3. Hipótesis General

Ha: La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019, porque retardó la impartición de justicia. ($H_a: \pi > 0,5$)

Ho: La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales no incidió negativamente en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019, porque retardó la impartición de justicia. ($H_o: \pi = 0,5$)

Decisión:

SIGNIFICANCIA ESTADÍSTICA DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis	Categoría	%	Zc	Zt	P valor
Aplicación del principio de oralidad	Si	98,4	16,81	1,645	0,000
Celeridad procesal y economía procesal	Si	98,4	17,03	1,645	0,000

El valor calculado de la Z de Gauss para una proporción es $Z_c = 16,81$, mayor que su valor teórico $Z_t = 1,645$, y el p valor reportado por

el programa estadístico Minitab v_15 es 0, menor que el nivel de significancia de 0,05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alternativa H_a .

Apreciación:

Al aceptar la hipótesis alternativa H_a , se concluye que se tiene una deficiente aplicación del principio de oralidad lo que incide en forma negativa en la celeridad procesal y economía procesal en los procesos laborales establecidos en la NLPT en el Distrito Judicial de Junín - 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A. Primera hipótesis específica

Cuyo texto es el siguiente:

“La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; al adoptar desacertados criterios jurisdiccionales (decisiones sobre la técnica procesal) y a la poca eficiencia procesal (cumplimiento de plazos y procedimientos procesales).”

La celeridad procesal es el principio rector del proceso laboral que hace referencia a la necesidad de que, dadas las cuestiones ventiladas que de ordinario se refieren a aspectos esenciales de la vida y sostenimiento de los litigantes (despido, desempleo, pensiones, etc.), todas las actuaciones procesales se lleven a cabo con prontitud y rapidez.

La especial naturaleza que revisten los derechos sociales, que en la mayoría de casos tienen carácter alimentario, impone que el proceso laboral cuente con plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea resuelto a la mayor brevedad posible, sin que eso implique limitar o desconocer el derecho de defensa y debido proceso que corresponde a la parte demandada.

Este principio se presenta en forma diseminada a lo largo del proceso, por medio de normas impeditivas y sancionadoras a la dilación innecesaria, así como a través de mecanismos que permiten el avance del proceso con prescindencia de la actividad de las partes.

El hecho trascendente e indiscutible es que una justicia tardía no es justicia. Para ratificar esta concepción, por medio de la publicidad se busca proveer a los justiciables, a través de las instituciones reguladas, de una justicia rápida. Si es buena o mala, esta calidad será responsabilidad de todos sus protagonistas.

El principio de celeridad debe conciliar, primero, la oportunidad de la administración de justicia para conocer las pretensiones formuladas, la procedencia de la vía procesal escogida y la pertinencia de las pruebas para una decisión justa y, segundo, el interés de las partes o de los sujetos procesales, para que sus reclamaciones o recursos se decidan con rapidez.

Como decía Couture en el proceso el tiempo no es oro, sino Justicia. La celeridad bien puede observarse como uno de los requerimientos primordiales del debido proceso, pero principalmente de la tutela jurisdiccional efectiva, pues tanto la sociedad como los sujetos procesales intervinientes en el proceso esperan del Poder Judicial. La solución oportuna de sus pretensiones para una convivencia pacífica, pero además la ejecución de sus decisiones constituye la principal función de los jueces y magistrados.

La NLPT contempla plazos más cortos para la realización de los actos procesales entre uno y otro, lo que va de la mano con el principio de concentración de los actos procesales desarrollado precedentemente que asegura una mayor celeridad de los procesos. La celeridad también se consigue haciendo del proceso uno esencialmente oral y menos formalista, que evite dar

trámite a recursos y maniobras dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso.

Lo que se busca es promover mecanismos alternativos para la conclusión del proceso, distintos a la emisión de la sentencia, como la transacción y la conciliación, que contienen una regulación especial en la NLPT incorporándose el denominado test de disponibilidad de derechos con el cual se busca propiciar que trabajadores y empleadores puedan arribar a acuerdos fuera o dentro del proceso judicial, con los límites que la propia norma impone, lo que permitirá acuerdos pronto y oportunos, coadyuvando con ello a la tan deseada celeridad procesal.

En general, por la celeridad procesal se han reducido los plazos de duración de los procesos laborales. Entre un acto procesal y otro los plazos son mínimos. Lo cual produce que el accionante, que son los trabajadores en la mayoría de los casos, en un proceso laboral obtenga rápido la tutela a sus pretensiones.

Un punto básico de nuestra normatividad laboral en cuanto a la celeridad procesal es que se ha provisto de mecanismos que reducen los plazos para dar conclusión a los procesos distintos a los de la emisión de la sentencia. Así en algunos casos los procesos laborales culminarán en forma rápida recurriendo a la voluntad de las partes, que se manifiestan a través de la conciliación, el allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento; o, en otros casos, la conclusión se producirá por la inactividad de las partes, como es el abandono procesal. En estos casos, los plazos de duración del proceso

laboral, pensando en uno que concluye cuando se emite sentencia definitiva, son muchos menores.

Los resultados a los que se ha arribado nos muestran que es parcial la aplicación del principio de celeridad, a ello influye el hecho que se esté aplicando en forma deficiente el principio de oralidad, así se ha encontrado que en el 65% de los casos se viene aplicando eficientemente este principio, mientras que en el 35% de los casos no se aplica eficientemente, lo cual va a incidir en el principio de celeridad y economía procesal. Lo cual está en relación a lo que sostiene Marcial Chávez Cornejo para el caso de Lima en cuanto a la celeridad en la implementación del nuevo proceso laboral oral en los procesos en la Corte de Lima, los resultados estadísticos muestran que el mayor porcentaje corresponde A veces un 35%. Y lo concerniente al tiempo de 6 meses el resultado estadístico el más alto porcentaje corresponde a: Regularmente un 30%

Ello es percibido también así tenemos que acerca de si en los procesos laborales se está cumpliendo con el principio de celeridad, se puede observar que el 30% de los letrados considera que si se cumple, mientras que un 20% opina que a veces se cumple, y el 50% restante manifiesta que no se cumplen con el principio de celeridad procesal, teniendo en cuenta que así se pase uno o dos días, en la realidad son más, basta para considerar que no se cumple con lo señalado en la NLPT.

Por otro lado, se ha encontrado en relación a las consecuencias que trae la mala aplicación del principio de celeridad que en el 21% de los casos lleva

a que se adopte desacertados criterios jurisdiccionales, mientras que en el 14% de los casos se ha notado que hay poca eficiencia procesal, y en el 65% de los casos restantes si se aplica eficientemente por lo tanto no ha consecuencias negativas; cabe resaltar que la eficiencia procesal se nota en el cumplimiento de plazos y procedimientos procesales.

Ello es también visto por los abogados, ya que de acuerdo a las respuestas acerca de la forma como la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la celeridad procesal se aprecia que el 47% de los encuestados señala que, a través de adoptar desacertados criterios jurisdiccionales, mientras que el 43% refiere que esto lleva a la poca eficiencia procesal, en tanto que un 10% hace saber que no afecta a los procesos laborales.

Lo mismo se encontró en cuando a cómo afecta la deficiente aplicación del principio de oralidad en la celeridad procesal en los procesos laborales, el 90% de los juristas nos indican que afecta negativamente porque no permite cumplir con los plazos procesales, se alargan los procesos y no se logra la justicia oportuna, mientras que un 10% señala que no afecta a los procesos laborales.

En relación a si cumplen o no los plazos procesales establecidos en la norma, el 65% de los casos si vienen cumpliendo con estos plazos, mientras que en el 35% de los casos no se está cumpliendo con lo establecido. Cabe indicar que el hecho de se sobrepase un solo día implica que no se está cumpliendo con lo establecido por la NLPT lo cual incide directamente en el cumplimiento del principio de celeridad procesal.

B. Segunda hipótesis específica

Cuyo texto es el siguiente:

“La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019; por adoptar criterios judiciales que inciden en el sobre costo, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía.”

De acuerdo al principio de economía procesal, el proceso tiene que llevarse a cabo con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo. La economía de tiempo y de energías está relacionada con la inmediación y celeridad procesal antes descritas. La economía de costo se vincula, en cambio, con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado.

El principio de economía procesal está normado en el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a los procesos laborales, se busca que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales. Por ello, la NLPT ha establecidos procesos con un menor número de audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral en el que se contempla una sola audiencia única, que se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.

Por otro lado, en cuanto a la audiencia de juzgamiento, la nueva norma laboral indica taxativamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones

probatorias, alegatos y sentencia, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

La gratuidad procesal se presenta como una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, es decir, el trabajador, quién en casi todos los casos no tiene los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que genera un litigio laboral.

En nuestra norma laboral se establece la gratuidad procesal, así se encuentra establecido en el artículo III del TP, que señala que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Otras manifestaciones de la gratuidad procesal son: a) La defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia para la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan. Esta protección está basada en lo dispuesto en la última parte del primer párrafo del artículo III del TP de la NLPT. b) La posibilidad de que los prestadores de servicios cuando reclaman montos no superiores a diez URP comparezcan al proceso sin necesidad de abogado. En caso lo reclamado sea mayor de 10 URP, pero menor o igual a 70 URP es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado.

La economía procesal apuntala también al ahorro de los fondos públicos por parte del Estado. La NLPT presenta varios mecanismos para lograr esto,

como, por ejemplo, las notificaciones electrónicas, figura regulada en el artículo 13 de la ley. De manera general, es manifiesto que una duración breve de los procesos y el nuevo esquema procesal que busca implantar la NLPT redundarán, en un futuro, en una mayor conservación del erario público.

Se ha encontrado como resultado que, en cuanto a la aplicación del principio de economía procesal, se ha encontrado que en el 65% de los casos se viene aplicando eficientemente este principio, mientras que en el 35% de los casos no se aplica eficientemente, lo cual va a incidir en el principio de economía procesal. Lo cual se refleja en la percepción de los abogados, por cuanto sobre la afectación del principio de economía procesal por la deficiente aplicación del principio de oralidad se tiene que el 60% de los letrados encuestados manifiestan que, si afecta la economía procesal, mientras que 30% señala que a veces afecta, y el 10% restante opina que no afecta a la economía procesal.

Por otro lado, se ha encontrado, que en el 35% de los casos la forma que incide la deficiente aplicación del principio de oralidad en la economía procesal es en sobrecostos del proceso, incumplimiento de los plazos y empleo de mayor energía por parte del personal de justicia, así como del litigante. Mientras que en el 65% de los casos no afecta a la economía procesal porque se cumplen con lo establecido en la NLPT. Sobre ello los letrados señalan el 37% de los encuestados opina que la forma en que afecta la economía procesal es en sobrecostos del proceso, el 40% señala que afecta en el incumplimiento de los plazos procesales. Mientras que el 23% restante acota que afecta en el empleo de mayor energía en los procesos.

En relación a la forma en que incide la deficiente aplicación del principio de oralidad en el costo del proceso se ha encontrado en un 35% que es en menor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo, mientras que en el 65% de los casos no afecta por cumplir conforme a la norma legal. Acerca de la forma en que incide en el costo del proceso, el 90% de los encuestados manifiesta que es en un menor ahorro de tiempo, gastos y esfuerzo, mientras que el 10% señala que solo afecta un poco. Al durar más tiempo el proceso va a implicar menor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo, el demandante va a tener que realizar más gastos generados por el litigio largo (costo de defensa, gastos y tiempo por dedicarse al proceso), lo mismo para el Juzgado.

En la forma en que incide la deficiente aplicación del principio de oralidad en el incumplimiento de los plazos es en un 35% en que los procesos van a durar mayor tiempo de los previsto en la norma procesal, mientras que en el 65% de los casos si se cumplen los plazos procesales. En cuanto a la forma en que incide en el incumplimiento de los plazos procesales y que se relacionan con la economía procesal un 90% de los letrados señalan que los procesos van a durar más tiempo que el establecido en la NLPT, tanto en los procesos ordinarios como en los abreviados, en tanto que el 10% señala que solo afecta un poco.

La forma en que la deficiente aplicación del principio de oralidad va a incidir en el empleo de mayor energía es en un 35% fundamentalmente en el empleo de mayor tiempo y esfuerzo en los procesos, mientras que en el 65% de los casos no afecta porque si se cumple con la oralidad estipulada en la ley. En relación a la forma en que incide en el empleo de mayor energía, el 90% de

los juristas señala que se tiene que tanto el personal auxiliar como el juez tienen que dedicar mayor tiempo y esfuerzo a la resolución del proceso, asimismo de parte del demandante que tiene que dedicarle un mayor tiempo del establecido. Mientras que el 10% nos indica que solo afecta un poco.

C. Hipótesis general

Cuyo texto es el siguiente:

“La deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales incidió negativamente en la celeridad procesal y economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín – 2019, porque retardó la impartición de justicia.”

Sabemos que, en nuestro país, de similar forma que, en Latinoamérica, se ha producido cambios en las normas legales en cuanto a la administración de justicia, ello debido a la lenta, engorrosa y compleja modalidad en que se encontraba el tradicional sistema procesal, con lo cual la población no alcanzaba la justicia que buscada en el Poder Judicial. Nos encontrábamos ante un sistema que posibilitaba dilatar los juicios de una forma absurda y metódica, con lo que se atentaba contra los derechos especialmente de quienes tienen menos posibilidades económicas, lo que los conducía a abandonar los procesos o, en todo caso, salía perjudicado por los gastos innecesarios que tenía que realizar para lograr algún beneficio, siendo incluso más los gastos que los beneficios obtenidos.

Es así que se llega a la promulgación en el Diario El Peruano del 13 de enero de 2010 de la Ley No 29497 o Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el que se establece fundamentalmente el paso del sistema escrito al sistema oral en materia laboral, ya que éste era ineficaz para tutelar los derechos positivos de los trabajadores de nuestro país, así como por encontrarse en correlación con los demás códigos. Con ello lo que se busca es que la administración de justicia se convierta en ágil y eficaz, dándole un papel especial al juzgador que va a participar en forma directa en las diligencias, en los diferentes aspectos procesales, especialmente en el dictamen de la sentencia.

La implementación y aplicación en nuestro país es paulatina, vale decir que no ha entrado en funcionamiento en todo el país, sino que se plantea implementar progresivamente hasta culminarse en el año 2021. En el Distrito Judicial de Junín ha entrado en vigencia desde el 19 de julio del 2011, por lo que se requiere estudiarlo a casi una década de su aplicación para conocer cómo ha ido avanzando, los beneficios que aporta y las deficiencias que se presentan.

Los cambios introducidos se basan en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, con lo cual se busca que la duración de los procesos laborales sea de corto tiempo y que se resuelvan de forma expedita para beneficio de los actores judiciales, para lograr que se haga realidad la economía procesal.

De conformidad con la NLPT ahora el proceso laboral se encuentra claramente diferenciado en dos clases que son el abreviado y el ordinario. En el caso del proceso abreviado se ha establecido una audiencia única, con la

finalidad de llegar a conciliar, en caso de fracasar, de inmediato se pasa al juzgamiento. En el caso del proceso ordinario, se ha establecido dos audiencias bien diferenciadas, la primera audiencia es de carácter conciliador tal como lo establece la ley en mención, mientras que la segunda audiencia es de juzgamiento que se lleva a efecto cuando no se llega a ningún acuerdo entre las partes.

Lo que se busca es que la oralidad se convierta en un elemento preponderante, que sea un valor transversal durante todo el proceso en materia laboral, en todas las etapas que se realizan en la audiencia. El nuevo proceso laboral peruano se asienta en la oralidad, el uso intensivo de la tecnología y el acceso a la justicia. No habrá tutela jurisdiccional efectiva sin un concepto fuerte de oralidad que signifique, no solo un modo de comunicación sino, sobre todo, búsqueda de la verdad, publicidad, transparencia, simplicidad, igualdad, pero también, consolidación de los valores democráticos al procurar relaciones laborales más equitativas, más respetadas, más participativas, más representativas, es decir, más dignas.

Al adoptar como principio rector la oralidad es que se pretende dar cumplimiento a la celeridad y economía procesal teniendo en cuenta que estos principios se encuentran orientados a recortar los procesos, simplificarlos, disminuir su costo y permitir un mecanismo de defensa integral que otorgue a los actores del derecho laboral conseguir la tutela de sus derechos de manera eficiente y eficaz. Con todo ello, se busca que los procesos se dilaten indefinidamente, así como la temeridad, improvisación e incertidumbre jurídica.

Si bien un proceso con oralidad nos debe conducir a ese resultado práctico, ello sólo es posible en la medida en que estén siempre dadas las condiciones físicas, logísticas, técnicas y humanas para hacer eficiente el sistema, sin que la celeridad afecte la calidad de las actuaciones y las decisiones de la administración de justicia.

La oralidad es óptima por el papel activo del Juez o Jueza en la dirección del proceso, para la realización de las garantías de concentración, publicidad, inmediación de la prueba, ya que ha sido fundamental su rol como medio para que los sujetos procesales se vean realizadas sus garantías en un proceso público, de un Juez o Jueza que esté en contacto directo con la práctica de las pruebas y una actuación concentrada que facilite la adecuada formación y apreciación de los medios de convicción, en una sana crítica.

Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien podrá interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video, utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo. La grabación se incorpora al expediente. Adicionalmente, el juez dejará constancia en acta únicamente de lo siguiente: Identificación de todas las personas que participan en la audiencia. De los medios probatorios que se hubiesen admitido y actuado. La resolución que suspende la audiencia, los incidentes extraordinarios y el fallo de la sentencia o la decisión de diferir su expedición.

Por ello es que, para que la conciliación y transacción tengan el efecto de dar por concluido el proceso, deben superar el test de disponibilidad de derechos, debiéndose tomar en consideración los siguientes criterios: el acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva; debe ser adoptado por el titular del derecho; y, debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante, con la finalidad de garantizar que no existan vicios de la voluntad del trabajador al momento de tomar el acuerdo.

De acuerdo a la hipótesis planteada uno de los aspectos importantes para conocer la aplicación del principio de oralidad y su incidencia en la celeridad y economía procesal es sin lugar a dudas el cumplimiento de los plazos procesales establecido en la norma pertinente, por ello es que se ha encontrado en la revisión de expedientes que si bien hay un 65% de casos que si lo están cumpliendo, en un 35% de los casos esto no se está cumpliendo con lo cual se perjudica la administración de justicia. Lo cual es refrendado por los abogados encuestados que en un 47% consideran que no se está cumpliendo con los plazos procesales en el Distrito Judicial de Junín, un 23% señala que a veces se cumplen los plazos y un 30% que si se cumplen.

Por consiguiente, no se cumple a cabalidad con el principio de oralidad en todos los procesos laborales conforme lo señala la Ley, con lo cual se hizo necesario saber en qué fases o etapas es que no se cumple con este principio. En la revisión de expedientes tenemos que el mayor porcentaje está en la audiencia de juzgamiento y/o única con el 30%, mientras que en la audiencia de conciliación se encontró un 5% de los casos; mientras que en el 65% si se está cumpliendo. Lo anterior, tiene su correlato en la percepción que tienen los

letrados encuestados que en un 40% señala que es en la Audiencia de contestación, mientras que el 60% de los encuestados nos indica que es en la Audiencia de Juzgamiento y/o única que no se cumple con el principio de oralidad.

Lo cual coincide con lo encontrado por Deza Padilla que concluye que en cuando a la oralidad de los procesos tramitados en Tarapoto se ha encontrado que en el 20 % de los expedientes judiciales la oralidad fue desarrollada de manera inadecuada; que el 48 % de los expedientes judiciales el desarrollo de la oralidad fue regular, y que el 30% de los expedientes judiciales estuvieron desarrollada la oralidad de manera adecuada.

En cuando al cumplimiento de la celeridad procesal y la economía procesal se ha encontrado deficiencias, teniendo en cuenta que la NLPT permite una solución rápida y eficiente de los conflictos laborales con el uso de la tecnología, no es necesario presentar tantos escritos, casi todo el proceso es oral, sin embargo, tenemos que no se culmina en el mismo acto con sentenciar, sino que esto se hace posteriormente y debiendo presentar escritos con lo manifestado en la respectiva audiencia, ello representa el 30% de los casos. Lo mismo sucede en los casos de la audiencia de conciliación o contestación, ya que al no resolverse en un 5% de los casos, se tiene que presentar escritos con lo planteado en la respectiva audiencia. En tanto, que en el 65% de los casos si se cumplen con dichos principios.

En general, ello conlleva a que no se culminen los procesos en el plazo establecido, sino que se tenga que alargar más de los previsto, a lo que se suma

la carga procesal, teniendo entonces que el litigante esperar más tiempo de lo debido, con los costos que demanda, así como el empleo de energía y esfuerzo de parte de los jueces y personal del Juzgado, por lo que así se postergue un solo día nos muestra que no se cumplen con los plazos procesales.

Hay que tener en cuenta que quienes demandan por un derecho lo hacen con la seguridad de poder obtener justicia, de poder conseguir sus derechos y sentirse confiados en que los magistrados podrán devolverles la confianza y seguridad en sus reclamos, sin embargo, nos chocamos ante una realidad muy diferente, que se traduce en lo que nos manifiestan los letrados, quienes en cuanto a si retarda la impartición de justicia la deficiente aplicación del principio de oralidad, el 83% de los letrados encuestados manifiestan que siempre retarda, y el 17% es de la opinión que a veces esta deficiente aplicación retarda la aplicación de la justicia. Esto también se produce también en el caso de Lima, como lo señala Marcial Cornejo Chávez, que un gran porcentaje del 45% no cumplen con los plazos procesales, pero que, sin embargo, se ha agilizado los casos ya que la litigación oral adecuada en los procesos laborales en la Corte de Lima, hace que los procesos sean menos engorrosos según la estadística es considerado en regularmente un 55%.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que a pesar de estar casi a diez años de la aplicación del NLPT en el Distrito Judicial de Junín la aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales es deficiente, lo que ha traído como consecuencia que afecte en forma negativa al cumplimiento del principio de celeridad y economía procesal, ello implica que no se imparte justicia oportuna sino tardía, tal como se evidencio en la revisión de expedientes donde no se está cumpliendo con la aplicación del principio de oralidad, lo cual perjudica la administración de justicia toda vez que en la audiencia de juzgamiento y/o única y la audiencia de conciliación no se cumple con este principio en el 100% de los casos.
2. En el Distrito Judicial de Junín la celeridad procesal ha sido afectada con la deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales ha llevado a los juzgadores a adoptar desacertados criterios jurisdiccionales (decisiones sobre la técnica procesal) y a la poca eficiencia procesal (cumplimiento de plazos y procedimientos procesales), esto por la mala aplicación del principio de celeridad lo cual trae como consecuencias que: en los casos se adopte desacertados criterios jurisdiccionales, que haya poca eficiencia procesal, y se incumpla los plazos y procedimientos procesales.
3. La forma actual de aplicar el principio de oralidad en los procesos laborales contrario a lo que señala la NLPT ha afectado en forma negativa en la economía procesal de los procesos laborales en el Distrito Judicial de Junín; que ha motivado adoptar criterios judiciales que inciden en el sobrecosto, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía.

RECOMENDACIONES

1. Habiéndose demostrado que existe una deficiente aplicación del principio de oralidad en los procesos laborales que afecta la celeridad y economía procesal se requiere que los juzgadores se desprendan del sistema escritural y sus formas, consecuentemente internalicen el proceso laboral a la luz del principio de oralidad, pudiendo aplicar este principio incluso en la etapa de ejecución, donde el proceso retorna a la forma tradicional escritural, en el que las actuaciones de las partes y del juzgado son todas escritas, en esta etapa ya no existen plazos que midan la duración del proceso, en tanto los plazos contemplados en la NLPT, solo rigen hasta la etapa de emisión de sentencia, lo que afecta severamente a la celeridad y economía procesal, siendo que el tiempo que toma ejecutar los procesos son muchísimo más de lo que toma la etapa de tramite o de cognición, entonces la demora usual del proceso no se solucionó con la entrada en vigencia de la NLPT que introdujo el principio de oralidad, se sigue afectando la celeridad y economía procesal, además de afectar el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales.
2. Se hace necesario que los jueces y el personal de los Juzgados laborales se comprometan en la adecuada aplicación del principio de oralidad, que permitirá que se resuelvan y se ejecuten los procesos en un tiempo corto, que satisfaga a los justiciables, la eficiente aplicación del principio de oralidad, implica que el juez resuelva todos los incidentes del proceso, en las audiencias, del mismo modo los abogados defensores deben estar preparados para cumplir su rol oralmente, consecuentemente no se tenga que realizar absoluciones por escrito,

entonces el fallo de las sentencia sean siempre emitidas o pronunciadas en la audiencia.

3. Las universidades de la región que cuentan con la carrera profesional de Derecho y Ciencias Políticas, deben implementar la especialización en el ámbito laboral y procesal laboral con relevancia en litigación oral laboral, cuya ausencia se refleja negativamente en el desarrollo del proceso laboral, en tanto al no contar con especialización en temas laborales y procesal laboral, generan demoras y dilaciones impidiendo el normal desarrollo del proceso tal es el caso frecuente, se suele confundir la ejecución anticipada del proceso en tanto se tramite el recurso de casación, con la ejecución de la sentencia propiamente dicha, consecuentemente se postulan cuestionamientos a los requerimientos de cumplimiento de sentencia, emitido en el cuaderno de ejecución, siendo el argumento usual que aún no concluyo el proceso por ende no podría ser ejecutado, un especialista en procesal laboral, no generaría demora o dilación en estos casos. En la actualidad un mismo juzgado se encarga del trámite o cognición y ejecución de la ejecución del proceso, la primera parte al tener plazos, exige la atención prioritaria del juez, en tanto el cumplimiento de los plazos, es monitoreado por el Equipo técnico institucional de implementación de la NLPT, lo que no ocurre con la etapa de ejecución, en ese sentido se recomienda la implementación de juzgados laborales de ejecución, que se encarguen exclusivamente de la etapa de ejecución, lo que implica especialización y atención adecuada de los procesos en etapa de ejecución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso Olea, M., & Alonso García, R. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo* (15va ed.). Madrid: Editorial Civitas.

Academia Judicial de Chile (2017) *Manual de Juicio del Trabajo*. Chile: Academia Judicial.

Álvarez Chávez, V. H. (2010). *Nuevo Procedimiento Laboral de la Ley 29.497*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L. .

Arévalo Vela, J. (12 de 06 de 2017). *Antecedentes de la Reforma del Proceso Laboral en el Perú*. Obtenido de https://javierarevalovela.weebly.com/uploads/4/7/1/3/4713504/antecedentes_de_la_reforma_del_proceso_laboral_en_el_per%C3%BA.pdf

Arévalo Vela, J. (2018) *Los principios del Proceso Laboral*. Vol. 16. Num 22. Universidad Alas Peruanas. Lima: Lex - Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Políca.

ArévaloVela, J. (2011) *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.

Argueta Pinto, M. (1999). *Liberalismo y Derecho*. Revista de la Facultad de Derecho - Universidad Francisco Marroquín .

Ávalos Jara, O. (2012). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del trabajo*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.

- Blanco Rivera O. (2008) *La ley de impulso a la oralidad en el proceso laboral colombiano*. México: Revista Latinoamericana de Derecho Social.
- Campos Rivera, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Colombia: Temis.
- Capelletti, M. (2017). *El proceso civil en el derecho comparado. Las grandes tendencias evolutivas* (Segunda ed.). Santiago de Chile. Chile: Ediciones Jurídicas Olejnik.
- Carbajal Galdámez, M. N., Guevara Corcio, J. C., & Hernández Aguilar, L. A. (2016). *La aplicabilidad de la oralidad en el proceso laboral salvadoreño*. El Salvador: Universidad de El Salvador. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/11412/>
- Carbonell, M. (2007). *Teoría del neoconstitucionalismo. Ensayos*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n23/n23a14.pdf>
- Castro Patiño, I. (2016). *Dimensión Jurídica de la oralidad laboral en el marco de las reformas laborales*. Revista Jurídica, 1-10. Obtenido de <https://www.revistajuridicaonline.com/2007/01/dimensin-juridica-de-la-oralidad-laboral-en-el-marco-de-las-reformas-laborales/>
- Chavez Cornejo, M. M. (2017). *Evaluación de la implementación del Nuevo Proceso Laboral oral en la Corte de Justicia de Lima (2012-2014)*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/887/browse?type=author&value=Chavez+Cornejo%2C+Marcial+Misael>

Chávez García, P. (2009). *Incorporación de la oralidad al proceso laboral sobre cobro de beneficios sociales*. La Paz - Bolivia: Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca. Obtenido de https://www.usfx.bo/nueva/Cepi/466_Tesis%20Editadas%20CEPI/255_Maestria/70_ADMINISTRACION%20DE%20JUSTICIA/Incorporacion%20de%20la%20oralidad%20al%20proceso%20laboral/Incorporacion%20de%20la%20oralidad%20al%20proceso%20la.PDF

Chiovenda, G. (2000). *Principios de Derecho procesal civil*. Madrid - España: Reus.

Corte Suprema de Justicia. (2011). *VII Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria 2011*. (P. J. Perú, Ed.) Lima - Perú: Fondo Editorial del Poder Judicial. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8b2bb8004e4d420c8639ff294bc3482d/VII+PLENO+SUPREMO+PENAL_VERSI%C3%93N+FINAL.pdf?MOD=AJPERES

Couture, E. (2014). *El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en la jurisprudencia*. Lima: Palestra.

Dávalos, J. (2008). *Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo* (Quinta ed.). México: Porrúa. Obtenido de <http://www.poderjudicial.gob.do/consultas/biblioteca/Textos/DERECHO%20COLECTIVO%20Y%20DERECHO%20PROCESAL%20DEL%20TRABAJO%20-%20JOS%C3%89%20D%C3%81VALOS.pdf>

De Bernadis, L. (2015). *La Garantía del Debido Proceso*. Lima: Cuzco Editores.

Deza Padilla, J. F. (2019). *Relación de Oralidad y las Decisiones Judiciales en los Procesos de Alimentos Tramitados en el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Tarapoto, 2019*. Tarapoto - Perú: Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto. Obtenido de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3473/DERECHO%20-%20Juan%20Fernando%20Deza%20Padilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Díaz Daza, V. J. (2011). *VII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Barranquilla Colombia: Asociación Iberoamericana de Juristas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Obtenido de <https://aijdtssgc.org/wp-content/uploads/2012/01/MEMORIAS-CONGRESO-2011.pdf>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020). Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-celeridad>

Diccionario panhispánico del español jurídico. (2020). *Principio de celeridad*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/principio-de-celeridad>

El Peruano. (2020). *Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú - Ley 29497*. Lima - Perú: Editora Perú. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/07/Nueva-ley-procesal-del-trabajo-actualizada-LP.pdf>

Escobar Rosas, F. (2006). *El common law y el derecho germánico: Aportes e influencias*. Foro jurídico, 231-236. Obtenido de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18446/1868>

6

Feliciano Nishikawa, M. (2010). *La aplicación del principio de oralidad en el proceso laboral. Análisis de su regulación en la legislación comparada y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo peruana* (Vol. Soluciones Laborales N° 25). Lima: Gaceta Jurídica.

Gamarra et al. (2015). *Nuevas Instituciones del Proceso Laboral*. Lima: El Búho E.I.R.L.

García Oyanedel, R. (2008). *Reforma al Procedimiento laboral desde los principios procesales*. Santiago - Chile: Universidad de Chile. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/de-garcia_r/pdfAmont/de-garcia_r.pdf

González Ibarra, J., & Peña Rangel, E. (2008). *Epistemología e historia del juicio penal oral*. Boletín mexicano de derecho comparado, 41(123), 1291-1312. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000300005

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

Lora, E., & Pagés, C. (1997). *La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La->

legislaci%C3%B3n-laboral-en-el-proceso-de-reformas-estructurales-de-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf

Loutayf Ranea, R. (2004). *Audiencia Preliminar*. Obtenido de http://secretarias.unc.edu.ar/acaderc/doctrina/articulos/audiencia-preliminar/at_download/file

Palavecino Cáceres, C. (2012) *La Reforma Procesal Laboral chilena. Una visión crítica desde el garantismo procesal*. Chile: Revista Laboral Chilena.

Pallares, E. (2003). *Diccionario de Derecho Procesal Civil* (27va ed.). México: Porrúa.

Paredes Infanzón, J. (2000). *La Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Segunda ed.). Lima: San Marcos.

Paredes Palacios, P. (2012). *La oralidad en el Nuevos Proceso Laboral Peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral)*. Lima - Perú: Editora Perú.

Pasco Cosmópolis, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo* (Segunda ed.). Lima: AELE.

Pasco Cosmópolis, M. (2005). *Características del proceso laboral. La oralidad. Laborem*, 50-65.

Peña Gonzales, O. (2011). *Técnicas de Litigación y Conciliación Aplicadas al Proceso Laboral*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Plá Rodríguez, A. (1987). *Curso de Derecho Laboral* (Vol. I). Montevideo: Montevideo.

Poder Judicial (2013) *Conclusiones plenarios - Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral - NLPT*. Lima: Poder Judicial.

Poder Judicial (2017) *Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral*. Trujillo: Centro de Investigaciones Judiciales - ETTI NLPT.

Priori Posada, G. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Ara Editores.

Puente Harada, Miguel (2015) *Principios del Nuevo Proceso Laboral*. Lima: Poder Judicial,

Restrepo Pimienta, Jorge y José Botero Cotes (2018) *El principio de oralidad en el proceso laboral colombiano, venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva*. Universidad Pontificia Bolivariana. Colombia: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

Rivera Medina, R. (2016). *Influencia de la decisión de los jueces laborales orales de prueba de oficio, de medios de prueba extemporáneos rechazados, en el derecho al debido proceso*. Trujillo – Perú: Universidad Privada del Norte.

Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10122/Rivera%20Medina%20Roc%c3%ado%20del%20Carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera Tantaruna, A. J. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez Tuñoque, Fressia (2019) *Los principios del Proceso Laboral Peruano. Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley No 29497*. Poder Judicial del Perú. Lima: Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Toledo Toribio, Omar (2011) *Derecho procesal labora: principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima: Grijley.

Toledo Toribio, Omar (2014) *La oralidad en la ejecución de los procesos laborales*. Ponencia en el Encuentro Jurisdiccional Descentralizado de Jueces sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Poder Judicial.

Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2013). *Guía Laboral*. Lima - Perú: Gaceta Jurídica.

Valenzuela Herrera, A. (08 de 09 de 2017). *La oralidad en el actual proceso laboral, sus vicisitudes y las nuevas tendencias procesales de America Latina*. Obtenido de <http://www.oj.gob.gt/files/congreso/nacionales/La%20Oralidad%20en%20el%20Actual%20Proceso%20%20Laboral,%20Dr.%20Valenzuela.pdf>

Vega Ruíz, M. L. (2005). *La Reforma Laboral en América Latina: 15 años después*. Organización Internacional del Trabajo: Lima. Obtenido de http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_2.pdf

Vinatea Recoba, L., Toyama Miyagusuku, J., & Alarcón Salas, M. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva Ley Procesal del Trabajo: Análisis artículo por artículo con concordancias legislativas y referencias doctrinarias y jurisprudenciales*. Lima: Gaceta Jurídica.

Zavala Rivera, A. (2011). *El ABC del Derecho, Laboral y Procesal Laboral*. Lima

- Perú: San Marcos E.I.R.L. Obtenido de

<https://drive.google.com/file/d/15lkm6gVxVpUWrdsaNpPwgP-9ZoSIJh/view>

ANEXOS

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METOD. TÉC. E INSTRUMENTOS
Distrito Judicial de Junín - 2019?		sobrecosto, incumplimiento de plazos procesales (mayor duración) y empleo de mayor energía.	Economía procesal	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia procesal • Cumplimiento de plazos • Procedimientos procesales • Carga procesal • Tiempo de duración del proceso ordinario • Tiempo de duración del proceso abreviado • Costo del proceso • Intervención de personal auxiliar • Intervención del juzgador • Cumplimiento de plazos procesales • Casos 	

Anexo 2
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN DE LA VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Variable Independiente X: Principio de oralidad	Principio por el cual todos los actos procesales han de realizarse oralmente, aunque luego se documenten en el acta del juicio de allí, que persiga fundamentalmente la simplificación formal y la celeridad del proceso, evitando las complejidades y dificultades intelectivas del proceso predominantemente escrito.	Oralidad	Oralidad frente a lo escrito Eficacia de la oralidad Cumplimiento de plazos Oralidad y celeridad procesal Oralidad y economía procesal Forma de aplicación de la oralidad Limitaciones de su aplicación Deficiencias Casos	Nominal
Variable dependiente Celeridad procesal	Principio rector del proceso laboral que hace referencia a la necesidad de que, dadas las cuestiones ventiladas que de ordinario se refieren a aspectos esenciales de la vida y sostenimiento de los litigantes (despido, desempleo, pensiones, etc.), todas las actuaciones procesales se lleven a cabo con prontitud y rapidez.	Duración Procedimiento	Duración del proceso Duración del proceso ordinario Duración de cada etapa procesal Duración del proceso abreviado Duración de cada etapa procesal Criterios jurisdiccionales Técnica procesal Eficiencia procesal Cumplimiento de plazos Procedimientos procesales	Nominal
Economía procesal	De acuerdo a este principio, el proceso tiene que llevarse a cabo con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo. La	Duración Costos	Carga procesal Tiempo de duración del proceso ordinario Tiempo de duración del proceso abreviado Costo del proceso	Nominal

	economía de tiempo y de energías está relacionada con la intermediación y celeridad procesal antes descritas. La economía de costo se vincula, en cambio, con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado.		Intervención de personal auxiliar Intervención del juzgador Cumplimiento de plazos procesales Casos	Nominal
--	--	--	--	---------

Anexo 3

**UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Conocer su opinión sobre la **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN LA CELERIDAD PROCESAL Y ECONOMÍA PROCESAL DE LOS PROCESOS LABORALES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN - 2019**

INSTRUCCIÓN: Lea con atención las preguntas y responda marcando con una “X” la alternativa que considere pertinente.

1. ¿Considera Ud. que en los procesos laborales se viene cumpliendo con la celeridad procesal establecida en la NLPT?
 Si
 A veces
 No
 No sabe/no opina
2. ¿Considera Ud. que se está cumpliendo con los plazos establecidos para los procesos ordinario y abreviado?
 Si
 A veces
 No
 No sabe/no opina
3. ¿De qué forma la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en la celeridad procesal?,
 Adopta desacertados criterios jurisdiccionales
 Poca eficiencia procesal
 No afecta
 No sabe/no opina
4. ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la celeridad procesal?
 Positivamente
 Negativamente
 No afecta
 No sabe/no opina
5. ¿Considera Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal?
 Si
 A veces
 No
 No sabe/no opina
6. ¿De qué forma cree Ud. que la deficiente aplicación afecta la economía procesal?
 En sobrecostos

- Incumplimiento de plazos
 - Empleo de mayor energía
 - No sabe/no opina
7. ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el incumplimiento de plazos procesales?
- Duran más tiempo
 - Cumplen con los plazos
 - Sólo afecta un poco
 - No sabe/no opina
8. ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el costo del proceso?
- Menor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo
 - No afecta el costo
 - Sólo afecta un poco
 - No sabe/no opina
9. ¿Cómo cree Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad incide en el empleo de mayor energía?
- Mayor tiempo y esfuerzo al proceso
 - No emplea mayor energía
 - Sólo afecta un poco
 - No sabe/no opina
10. ¿Cómo cree Ud. que esta deficiente aplicación del principio de oralidad afecta la economía procesal?,
- Positivamente
 - Negativamente
 - No afecta
 - No sabe/no opina
11. ¿Considera Ud. que se viene aplicando el principio de oralidad de acuerdo a la NLPT?,
- Si
 - A veces
 - No
 - No sabe/no opina
12. ¿De acuerdo a su experiencia, en los procesos laborales, se cumplen los plazos procesales de acuerdo a la NLPT?
- Si
 - A veces
 - No
 - No sabe/no opina
13. ¿En qué fases considera Ud. que no se aplica eficientemente el principio de oralidad?
- Audiencia de conciliación
 - Audiencia de juzgamiento
 - En todo el proceso
 - No sabe/no opina

14. ¿Cómo considera Ud. que se viene aplicando el principio de oralidad en los procesos laborales?
- Muy bueno
 - Bueno
 - Regular
 - Deficiente
15. ¿Considera Ud. que el proceso oral garantiza una justicia transparente y proporciona seguridad en el proceso?
- Nunca
 - Rara vez
 - A veces
 - A menudo
16. ¿Considera Ud. que la deficiente aplicación del principio de oralidad retarda la impartición de justicia?
- Nunca
 - Rara vez
 - A veces
 - A menudo

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Anexo 4

CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

“Todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: confiabilidad y validez. La confiabilidad de un instrumento para recolectar datos se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La validez, en términos generales se refiere al grado en que un instrumento realmente obtiene los datos que pretende obtener” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, págs. 176-177)

Para la validez de los cuestionarios aplicados, se recurrió a un Juicio de Expertos, quienes los evaluaron, corrigieron y aprobaron.

Asimismo, para verificar la fiabilidad del instrumento utilizado se aplicó el test de confiabilidad Alfa de Cronbach. Obteniéndose los siguientes resultados:

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	16

Del resultado obtenido para el Alfa de Cronbach el valor de 0,870 se tiene que el instrumento utilizado posee una alta confiabilidad.

DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Revisión de expedientes

N°	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
14	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
15	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
16	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
17	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
18	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
19	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
20	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
21	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
22	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
23	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
24	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
25	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
26	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
27	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
28	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
29	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
30	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
31	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
32	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
33	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
34	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
35	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
36	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2

37	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
38	1	3	3	1	3	1	1	1	2	2	2	2
39	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
40	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
41	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
42	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
43	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
44	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
45	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
46	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
47	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
48	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
49	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
50	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
51	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
52	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
53	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
54	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
55	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
56	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
57	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
58	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2

Anexo 6

Consentimiento informado

Yo _____, Magistrado (a), abogado _____ y de _____ años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en el proyecto de investigación denominado: **APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD Y SU INCIDENCIA EN LA CELERIDAD PROCESAL Y ECONOMÍA PROCESAL DE LOS PROCESOS LABORALES EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN - 2019**, luego de haber conocido y comprendido en su totalidad, la información sobre dicho proyecto, riesgos si los hubiera y beneficios directos e indirectos de mi participación en el estudio, y en el entendido de que:

- Mi participación no repercutirá en mis actividades, así como no repercutirá en mis relaciones con mi institución de adscripción.
- No habrá ninguna sanción para mí en caso de no aceptar la invitación.
- Puedo retirarme del proyecto si lo considero conveniente a mis intereses, aun cuando el investigador responsable no lo solicite, informando mis razones para tal decisión en la Carta de Revocación respectiva si lo considero pertinente; pudiendo si así lo deseo, recuperar toda la información obtenida de mi participación.
- No haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio.
- Se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad.
- Puedo solicitar, en el transcurso del estudio información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

Huancayo, marzo de 2020.

Nombre y firma del participante.