



**FACULTAD DE DERECHO**

**LA ETAPA POSTULATORIA Y EL PLAZO RAZONABLE  
EN LOS PROCESOS LABORALES DE LA NUEVA LEY  
PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497**

**PRESENTADO POR  
CESAR AUGUSTO JIMENEZ ARAUJO**

**ASESOR  
ANTONIO FERNANDO VARELA BOHORQUEZ**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**LIMA – PERÚ  
2024**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE DERECHO**

**LA ETAPA POSTULATORIA Y EL PLAZO RAZONABLE EN LOS  
PROCESOS LABORALES DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL  
TRABAJO N° 29497**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**PRESENTADO POR:**

**CESAR AUGUSTO JIMENEZ ARAUJO**

**ASESOR:**

**Dr. ANTONIO FERNANDO VARELA BOHORQUEZ**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a la memoria de mi querido padre, excelente persona y mejor amigo, que siempre estuvo pendiente y preocupado de la formación profesional de sus hijos; y, mi adorada madre, que es un pilar importante de equilibrio emocional. Ejemplos de vida solidaria que siempre estarán presentes en mi desempeño profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Son muchos los grandes catedráticos de la facultad en el proceso de formación, por ello mi agradecimiento total a cada uno de los excelentes maestros por su entrega y compromiso en la formación académica realizada en esta casa de estudios, que es y será el fundamento para cumplir con cada uno de los retos y compromisos que se asumirán en el desempeño de la vida profesional.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>xii</b>
<b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes de la investigación.....	1
1.2 Bases teóricas.....	2
1.2.1 Teoría de los derechos fundamentales .....	2
1.2.2 Nueva Ley Procesal del Trabajo: Ley 29497.....	6
1.2.3 La falta de efectividad de la administración de justicia.....	8
1.2.4 La brecha del derecho y la realidad .....	9

1.2.5 La mora judicial .....	10
1.2.6 Insuficiencia de juzgados .....	13
1.2.7 La modernidad judicial .....	14
1.3 Definición de términos básicos.....	15
1.3.1 Actividadnjudicial .....	15
1.3.2 Brecha del derecho .....	16
1.3.3 Calificación de demandas .....	16
1.3.4 Celeridad procesal .....	17
1.3.5 Concentración.....	17
1.3.6 Controversia judicial.....	17
1.3.7 Derechos fundamentales .....	17
1.3.8 Economía procesal .....	17
1.3.9 Etapa postulatoria .....	18
1.3.10 Mora judicial .....	18
1.3.11 Oralidad .....	18
1.3.12 Plazo razonable .....	18
1.3.13 Proceso laboral .....	19
1.3.14 Producción judicial.....	19
1.4 Descripción de la situación.....	19
1.4.1 Descripción de la situación problemática.....	19

1.4.1.1 Situación social actual de la etapa postulatoria.....	27
1.4.1.2 Situación legal de los plazos procesales en la Ley 29497.....	28
1.4.1.3 Situación económica, afectación de los plazos razonables.....	28
<b>CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>31</b>
3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	31
3.1.1 Hipótesis principal.....	31
3.1.2 Hipótesis derivadas.....	31
3.2 Variables y definición operacional.....	32
3.2.1 Variable 1: Etapa postulatoria.....	32
3.2.2 Variable 2: Plazo razonable.....	33
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>34</b>
3.1 Diseño metodológico.....	34
3.2 Diseño muestral.....	35
3.3Técnicas de recolección de datos.....	35
3.4Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	36
3.5 Aspectos éticos.....	37
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>38</b>



<b>CAPITULO V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>49</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>56</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN .....</b>	<b>58</b>
<b>ANEXOS</b>	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles en la etapa postulatoria y sus dimensiones .....	38
Tabla 2. Niveles en el plazo razonable y sus dimensiones .....	39
Tabla 3. Asociación entre etapa postulatoria y plazo razonable.....	40
Tabla 4. Asociación entre etapa postulatoria y D1 .....	41
Tabla 5. Asociación entre etapa postulatoria y D2 .....	42
Tabla 6. Asociación entre etapa postulatoria y D3 .....	43
Tabla 7. Contraste de hipótesis general .....	44
Tabla 8. Contraste de Hipótesis Específica 1 .....	45
Tabla 9. Contraste de Hipótesis Específica 2 .....	46
Tabla 10. Contraste de Hipótesis Específica 3 .....	47

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles en la etapa postulatoria y sus dimensiones .....	38
Figura 2. Niveles en el plazo razonable y sus dimensiones .....	39
Figura 3. Asociación entre etapa postulatoria y plazo razonable.....	40
Figura 4. Asociación entre etapa postulatoria y D1 .....	41
Figura 5. Asociación entre etapa postulatoria y D2 .....	42
Figura 6. Asociación entre etapa postulatoria y D3 .....	43

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la etapa postulatoria y el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) N° 29497. Se ha realizado un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptiva correlacional, la muestra estuvo conformada por 110 abogados litigantes de la especialidad laboral, a quienes se aplicó un cuestionario elaborado en base a lo regulado por la Ley N° 29497. En los resultados, según el objetivo general planteado, se determinó que existe una asociación directa del 50% en el nivel regular entre las variables: etapa postulatoria (V1) y el plazo razonable (V2) en los procesos laborales de la NLPT; asimismo, se encontró un nivel de percepción regular del 52,7% respecto a la V1 y del 64,5% en la V2. Por otro lado, al probar la hipótesis general se encontró un  $p = 0,000 < 0,05$  y un Coeficiente de correlación  $RS = 0,796$  lo que permitió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; por consiguiente, se concluyó que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la NLPT. Concluyendo que el incumplimiento de plazos en la etapa postulatoria afecta severamente los procesos laborales, resultando prioritario modificaciones para recuperar la celeridad que es el objetivo de la Ley procesal.

**Palabras Clave:** Etapa postulatoria, plazo razonable, procesos laborales, Ley 29497.

## ABSTRACT

The objective of the research was to finalize the relationship between the postulatory stage and the reasonable period of time in the labor processes of the new Labor Procedure Law (NLPT) No.29497. It was of quantitative approach, of non-experimental design, descriptive correlational, the sample was confirmed by 110 trial lawyers to whom a questionnaire elaborated based on the Regulation of Law 29497 was applied. In the results, according to the general objective proposed, it was determined that there is a direct association of 50% at the regular level between the variables: postulatory stage (V1) and reasonable time (V2) in the labor processes of the NLPT; likewise, a level of regular perception of 52.7% was found with respect to the V1 and 64.5% in V2. On the other hand, when testing the general hypothesis, a  $p = 0.000 < 0.05$  and a correlation coefficient  $RS = 0.796$  were found, which allowed to reject the  $H_0$  and accept the  $H_a$ ; therefore, it was concluded that: The Postulatory stage is directly and significantly related to the reasonable time in the NLPT labor processes. Concluding that failure to meet deadlines in the application stage severely affects labor processes, making modifications a priority to recover the speed that is the objective of the Procedural Law.

**Keywords:** Application stage, reasonable time, labor processes, Law 29497.

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA ETAPA POSTULATORIA Y EL PLAZO RAZONABLE EN LOS PROCESOS LABORALES DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TR**

AUTOR

**CESAR AUGUSTO JIMENEZ ARAUJO**

RECUENTO DE PALABRAS

**22537 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**103441 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**96 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.6MB**

FECHA DE ENTREGA

**Feb 6, 2024 12:07 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Feb 6, 2024 12:09 PM GMT-5**

### ● 12% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



USMP FACULTAD DE DERECHO  
Dr. GINO RIOS PATIO  
Director del Instituto de Investigación Jurídica

GRP/  
REB

## INTRODUCCIÓN

Un proceso judicial se da inicio con la etapa postularia en un tiempo normado denominado plazo razonable en el cual se deben definir los litigios o procesos judiciales respecto a derechos fundamentales (Congreso, 2010). Al respecto, el Poder Judicial del Perú está en un nivel de morosidad sin precedentes en los treinta y cuatro Distritos Judiciales del país, de los cuales un caso singular es la Corte Superior de Justicia de Lima, que presenta una carga procesal que cada año se incrementa; en especial en la especialidad laboral que genera retraso en la tramitación y solución de las controversias que afecta severamente a sus usuarios, quienes exigen mayor celeridad en la resolución de sus procesos a pesar de implementarse tres cortes en Lima Norte, Lima Este y Lima Sur con mejor soporte técnico en los órganos jurisdiccionales; pero, no se ha mejorado sustancialmente (Congreso, 2010).

En tal sentido, la especialidad laboral requiere una mejora integral para el cumplimiento de garantías constitucionales como son la tutela judicial efectiva y el debido proceso para definir controversias referidas al cumplimiento efectivo de las normas laborales nacionales y la normativa internacional de trabajo, cuya esencia social, al trascender a la familia de la población demandante por el carácter alimentario y social de las pretensiones; es obligación del Estado a través de los órganos jurisdiccionales procurar resolver las demandas laborales, sean individuales o colectivas, en un plazo razonable y de manera progresiva reducir la brecha que existe entre el derecho y la realidad que prevalece en casi todo el país (Congreso, 2010).

A partir de la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo significó un cambio importante para los nuevos procesos laborales -individual y colectivo- introduciendo nuevos elementos al proceso, así como procurar la mejora en los plazos de solución de las reclamaciones; con un inicio aceptable, pero en un tiempo relativamente corto la realidad nos demostró que no ha sido suficiente, que conforme había sucedido antes del 2010, en las cortes de mayor actividad jurisdiccional en materia laboral, como es la Corte Superior de Justicia de Lima, la sobrecarga de procesos en primera instancia no permite cumplir el principal propósito de la nueva ley procesal, los plazos que la nueva norma contempla eran superados largamente (Congreso, 2010).

Sin embargo, aún existe demora injustificada sin precedentes en el tiempo que se demoran los despachos judiciales en la calificación de las demandas que superan los seis meses; lo cual trae consigo el retraso en las programaciones de las audiencias de conciliación y posteriormente las audiencias de juzgamiento; que en suma hacen que el proceso laboral en primera instancia tenga una demora más allá de los dieciocho meses por incumplimiento de plazos establecidos en la Ley para reconocimiento de los derechos por parte de sus empleadores, lo cual tiene impacto en sus remuneraciones y beneficios económicos que se originan por sus relaciones laborales, las mismas que por su naturaleza tienen carácter alimentario, por tanto, necesitan ser atendidas en un plazo razonable (Congreso, 2010).

Ante tal situación, se ha planteado: ¿Cuál es la relación que existe entre la etapa postulatoria y el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley



Procesal del Trabajo N° 29497? El objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre la etapa postulatoria y el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo No.29497. Asimismo, fue planteada como: La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo No.29497.

Su importancia radica en el cumplimiento de la norma con fines de acelerar los procesos y la atención pronta de casos en la especialidad laboral como derecho fundamental. Entre las limitaciones se tiene en recoger la información a los abogados y trabajadores litigantes debido a su recargada labor; pero, se logro con perseverancia y dedicación de tiempo. El enfoque del estudio fue cuantitativo, diseño no experimental, se aplicó el método deductivo y la muestra fue de 110 participantes integrando por abogados litigantes especialistas en derecho laboral quienes absolvieron un cuestionario sobre la vigencia de la Ley N° 29497.

En los resultados se encontró que existe una asociación directa del 50% en el nivel regular entre las variables: etapa postulatoria (V1) y el plazo razonable (V2) en los procesos laborales de la NLPT; se encontró un nivel de percepción regular del 52,7% respecto a la V1 y del 64,5% en la V2. Al probar la hipótesis general se encontró un  $p = 0,000 < 0,05$  y un Coeficiente de correlación  $RS = 0,796$  lo que permitió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; se concluyó que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la NLPT. El desarrollo de la presente investigación se encuentra distribuido en diferentes capítulos:

- La Introducción: Mediante la cual se presenta la problemática enfocada; el problema, objetivo e hipótesis planteado; importancia y limitaciones; de manera general la metodología del estudio y la estructura del trabajo.
- Capítulo I. Marco teórico: Se desarrollaron los antecedentes de investigación nacional e internacional vinculados al tema, así también se desarrolló el sustento teórico de las variables objeto de investigación y se definió los términos básicos.
- Capítulo II. Hipótesis y Variables: En este capítulo se presenta y desarrollan la hipótesis general y específicas de la investigación, las mismas que fueron probadas posteriormente.
- Capítulo III. Metodología de la Investigación: En esta parte, se presenta la metodología utilizada para el desarrollo del trabajo.
- Capítulo IV. Resultados: En este apartado, presenta la estadística de los datos obtenidos en la aplicación de los instrumentos mediante tablas y figuras que contribuyen a dar respuesta a los objetivos e hipótesis que se plantearon.
- Capítulo V. Discusión: En este capítulo se procedió a la interpretación de resultados y su comparación con antecedentes y marco teórico.
- Conclusiones. – Luego del análisis en este capítulo se están presentando las conclusiones a las que se ha llegado, considerando la investigación realizada.
- Recomendaciones: En esta parte se están presentando las recomendaciones que postulan soluciones al problema objeto de estudio, a partir de la investigación realizada.
- Fuentes de información consultadas y los anexos correspondientes.

## **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la Investigación**

En los precedentes a nivel internacional, Restrepo (2017), cuyo objetivo fue impulsar el derecho del imputado a ser juzgado en un plazo razonable y visibilizar a las víctimas-objeto de violaciones de DDHH- del proceso penal. Fue un estudio de análisis de casos en tres tribunales referido al derecho de toda persona respecto a que su proceso tenga celeridad, lo cual constituye una garantía de que las controversias jurídicas deban ser resueltas en un plazo prudencial, lo cual constituye un derecho público y eminentemente subjetivo. En los resultados encontró que los casos se resuelven en corto plazo para hacer efectivo sus derechos según los sujetos procesales; concluyendo que el cumplimiento del derecho al plazo razonable debe ejecutarse con los protocolos e instrumentos internacionales que apoyen en la resolución de casos.

Gonzales (2018), mencionó que la oralidad adoptada en el nuevo ordenamiento procesal resulta vital para mejorar la celeridad en la resolución de las controversias judiciales, resultando una principal característica del nuevo proceso y un modo efectivo para que la comunicación y confrontación de emplazante y emplazado en el litigio que permita al juzgador tener una mayor y eficaz cercanía a la verdad real de los hechos y las cuestiones en controversia. Además, porque ese debate verbal es sustento directo de las razones de cada parte respecto de su propuesta en el proceso de manera simultánea, la percepción del juzgador de apreciar la sustentación del caso por cada una de las partes, sus argumentos, las actitudes al desarrollar la teoría del caso, los medios

probatorios que respaldan la posición de cada uno y alegatos que se plantean. La importancia radica en ser oído por el juez, a través de ello le permitirá una mejor evaluación de los medios probatorios, resolver la causa a partir de una evaluación correcta de los argumentos y valoración efectivas de las pruebas de cargo y asimismo permitirá mejorar los plazos en la solución de los conflictos jurídicos, de manera oportuna y eficaz. En resumen, una administración de Justicia laboral dentro de plazos razonables.

Gómez (2015) aplicado al tema laboral, atendiendo al carácter alimentario de los derechos pecuniarios que se generan en las relaciones laborales, que motivan una reclamación en la vía judicial, debe ser tramitado en tiempo prudencial; porque lo que está muchas veces en debate es un proyecto de vida que tiene efectos no sólo en el trabajador accionante, sino con mayor consecuencia en sus familias, quiénes dependen del producto de su fuerza de trabajo y consecuencias para satisfacer sus necesidades mínimas; en esa línea, la tramitación de un proceso laboral no puede tener una duración con excesos de tiempo, porque sus efectos lesionan además del trabajador que reclama su derecho, a su entorno familiar, a quiénes se afectan sus derechos cuando un proceso de manera indebida se prolonga.

Terán (2014), observo que, considerando el retardo de soluciones de los procesos, se ha generado la necesidad de reformar los juicios laborales, evitar que su duración no sea excesiva. Sobre la base de reducir los actos procesales, se debe considerar establecer una sola audiencia, en la cual el juzgador

asumiendo el rol de director del proceso y garantizando el cumplimiento de los principios elementales del proceso laboral, esencialmente el de oralidad a través de la oralización de las pruebas ofrecidas por las partes, que le permitirá fundamentar con mayor certeza su decisión, así como el de celeridad pueda dictar sentencia, lo cual permitirá una solución oportuna a la controversia o conflicto jurídico, en esencia un pronunciamiento oportuno, que se da sobre una petición esencialmente alimentaria, que va más allá de los derechos del trabajador accionante, importa la realización oportuna de un derecho social, fundamental y el cumplimiento de las garantías procesales que se traducen en el respeto irrestricto a la dignidad de toda persona y una actuación que legitimará la actuación del Estado a través de una administración de justicia laboral célere.

En los precedentes nacionales tenemos a Velásquez (2017), sostiene que la experiencia acumulada desde la vigencia de la nueva norma procesal laboral en el país nos viene demostrando que la audiencia de conciliación no resulta ser la alternativa que buscaba realizar el legislador en la solución de las controversias o conflictos laborales en el país, porque los trabajadores accionantes, y las empresas demandadas y, principalmente, sus abogados patrocinantes no manifiestan iniciativa alguna para que se pueda postular como solución negociada de la controversia. El porcentaje de conciliaciones es excesivamente bajo, que puede afirmarse como inoperativa en el país, las razones pueden ser variadas, pero no resulta efectiva; lo cual podría ser considerado para realizar mejoras a la norma, que permitan mayor dinamismo y celeridad en la solución de las controversias laborales.

Asimismo, Rodríguez (2018), refieren que las dos audiencias contenidas en la norma procesal laboral no tienen mayor eficacia para que se pueda garantizar la tutela jurisdiccional de los litigantes en el proceso laboral peruano. Estadísticamente la audiencia de conciliación no viene contribuyendo a solucionar las controversias, resultando en la práctica sólo un acto procesal irrelevante a cumplir porque la norma así lo prescribe. Si bien las técnicas de conciliación resultan ser una opción válida para la solución de conflictos jurídicos, tenemos que en el país no ha logrado resultado alguno y viene resultando ser un impedimento para que los juicios laborales en el país serán solucionados de una manera célere y afecta la eficacia de la administración de justicia laboral.

También Rodríguez (2018), refiere que el plazo razonable, reconocido como un derecho humano en el Inciso 5) del artículo 7° y artículo 8° de la Convención Americana de Derechos Humanos, establece que toda persona debe ser juzgada de manera totalmente imparcial, dentro de un plazo perentorio que a su vez permita la debida sustentación de sus derechos laborales. Debe entenderse que no está referido de un período de tiempo preestablecido en la norma, se trata en esencia de una valoración que debe ser respetada por el director del proceso para que la controversia sea ágil en su tramitación, privilegiando la eficiencia y eficacia en la definición de los derechos sujetos a controversia en el proceso laboral, de manera que la resolución no sea definida en un plazo prolongado.

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1 Teoría de los derechos fundamentales**

Esta teoría plantea el ejercicio irrestricto y óptimo de los derechos fundamentales de los ciudadanos, el cual sólo puede ser posible cuando se logre una democracia consolidada y los países mantengan una línea de desarrollo sostenible. Para lo cual se requiere que el sistema judicial sea debidamente modernizado. Se viene materializando avances en lo que corresponde a la especialidad laboral en diversos países de Latinoamérica (Quintanilla, 2019).

En tal sentido, Bernales (2022), mencionó que en Lima se tiene que la administración de justicia en la especialidad laboral no ha logrado estándares de producción jurisdiccional aceptables; sus usuarios, sean trabajadores o empleadores, abogados no encuentran en la tramitación de sus controversias el cumplimiento de los plazos que se instituyen en la norma procesal, dejando en ello un descontento y renovando cada vez más la necesidad de que sus reclamaciones o sed de justicia sea resuelto en un plazo razonable. Si tenemos que las reclamaciones en materia laboral se sustentan en la consecuencia de los incumplimientos de los derechos económicos que se generan en las relaciones laborales, que en esencia tienen carácter alimentario, por tanto, necesitan contar con un proceso que de manera efectiva cumpla los plazos que se establecen en él, que su designación de proceso rápido y moderno no sea una expresión retórica (Ovalle, 2016).

Jiménez (2008), adujo que se debe ser claro en definir acciones que permitan mejorar la gestión en los despachos de los órganos jurisdiccionales, que se traduce en el cambio y mejora del servicio de administración de justicia. Esto solo es posible si se acompaña con una política de mejora de infraestructura, equipamiento de los despachos judiciales con buena tecnología, adiestramiento adecuado de servidores y número de personal adecuado en los órganos jurisdiccionales, que permitan atender la alta carga procesal que tiene la Corte de Lima, de modo tal que las demandas sean ingresadas de manera virtual; tal es así que, la calificación de las demandas sean prontamente definidas, procurando cumplir esa tarea en los plazos fijados en la Ley.

Monzón (2023) mencionó que los órganos jurisdiccionales en la etapa postulatoria deben considerar plazos razonables en la expedición de sus resoluciones en la citada etapa, en la cual no hay mayor análisis, porque se verifica esencialmente que la demanda y contestación cumplan con los requisitos de admisibilidad y procedibilidad que claramente se encuentran definidos en la norma procesal. Procederé a analizar a partir de algunas teorías que se han desarrollado.

### **1.2.2 Nueva Ley Procesal del Trabajo: Ley 29497**

En dicha se establece que un proceso laboral se refiere a un conjunto de actos desarrollados progresivamente y de forma sistemática para la resolución de un conflicto laboral individuales o colectivos y debe estar sustentado en los principios de la NLPT bajo responsabilidad de los jueces laborales.



Al respecto, Gamarra (2011), mencionó que el intento legislativo en Perú por medio de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha sido un buen inicio; sin embargo, en los distritos judiciales de gran carga procesal en la materia viene significando sus usuarios más de lo mismo; esto es una debilidad e ineficiencia de la justicia laboral que tiene varios matices como la modificación de las normas procesales contenidas en el recordado DS 03-80-TR que promulgó la Ley Procesal Laboral 26636, vigente de 1996; posteriormente, la Ley 29497 -pretenden mejorar la administración de justicia laboral, hacerla célere, ágil que permita en nuestra sociedad la realización oportuna de los derechos fundamentales; pero estos objetivos no se han logrado y, lo que debe decirse, no será posible en la Corte Superior de Justicia de Lima o en otras cortes superiores de carga procesal laboral medianamente alta.

Asimismo, Ramírez-Gastón (2013), citó que en el nuevo proceso laboral instituido en la NLPT 29497 se encuentran plasmadas algunas instituciones que pretenden establecer un proceso adecuado en las exigencias sociales, que sea rápido y procure satisfacer a la sociedad su sed de justicia oportuna y previsible. Tenemos en ella: Oralidad, intermediación, concentración, que permitirán al juzgador un proceso ágil, célere, lograr el encuentro con la realidad de los hechos y que serán determinantes en su pronunciamiento, ese contacto directo con las partes en conflicto, que permite oír sus alegatos, la verdad real que se puede percibir de las expresiones de las partes involucradas, los testigos, los peritos -si fuere el caso. En esencia mejorar el servicio de la administración de justicia laboral, porque es un problema que viene generando consenso amplio en el país, a todos les preocupa la lentitud de los juicios laborales, que constituye un problema social

que merece ser tratado y solucionado en el menor plazo posible, por qué con ello se mejoran los climas en la sociedad en general, especialmente en los climas laborales que se tienen en todas las empresas a nivel nacional, las cuales van a tener previsibilidad como elemento de criterio en las reclamaciones laborales y los trabajadores la satisfacción por el reconocimiento cierto y oportuno de sus derechos, lográndose un clima laboral más eficiente y productivo.

### **1.2.3 La falta de efectividad de la administración de justicia**

Donoso (2015) refirió que las diversas controversias que formulan los trabajadores de manera individual o colectiva en los órganos jurisdiccionales laborales, tomando en cuenta su naturaleza y el espíritu de la norma procesal; además, que la administración de justicia se desarrolla aplicando en la solución de los conflictos jurídicos las normas procesales que se encuentran establecidas para cada especialidad; en lo que corresponde a los litigios laborales se tienen plazos para que sean resueltos y en el cumplimiento de estos plazos se tiene la efectividad de la administración de justicia laboral, la falta de ella tiene un impacto altamente negativo en la sociedad, por qué se afecta severamente el derecho de los trabajadores de obtener una tutela judicial para el ejercicio y reconocimiento de sus derechos e intereses totalmente legítimos, en esencia que las garantías y los plazos que establece la ley procesal vigente sean aplicados conforme corresponde, que el desempeño del órgano jurisdiccional transmita al justiciable confianza en el sentido de que en su controversia se cumpla lo prescrito en las leyes.

#### **1.2.4 La brecha del derecho y la realidad**

Casal (2008) mencionó que uno de los servicios más importantes de los estados democráticos es la administración de justicia que se presta a su población, en esencia el ejercicio del derecho; el cual debe realizarse en condiciones adecuadas, en una infraestructura acorde a la carga de trabajo, número de órganos jurisdiccionales que puedan acoger y resolver el número de litigios que se plantean, así también el desempeño de jueces y personal administrativo dentro del marco legal establecido, con eficacia y eficiencia; lo cual tendrá un impacto positivo en los usuarios de la justicia laboral.

En nuestro país tenemos una brecha grande entre el derecho y realidad en lo que corresponde a la administración de justicia laboral. Se encuentra vigente desde el 2010 una nueva norma procesal laboral, que busca la resolución de las controversias dentro de un plazo que satisfaga la sed de justicia de los trabajadores. En muchas cortes del interior del país el objetivo de la Ley se viene cumpliendo, porque el número de causas no es muy alto; sin embargo, en Lima, no obstante que la Corte tiene un mayor número de juzgados y salas superiores en la especialidad laboral, la capacidad de respuesta en la resolución de los conflictos laborales en la Corte Superior de Lima está con una morosidad lamentable, situación que no se produce en otras cortes del país en las cuales la carga procesal no es muy alta (Gamarra, 2010).

En Lima las causas no son tramitadas adecuadamente, la calificación de las demandas, tienen una demora que sobrepasa los cinco meses, ocasionada

por la excesiva carga procesal que reciben los juzgados, acondicionamiento deficiente en la infraestructura de los juzgados, limitado número de personal administrativo en la tramitación de los procesos, lo cual ocasiona una brecha que requiere con suma urgencia cerrar.

La calidad del servicio de la administración de justicia laboral en la Corte Superior de Lima necesita reformularse, en la cual debe incluir una modernización tecnológica importante, mejorar el número de especialistas judiciales y mejora de la infraestructura de los locales judiciales, así como el establecimiento de una política de capacitación constante del personal jurisdiccional para que puedan mejorar el sistema de tramitación de los procesos laborales, mejorando los plazos para la etapa postulatoria de los procesos laborales, haciendo que estos sean razonables (Orbe, 2022).

#### **1.2.5 La mora judicial.**

Un problema recurrente, tal vez el principal, en la gestión de los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima resulta ser la excesiva demora en la etapa postulatoria, resultando incomprensible que la calificación de una demanda de la especialidad sea calificada en un plazo mínimo de cinco meses, cuando la Ley establece un plazo de cinco días para que el órgano jurisdiccional verifique el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedibilidad de la nueva controversia, disponiendo su inadmisibilidad y requerir la subsanación de la demanda en un plazo de cinco días, o admitir a trámite la demanda y seguir el trámite conforme corresponde a la controversia planteada. Este tiempo perdido

tiene consecuencias severas en el juicio, porque afecta el tiempo de los actos procesales hasta la emisión del fallo en primera instancia, la sentencia (Cruz, 2021).

Por otro lado, la celeridad que postula la nueva Ley Procesal queda totalmente postergada, porque la duración de cada proceso en primera instancia llega a un plazo que mayormente supera los dieciocho meses, al cual se debe adicionar un período que supera los ocho meses en la segunda instancia y, si la parte afectada agota el Recurso de casación, llegará con facilidad a dos años más de litigio; llegando así un proceso laboral con un plazo de duración que supera los tres años y fácilmente puede llegar a los cuatro años, lo cual afecta no solo al trabajador demandante, sino con mayor énfasis a su proyecto de vida familiar, esto es una trascendencia social, lo cual exige que el servicio de administración de justicia tenga una respuesta o solución de la controversia con la prontitud debida, en esencia en un plazo plenamente razonable (Anaya y Girón, 2023).

Diversos factores influyen en la producción jurisdiccional, que hacen que cada año se sumen mayor cantidad de procesos sin resolver, llegando a un alto grado de morosidad procesal, que producen en la ciudadanía una falta de confianza en el Poder Judicial, en el sentido que sus expectativas sociales y económicas contenidas en su petitorio persiguen una solución pronta, sentir que la justicia laboral en el país se encuentra vigente, que la demora en obtenerla genera una sensación, eminentemente sociológica, de negación de ella, lo cual afecta decididamente un entorno más allá del personal, con mayor razón si los índices de empleabilidad en el país son cada vez menores (Bernaes, 2022).

En tal sentido, las disposiciones que deben implementarse no están en afectar las garantías del proceso laboral, el cual debe sustanciarse garantizando a las partes un libre acceso al proceso, derecho a la tutela judicial efectiva, irrestricto respeto al derecho de defensa y principio de contradicción, reconocer la oportunidad de aportar los medios probatorios que buscan acreditar los hechos vinculados a lo pretendido por las partes los cuales servirán de sustento decisorio del juzgador. Pero debe establecerse que el desarrollo de los actos procesales no debe ser objeto de abuso y mayores dilaciones que solo pretenden retrasar el pago de las obligaciones que contienen el petitorio o llegar a extremos de que se den las condiciones para que el accionante llegue a aceptar la propuesta de solución de su reclamación por debajo de lo que establece la normativa laboral (De la Rosa, 2020).

La nueva norma procesal acoge el Principio de Concentración, agrupando actos procesales en la audiencia de juzgamiento, dinamizando el proceso, que se traduce en la celeridad del proceso. Pero tenemos que la fase previa a dicha audiencia, en la Corte Superior de Lima, es la etapa postulatoria, la fase en la cual se producen excesivos retrasos, que sumado a una duplicidad de audiencias, de conciliación y juzgamiento, entre las cuales hay un paso de tiempo que retrasa el avance regular de los procesos, que tiene la consecuencia de que los juicios no se resuelvan en un tiempo menor a un año, generándose así un gran retardo en la capacidad de resolución del poder judicial, porque el número de sentencias que emiten los órganos jurisdiccionales anualmente siempre está por debajo del cincuenta por ciento del número de causas que ingresan en el mismo año; en

suma una producción jurisdiccional insuficiente, una mora judicial grave que cada vez será mayor, afectando a los litigantes (Carreño, 2018).

El proceso laboral debe ser célere, para lo cual se minimizan el número de actos procesales, es la propuesta de reforma del nuevo marco contenido en la Ley; sin embargo, tenemos una duplicidad de audiencias por cada juicio, lo cual afecta los plazos en que se deben resolver las causas, duplica el esfuerzo y tiempo del juzgador quién tiene obligatoriamente que participar y dirigir las, consecuentemente ese tiempo se pierde y afecta su productividad; es una experiencia que se viene repitiendo en muchos países, y afecta de manera recurrente la celeridad (Terrasa, 2017).

#### **1.2.6 Insuficiencia de juzgados**

Conforme a lo establecido en el artículo 138 de la Constitución Política del Estado de 1993, la facultad de administrar justicia en el país es ejercida por el Poder Judicial por intermedio de sus órganos, conforme a la Constitución y las leyes; es así que en el desarrollo de este contenido constitucional tenemos la Ley Orgánica del Poder Judicial que establece una jurisdicción laboral especializada en la materia y exclusiva para conocer y resolver las controversias laborales y de acuerdo a ello, se ha dispuesto la distribución de los órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral en el país, de acuerdo a la carga que atienden las diferentes cortes superiores (Rosado, 2022).

En esa línea, en Lima Metropolitana, por ser la ciudad más poblada del país, tiene la mayor cantidad de demandas de la especialidad laboral, razón por la cual se ha dividido en: La Corte Superior de Justicia de Lima Norte, Corte Superior de Justicia de Lima Este, Corte Superior de Justicia de Lima Sur y la Corte Superior de Justicia de Lima; es fácil constatar que en la Corte de Lima la administración de justicia laboral, estando a la carga de causas, se puede afirmar que adolece de insuficiencia de juzgados de trabajo y salas laborales especializadas; si bien el número de los citados órganos jurisdiccionales se han incrementado, no resultan suficientes en función de la gran carga de trabajo que tienen en sus despachos, en un nivel que su producción no llega siquiera a la mitad de las causas que ingresan en cada año judicial; y, la demora en la resolución de las controversias cada vez es mayor, lo cual permite concluir que se necesita con urgencia tener mayor número de juzgados y salas de la especialidad, para que la producción jurisdiccional se acerque más a lo que espera la población (Rosado, 2022).

### **1.2.7 La modernización judicial**

En el desempeño del Poder Judicial, no obstante ser uno de los poderes del Estado, están comprometidos el ejecutivo y el legislativo, muy prontos para criticar el desarrollo de la actividad jurisdiccional, pero no para medir las dimensiones que contiene la obligación de administrar justicia en un plazo razonable y ejecutar sin demora las sentencias. La independencia como poder del Estado implica que el Poder Judicial pueda diseñar y desarrollar sus políticas para atender todos los requerimientos que su actividad requiere, procurar



satisfacer sus necesidades reales de infraestructura adecuada, mantenimiento de sus sedes, número adecuado de magistrados y personal administrativo jurisdiccional suficiente en atención a la carga de trabajo que desarrollan, remuneraciones dignas, acorde a la exclusividad de sus funciones (Anaya y Girón, 2023).

Al respecto, en el siglo XXI, se observa un gran empoderamiento de los derechos fundamentales, lo cual viene contribuyendo a una serie de cambios en diversos campos del derecho, así como en las concepciones del proceso judicial, especialmente en la especialidad laboral, en la cual se viene consolidando la necesidad de mejoras en el proceso laboral, adicionando con mayor claridad un nuevo rol, en el sentido que sea el instrumento de mayor relevancia para que los derechos fundamentales sean plenamente reconocidos, que se tenga esa garantía de conducir hacia una justicia social, que la ciudadanía perciba que las controversias laborales sean solucionadas respetando claramente el marco legal vigente en el país, que la justicia es posible en un Estado Constitucional de Derecho (Anaya y Girón, 2023).

### **1.3 Definición de términos básicos**

**1.3.1 Actividad jurisdiccional:** Es el ejercicio de la función jurisdiccional a través de los órganos correspondientes que tiene el Poder judicial, como Poder del Estado, por medio de la cual se ejercita válidamente la potestad constitucional de resolver las controversias entre civiles, civiles con el Estado y viceversa, se realiza el control de la legalidad y su legitimación. Que debe orientar hacia una

mejora del aspecto ético que refleje la autenticidad de la facultad delegada al poder judicial (De La Rosa, 2020).

**1.3.2 Brecha del derecho:** Esta constituida por el espacio o abismo que existe entre el número de controversias que anualmente ingresan y la producción de los órganos jurisdiccionales en cada año, que hace que cada vez se acumule un mayor número de causas pendientes de resolver. Grave deficiencia que se necesita resolver; sus causas son complejas, unas se encuentran en el Poder Judicial que debe mejorar los estándares de justicia a partir de una planificación que acoja todas las causas que la originan entre las que se encuentran la infraestructura, número de personal y de órganos jurisdiccionales; así como de las universidades que deben asumir con mayor responsabilidad social la formación profesional, mejoramiento curricular en las facultades de derecho mejorando la ética profesional, expresión de carácter escrita y oral, para llegar a un nivel de eficiencia profesional, establecer aranceles judiciales accesibles a la población, mejorar la redacción de las sentencias judiciales en todos sus niveles, minimizar el formalismo para que las soluciones a las controversias sean postuladas en menor tiempo y generan el gran déficit de producción jurisdiccional (Lillo, 2020).

**1.3.3 Calificación de demandas:** Es el acto realizado por el órgano jurisdiccional en el cual se evalúa el cumplimiento de los presupuestos de procedibilidad y admisibilidad de la controversia planteada y las condiciones de la demanda. (Fernández, 2021).

**1.3.4 Celeridad procesal:** Es un principio procesal por el cual se deben resolver sin dilaciones, de la manera más rápida y eficaz posible las controversias que se plantean en los órganos jurisdiccionales; en resumen, es la rapidez en que se solucionan las controversias (Carreño, 2018).

**1.3.5 Concentración:** Es un principio procesal que informa que los magistrados minimicen las actuaciones procesales para que la sentencia pueda ser dictada en un menor plazo y resolver prontamente los litigios (Arévalo, 2019).

**1.3.6 Controversia judicial:** Es un conflicto jurídico, pleito o litigio que se plantea ante los órganos jurisdiccionales competentes para que sean dirimidos o resueltos con sujeción a las normas legales y constitucionales vigentes (Villalta, 2014).

**1.3.7 Derechos fundamentales:** Son aquellos derechos que se encuentran vinculados a la dignidad de la persona, necesarios para el normal desarrollo de su personalidad, ostentan un valor jurídico superior y están reconocidos en toda constitución política, tienen carácter de inviolables e irrenunciables (García, 2018).

**1.3.8 Economía procesal:** Es un principio del derecho procesal por el cual se procura menores esfuerzos y desgastes posibles en el desarrollo procesal de las controversias, evitar actuaciones innecesarias (Bravo, 2020).

**1.3.9 Etapa postulatoria:** Es aquella etapa con la cual se inicia todo proceso, derivada del latín “postulatio”, cuyo significado es pedir, solicitar, pretender; en la cual las partes de una controversia o litis formulan y sustentan sus pretensiones, así como ofrecen los medios probatorios en que se apoyan, en la cual se deben cumplir los requisitos de procedibilidad y admisibilidad para la validez de la relación jurídica procesal, en ella se crean las condiciones para el desarrollo normal del proceso (Cárdenas 2018).

**1.3.10 Mora judicial:** Se define como el retraso injustificado en los términos o plazos procesales, dilación totalmente injustificada de los procesos judiciales, así como una desproporción entre el número de controversias que anualmente ingresan con las que se resuelven en el mismo período, situación que afecta severamente a la ciudadanía y que tiene impacto en los compromisos de los fondos que el Estado destina para la tramitación y atención de juicios que se traduce en la resolución oportuna de unos de un bajo porcentaje de causa o beneficio de un pequeño número de ciudadanos justiciables (Rosado, 2022).

**1.3.11 Oralidad:** Permite la realización de actos de manera hablada, posibilitando al juzgador un mejor entendimiento y acercarse a la verdad de los hechos en cuestión, en ella se realiza el principio protector y el principio de veracidad (Calonge, 2021).

**1.3.12 Plazo razonable:** Se puede definir como una garantía judicial para que se defina una controversia jurídica o se restituyan derechos en un tiempo adecuado sin excesiva duración; esto es, en esencia, la prevalencia de la justicia

y vigencia plena del debido proceso, como un derecho fundamental (Baldeon, 2022).

**1.3.13 Proceso laboral:** Está basado en los principios de celeridad, inmediación, concentración, oralidad, veracidad y economía procesal evitando la desigualdad y afectación en el resultado del proceso entre las partes e interpretando los requisitos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso de los afectados (Ley 29497). Asimismo, Landa (2014), mencionó que el Proceso Laboral se debe entender dentro de un marco vigente de derechos fundamentales y normas de contenido procesal establecidas en la Constitución Política del Estado de 1993, al reconocerse el derecho de toda persona humana al debido proceso y derechos procesales como la defensa, pluralidad de instancia, motivación, etc., cuando recurre y es sometida a cualquier proceso donde se controvierten sus derechos e intereses incluso de naturaleza laboral, con la finalidad de encontrar justicia oportuna, creando y aplicando una norma jurídica individual que brinda la solución efectiva y justa al caso planteado.

**1.3.14 Producción jurisdiccional:** Está constituida por el número de causas o expedientes que se resuelven anualmente en cada uno los órganos jurisdiccionales en las diferentes Cortes Superiores que forman parte del Poder Judicial (Poder Judicial, 2010).

## **1.4 Descripción de la situación**

### **1.4.1 Descripción de la situación problemática**

Desde el inicio de la década de 1990 la carga de procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima se fue incrementando cada año, situación que

determinó una reacción de los órganos de gobierno del Poder Judicial, creando inicialmente cinco juzgados laborales que permitan una mejora sustancial en la producción jurisdiccional, luego de asumir la competencia de los casos de reposición que eran de competencia de la autoridad administrativa de trabajo, lo cual no fue suficiente porque los procesos recibidos superaban la capacidad de los nuevos juzgados; y, los casos nuevos con las causas pendientes de resolver seguían incrementándose en importante número (Fisflen, 2014).

A poco más de 12 de años de la vigencia de la reforma en el procesal laboral peruano a partir de la Ley 29497, resulta necesario evaluar la eficiencia de la misma, surgiendo como consecuencia de ello la propuesta de eliminar un acto procesal que no trasciende positivamente en el litigio; la presente investigación propone una reforma en la etapa postulatoria del proceso laboral peruano, en la búsqueda de optimizar su desarrollo y minimizar la morosidad en la producción jurisdiccional (Congreso, 2010).

Iniciado el nuevo siglo, tenemos que en el país se han producido cambios en los últimos veintidós años en los sectores industrial, textil, agrícola, financiero, transporte, etc., que ha variado el escenario empresarial y las inversiones, ocasionando crecimiento y modificado los sistemas productivos en el país, se formaron nuevas y variadas empresas, generado por el emprendimiento constante en diversas regiones, principalmente en la ciudad capital que tiene la tercera parte de la población nacional (IEES, 2021).

Sin embargo, no todo ha sido positivo; por un lado se tiene que las empresas formales no cumplen con la normatividad laboral vigente; por otro lado, un mayoritario porcentaje de las nuevas empresas desarrollan sus actividades de manera informal, de espaldas al marco jurídico-laboral, originándose un crecimiento exponencial de conflictos y controversias entre trabajadores, sindicatos y empresas, sobrecargando el número de procesos laborales en los órganos jurisdiccionales, especialmente en las Cortes Superiores de Lima y de las regiones con mayor crecimiento industrial, como son Piura, Trujillo, Ancash, Arequipa y Junín; cuya producción judicial anual no guarda relación con el número de procesos que se inician en cada año, lo cual ha generado una mora que viene creciendo mucho en los últimos cinco años (Belapatiño et al., 2017).

En la situación real de la administración de justicia laboral que se viene agravando desde los años noventa, por ello la reforma del proceso laboral en el país apareció como una necesidad insustituible e impostergable a la luz de los permanentes y todavía no solucionados problemas del Poder Judicial, a los que se agregó el efecto innovador provocado por las modificaciones a las que se vieron sujetas las normas laborales en los planos colectivo e individual (Cornejo, 2020).

La existencia de un nuevo ordenamiento procesal en materia civil y una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, todo dentro del marco de una nueva Constitución, hicieron que tal necesidad requiriera de pronta cristalización; así, el proceso laboral en el Perú era una muestra de lo que no debía ser un mecanismo de solución de conflictos; era largo, tedioso, inequitativo y, por último, ofrecido

como «la solución ideal» para el conflicto jurídico, a pesar de que no resultaba aplicable a todas las variantes que la realidad nos mostraba; en tal sentido, el proceso laboral, nos mostraba cada día una imagen negativa respecto de la solución de controversias que urgían pronta solución, ocasionada por su escasa versatilidad y también de capacidad para lograr satisfacer el propósito de justicia e interés de los trabajadores y, porque no decirlo, de los empleadores, para que se definan prontamente las diversas controversias; y, procurar que en esta especialidad se alcance la tutela judicial efectiva, reconocido como derecho fundamental, en nuestra constitución política (Congreso, 1996).

Existen distintas razones que pueden presentarse y responder a diversas consideraciones por parte de los abogados y litigantes en su calidad de usuarios de la justicia laboral en el país; pero para todos es totalmente cierto que la normativa y el proceso laboral presentaban diversos problemas, que hacía inviable que con la normativa vigente a inicios del presente siglo pudieran adaptarse a los diversos cambios que venían sucediendo por la revolución que venía sucediendo en el proceso civil, llegando a constituirse en un grave problema de incapacidad casi total para constituirse ante los justiciables como el medio resolución de conflictos de los conflictos individuales y/o colectivos que se dan en gran número entre trabajadores y empleadores; por tanto, era prioritario y de suma importancia, dado su impacto social, la modificación de la normativa que regula al proceso laboral, permitir que su regulación, articulación y etapas del mismo puedan insertarse positivamente dentro de todos los que forman parte del sistema laboral, de modo tal que relaciones empleador-trabajador, en la línea que



se encuentra diseñada en Constitución, permita una solución oportuna de los conflictos de trabajo (Castillo, 2019).

En esa línea, se ha promulgado la Ley No. 26636, Ley Procesal del Trabajo, cuyo objetivo era proveer a los justiciables un mecanismo que les permita acceder a la prestación óptima del servicio de administración de justicia laboral. En tal contexto la Ley Procesal del Trabajo (LPT) se ubicó, así, en el papel de instrumento de la jurisdicción, incorporando a sí misma las modernas tendencias procesales y procurando convertirse en una herramienta de la justicia. Pero la intención del legislador con el correr del tiempo de su vigencia fue minimizada por la gran carga procesal que sobrepasaba la capacidad de respuesta de los órganos jurisdiccionales, que incremento la morosidad en el desarrollo de las controversias, cuyos orígenes suponen un mal diseño de los despachos jurisdiccionales de la especialidad, que producen un gasto de tiempo que se sostiene a partir de acciones, defectos u omisiones de parte de los sujetos que intervienen en el proceso; cuestiones que deberían ser tomadas en cuenta para postular alternativas de mejoras, las cuales pueden considerarse en las reformas a proponer al proceso laboral (Congreso, 1996).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 se dio con el objetivo de otorgar a los procesos laborales mayor dinamismo y resolver las controversias en un plazo menor, atendiendo a que aplicación de las anteriores normas procesales como el Decreto Supremo N° 03-80-TR y la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, no resolvían las controversias laborales en un plazo acorde a las necesidades de los trabajadores, atendiendo a las características de sus pretensiones; los procesos

judiciales a partir de la aplicación de un sistema escrito, en el cual primaba el impulso de parte desde la presentación de la demanda, escritos de parte, los cuales luego de ser evaluados y admitidos al proceso por el juzgador eran puestos en conocimiento de la parte contraria, la cual procedía a dar respuesta también por escrito, utilizando para ello los plazos establecidos de manera expresa, hacía que los procesos se dilaten; y, naturalmente los procesos se retrasen (Congreso, 1996).

El mencionado cambio de la norma procesal significaba que nuestros legisladores habían recogido las preocupaciones y propuestas que exigía un cambio en las normas procesales de la justicia laboral peruana, postulando por ello mejoras sustanciales que puedan permitir que las reclamaciones, controversias y/o demandas laborales sean resueltas de manera oportuna, que la esperanza de justicia sea eficiente, rápida y eficaz (IV Congreso, 2010).

El nuevo marco del proceso laboral trajo consigo un cambio radical para todos los usuarios de la administración de justicia laboral, lo cual ha provocado una obligación en los jueces, personal auxiliar jurisdiccional, abogados patrocinantes, tanto de trabajadores como empresas, así como trabajadores accionantes a una visión distinta del proceso judicial laboral, a partir de la inclusión de la oralidad en el mismo, que las controversias se desarrollen en un menor número de actos procesales y la solución sea en un tiempo razonable, que haga sentir vigente el concepto de justicia en el sector laboral del país (Congreso, 2010).

Los doce años de vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo tienen un balance negativo en las Cortes Superiores de mayor carga procesal en el Perú. Ha sido insuficiente, no se ha ponderado las condiciones existentes a diciembre del 2009, la infraestructura, trabajadores en los órganos jurisdiccionales, número de causas y cantidad de usuarios que diariamente acuden a los juzgados y salas laborales. La infraestructura de los órganos jurisdiccionales no es adecuada para el personal que atiende los despachos judiciales, para los usuarios, para la implementación de nuevas tecnologías y sistemas de trabajo, no se tiene preparación adecuada en el soporte administrativo que permita un desempeño laboral y funcional célere; generando morar, y, mantiene la alta demanda de justicia oportuna de los trabajadores en casi todo el país (Congreso, 2010).

La administración de justicia laboral en el país está en crisis, principalmente en los distritos judiciales de mayor carga procesal, se requiere una revisión y solución en el más breve plazo. Las causas en el Distrito Judicial de Lima, luego de ingresadas se califican en un plazo no menor a seis meses, las audiencias de conciliación se producen después de diez meses de ingresada la demanda y las audiencias de juzgamiento se realizan siempre luego de más cuatro meses de la anterior. En resumen, la morosidad de los procesos laborales está en un alto nivel, con un costo social alto tomando en cuenta el carácter de las pretensiones en debate, que amerita prontas soluciones (Congreso, 2010).

La oralidad del proceso laboral, vigente a partir de la Nueva Ley 29497 ha significado un cambio estructural esencial, que debe ser aplicado y explotado adecuadamente, debemos mejorar la gestión de los procesos laborales, para ello debemos utilizar los grandes cambios tecnológicos que se tiene a la fecha,

involucrando en ello los avances en informática, digitalización de datos y medios que se tienen para hacer posible que esta herramienta se pueda utilizar de la mejor manera en la administración de justicia laboral en el país; constituyendo un desafío para los magistrados, personal administrativo jurisdiccional en la gestión del nuevo despacho judicial y para los abogados y usuarios del sistema la obligación de aprender a usar los instrumentos y medios del nuevo proceso (Congreso, 2010).

Los procesos laborales en el país, principalmente en la Corte Superior de Justicia de Lima, presentan inexplicables afectaciones al principio de celeridad en la etapa postulatoria, específicamente en calificación de las demandas, tomando más de seis meses desde la presentación de la demanda y su admisión, las audiencias de conciliación cuatro meses después, en síntesis se adolece de plazos razonables en una etapa que solo exige requisitos de procedibilidad que no requieren mayor tiempo de análisis. Si el propósito del nuevo proceso laboral es que las controversias sean resueltas en un tiempo prudencial y en el menor número de actos procesales, tenemos que, en algo más de doce años de vigencia del nuevo proceso laboral, esto no se ha producido, el tiempo de calificación de demandas va más allá de lo que se entiende como plazo razonable, que la carga procesal en Lima rebaza la capacidad laboral de los órganos jurisdiccionales, se hace urgente mejorar los despachos judiciales y la Ley para lograr eficacia y eficiencia en la justicia laboral (Congreso, 2010).

La modificación en la etapa postulatoria es prioritaria, se requiere disponer el uso de tecnologías en la presentación de las demandas, para que sean calificadas en

el más breve plazo, fijar un plazo razonable para la contestación de demanda, cumplida la misma o en rebeldía establecer una sola audiencia de conciliación y juzgamiento, para que la controversia sea resuelta de manera célere, conforme al espíritu que contiene la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Congreso, 2010).

#### **1.4.1.2 Situación social actual de la etapa postulatoria del proceso laboral.**

La etapa postulatoria del proceso laboral constituye el período de tiempo en el cual el órgano jurisdiccional procede a revisar si la demanda ingresada está cumpliendo con los requisitos de procedibilidad y admisibilidad para proceder a dictar la resolución que admite a trámite la misma, conocida como auto admisorio, o en su defecto, dictar la resolución que precise al demandante la falta de requisitos de su pretensión para que en un tiempo de cinco días pueda subsanar su demanda, vencido el plazo otorgado se verifica que se cumple el mandato para su admisión o rechazo en caso de incumplimiento (Congreso, 2010).

Esta etapa de trámite no requiere un análisis que pueda demandar un plazo mayor a cinco días, por la precisión de requisitos que se contemplan en la norma procesal; sin embargo, se viene observando que, en los órganos jurisdiccionales de la especialidad laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, la demora para calificar una demanda ocupa más allá de los cuatro a seis meses, tiempo exagerado para calificar una pretensión y afecta la duración del proceso (Congreso, 2010).

#### **1.4.1.3 Situación legal de los plazos procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.**

El espíritu de la NLPT 29497 se orienta a minimizar los plazos de resolución de controversias laborales, de modo tal que se precisó que esta norma esperaba alcanzar la solución de las controversias en un promedio de seis meses luego de iniciada la controversia. Situación que no se cumplido en sede alguna del Poder Judicial en el país. El propósito de la nueva norma es elogiabile, si pasa por que el tiempo de duración promedio de una controversia laboral sea de seis meses, pero no ha establecido promedios de plazo para todos los actos procesales para llegar al promedio planteado, excepto para la admisión de la demanda, contestación, apelación de autos y sentencias (Congreso, 2010).

En ese orden, en lo que corresponde al presente trabajo, tenemos que el plazo procesal para calificar y admitir se encuentra expresamente determinado en el Artículo 17° de la Ley, que es de sólo cinco (05) días luego de presentada la demanda; sin embargo, los órganos jurisdiccionales laborales de la Corte Superior de Justicia no sólo incumplen, se tiene que la inacción de los mismos permite que se afecte gravemente este mandato (Congreso, 2010).

#### **1.4.1.4 Situación económica. Afectación de los plazos razonables en el proceso laboral durante la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

Las controversias de naturaleza laboral traen a la labor jurisdiccional un imperativo adicional, porque están en debate derechos fundamentales y

trascienden la esfera de la persona que los peticiona. Ostentan el carácter de alimentarios la calidad de derechos contenidos en la pretensión, tienen relación con la familia del trabajador reclamante, en esencia con proyectos de vida, por tanto, necesitan una solución célere a sus controversias (Ramírez-Gastón, 2013).

Es la línea que impregna el artículo 17° de la Ley N° 29497, al señalar expresamente el mandato imperativo de establecer cinco (05) días, entiéndase hábiles, para que luego de presentada la demanda esta debe ser admitida por el Juez si cumplen con los requisitos para ello, en su defecto el Juez otorgará un plazo de cinco días para que puedan subsanar el defecto u omisión, bajo el apercibimiento de declararse la conclusión y archivamiento del proceso (Congreso, 2010).

Sin embargo, tenemos que en la Corte Superior de Justicia de Lima, desde la fecha de puesta en vigencia en el distrito judicial referido de la nueva norma procesal, este plazo que debe reconocerse para calificar la demanda no se cumple, que entre la fecha de interposición o ingreso de una demanda y la emisión del auto admisorio de la instancia, o resolución que declara la inadmisibilidad que debe corregir o subsanar la parte demandante, transcurren de cuatro a seis meses como mínimo, para el pronunciamiento del Juzgado (Congreso, 2010).

El desarrollo del proceso laboral en los juzgados se encuentra seriamente afectado al incumplirse el plazo señalado en la norma para la calificación de las demandas, el Juez no cumple con su deber claramente expresado en la Ley, se tiene que ese incumplimiento desencadena una infracción a los plazos razonables

en todo el trámite del proceso, a partir de una calificación/admisión de una demanda en plazos excesivos inexcusables que infringen el plazo razonable que debe primar en todos los procesos, con consecuencia graves de tiempo en los demás actos jurídicos procesales (Congreso, 2010).



## **CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1 Hipótesis principal**

La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo No.29497.

#### **2.1.2 Hipótesis derivadas**

1. La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con la duración en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

2. La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

3. La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

## **2.2 Variables y definición operacional**

### **2.2.1 Variable 1: Etapa postulatoria**

**Definición conceptual:** Es aquella etapa que da inicio al proceso judicial, Su concepto se derivada del latín “postulatio” cuyo significado es pedir, solicitar, pretender; asimismo, es la parte del proceso judicial en la cual las partes de la controversia o litis presentan y sustentan sus pretensiones y/o posiciones, ofrecen los medios de prueba en que se apoyan y en ella se determina el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad y admisibilidad para la validez de la relación jurídica procesal, es una etapa en la cual se crean las condiciones para el desarrollo normal y equitativo del proceso (Ley 29497).

**Definición operacional:** Esta variable: Etapa postulatoria fue operacionalizada en base a la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497; una dimensión fue los problemas que se generan en ella, que causa en los usuarios de la especialidad laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima. Segunda dimensión fue la respuesta a la demanda y el derecho de defensa del demandante y la última dimensión fue la eficacia de la audiencia de conciliación (Ver anexo 2).

### **2.2.2 Variable 2: Plazo razonable**

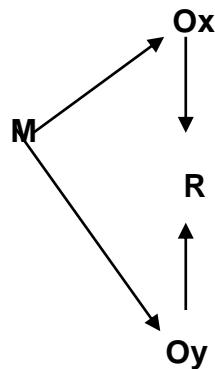
**Definición conceptual:** es el tiempo que se debería tomar un ente jurisdiccional para definir litigios, pleitos o procesos judiciales para restituir derechos en un tiempo adecuado sin duración excesiva; esto es, en esencia, en él se concreta la prevalencia de la justicia y vigencia plena del debido proceso, como un derecho fundamental (Ley 29497).

**Definición operacional:** Se determinaron como dimensiones: La duración de los procesos laborales; el cumplimiento de requisitos de demanda y el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento (Ver anexo 2).

## CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

Fue un estudio de enfoque cuantitativo por su método hipotético deductivo y su prueba de hipótesis mediante la estadística inferencial (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Fue de tipo aplicada de acuerdo con la institución Concytec (2020) fundamentalmente por su orientación hacia un específico objetivo práctico. Diseño no experimental, porque está dirigido a describir la situación problemática a fin de correlacionar las variables mencionadas para establecer algún tipo de relación entre ellas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El siguiente esquema corresponde al diseño no experimental, descriptivo correlacional (Sánchez et al., 2018).



Dónde:

- M = Muestra de estudio
- Ox = Variable 1 (Etapa postuladora)
- Oy = Variable 2 (Plazo razonable)
- R = Relación entre variables.

### **3.2 Diseño muestral**

La población, está definida como el universo del estudio respecto al fenómeno a ser examinado; además, tienen características similares (Hernández, et al., 2014). El estudio comprende a una población aproximada de 250 abogados litigantes usuarios de la especialidad laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

- **Criterios de Inclusión**

- Abogados litigantes usuarios de la especialidad laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

- **Criterios de exclusión**

- Personas naturales con procesos abiertos.

La muestra, parte representativa de la población (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); fueron 110 abogados litigantes, usuarios de la especialidad laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, quienes respondieron al instrumento aplicado.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1 Técnica**

Para Sánchez et al., (2018), una técnica es un procedimiento que permite establecer la relación con instrumento sujeto del estudio; en tal sentido, se aplicó como técnica la encuesta.

### **3.3.2 Instrumento**

Es el medio para proceder a recopilar la información requerida con el propósito de llegar a los objetivos presentados (Sánchez et al., 2018). Se aplicó un cuestionario elaborado en base a la norma de Ley. Su aplicación fue realizada con el consentimiento respectivo y fue de manera presencial con apoyo de los colaboradores.

Por otro lado, antes de la aplicación de los cuestionarios, se hizo la validez de contenido por tres expertos que de acuerdo con Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), se debe validar para comprobar que el instrumento mida el objetivo (ver anexo) y para la confiabilidad que se aplicó a 20 participantes fuera de la muestra de estudio, fue realizada aplicando el Alpha de Cronbach por ser instrumento de medición ordinal (escala Likert) obteniendo como resultado 0,830 demostrando una buena fiabilidad (Ver anexo).

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.**

La técnica estadística fue desarrollada mediante el análisis de información con el paquete SPSS v25; primero, la estadística descriptiva para establecer tablas y figuras; también, en el análisis bivariado se determinó la asociación entre variables; luego, la prueba de normalidad de datos y con ello se trabajó la prueba de hipótesis o análisis inferencial y verificación de la relación entre variables.

Por otro lado, se consideró los siguientes niveles y rangos para ambas variables por tener igual cantidad de ítems:

- ✓ Adecuado (67-90)
- ✓ Regular (43-66)
- ✓ Inadecuado (18-42)

### **3.5 Aspectos éticos.**

Yo, César Augusto Jiménez Araujo, debidamente identificado con Documento Nacional de Identidad 07205076, declaro bajo juramento que cada una de las fuentes que forman parte del presente trabajo, han sido citadas conforme a las disposiciones contenidas en la guía para la elaboración de tesis para obtener el título profesional de abogado de la Facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres, aprobada por Resolución Decanal 004-06-2020-D-FD, de fecha 01 de junio 2020; así también, precisar que la investigación es de mi total autoría, asumiendo por ello plena responsabilidad ante la universidad y las autoridades respectivas. por otro lado, se solicitó el consentimiento informado a la muestra respetando guardar la confidencialidad de la información recogida en esta investigación y toda información fue citada de los autores correspondientes conforme con APA 7 (Moreno & Carrillo, 2019).

## TITULO IV. RESULTADOS

### 5.1 Análisis Descriptivo: Univariado

Tabla 1

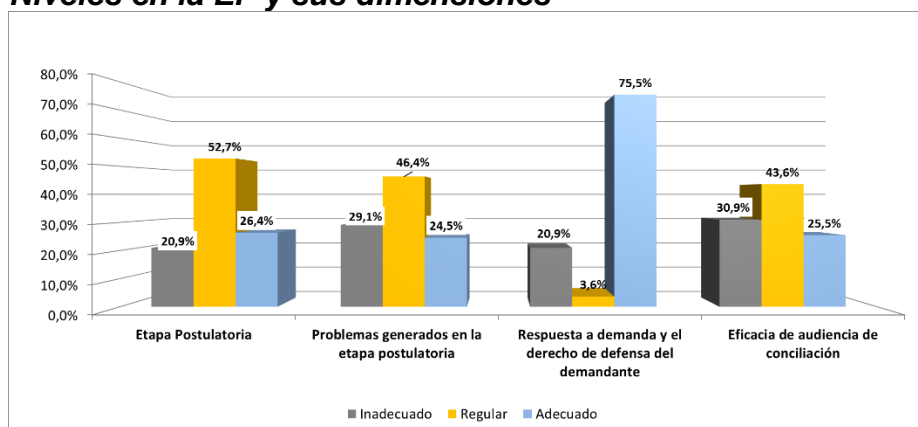
#### *Niveles en la Etapa Postulatoria (EP) y sus dimensiones*

Nivel	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
V1: Etapa Postulatoria	23	20,9%	58	52,7%	29	26,4%	110	100%
D1. Problemas generados en la etapa Postulatoria	32	29,1%	51	46,4%	27	24,5%	110	100%
D2. Respuesta a demanda y el derecho de defensa del demandante	23	20,9%	4	3,6%	83	75,5%	110	100%
D3. Eficacia de audiencia de conciliación	34	30,9%	48	43,6%	28	25,5%	110	100%

Fuente: SPSS versión 25.  
Elaboración propia.

Figura 1

#### *Niveles en la EP y sus dimensiones*



Nota: fuente tabla 1  
Elaboración propia.

**Nota.** Del análisis, se observa que el nivel de percepción de los encuestados, en la Etapa Postulatoria, es regular con 52,7%. Respecto a la dimensión Problemas generados en esta etapa, la mayoría se ubicó en nivel regular con 46,4%; para la dimensión Respuesta a demanda y el derecho de defensa del demandante, el nivel fue adecuado con 75,5%; finalmente, en la dimensión Eficacia de audiencia de conciliación, el nivel fue regular con 43,6%.



**Tabla 2**

***Nivel del Plazo Razonable (PR) y sus dimensiones***

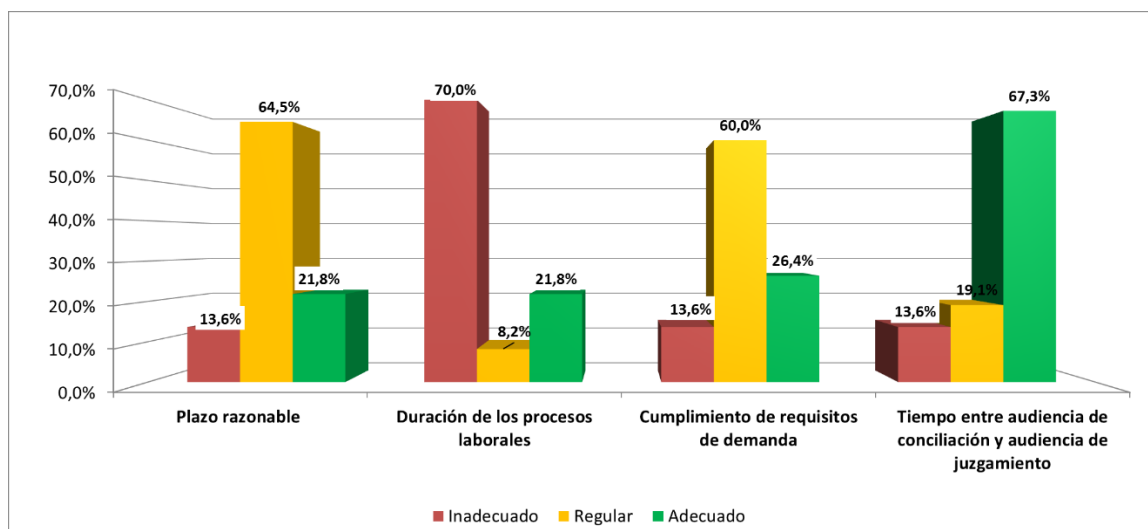
Nivel	Adecuado		Regular		Inadecuado		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
V2. Plazo razonable	15	13,6%	71	64,5%	24	21,8%	110	100%
D1. Duración de los procesos laborales	77	70,0%	9	8,2%	24	21,8%	110	100%
D2. Cumplimiento de requisitos de demanda	15	13,6%	66	60,0%	29	26,4%	110	100%
D3. Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento	15	13,6%	21	19,1%	74	67,3%	110	100%

Fuente: SPSS versión 25.

Elaboración propia.

**Figura 2**

***Nivel del PR y sus dimensiones***



Fuente: tabla 2

Elaboración propia.

**Nota.** Del análisis de los resultados para la variable Plazo Razonable y sus dimensiones se concluye que el nivel fue regular con 64,5%. En el caso de la dimensión Duración de los procesos laborales fue inadecuado con 70%. Para la dimensión Cumplimiento de requisitos de demanda fue regular con 60%. Finalmente, para la dimensión Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento el nivel fue adecuado con 67,3%.

## 5.2 Análisis descriptivo: Bivariado

**Tabla 3**

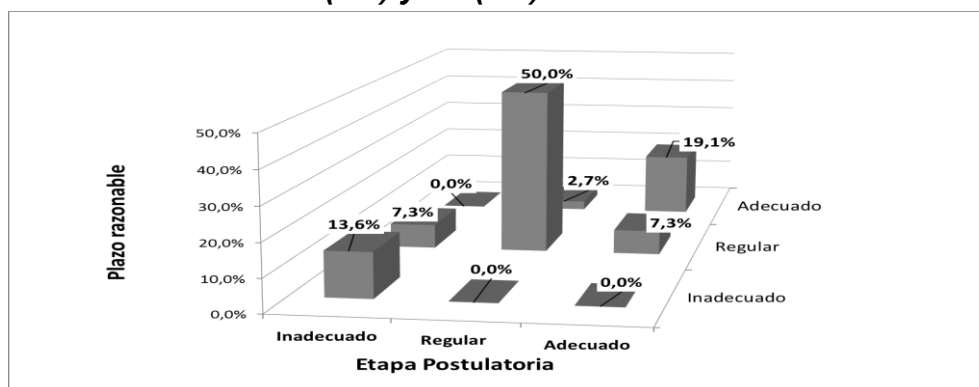
**Asociación entre V1 (PR) y V2 (PR)**

			Plazo razonable			Total
			Inadecuado	Regular	Adecuado	
Etapa Postulatoria	Inadecuado	n	15	8	0	23
		%	13,6%	7,3%	0,0%	20,9%
	Regular	n	0	55	3	58
		%	0,0%	50,0%	2,7%	52,7%
	Adecuado	n	0	8	21	29
		%	0,0%	7,3%	19,1%	26,4%
Total	n	15	71	24	110	
	%	13,6%	64,5%	21,8%	100,0%	
Chi-cuadrado de Pearson			120,683a		Sig=0,000	

Fuente: SPSS versión 25.  
Elaboración propia.

**Figura 3**

**Asociación entre V1 (PR) y V2 (PR)**



Fuente: tabla 3.  
Elaboración propia.

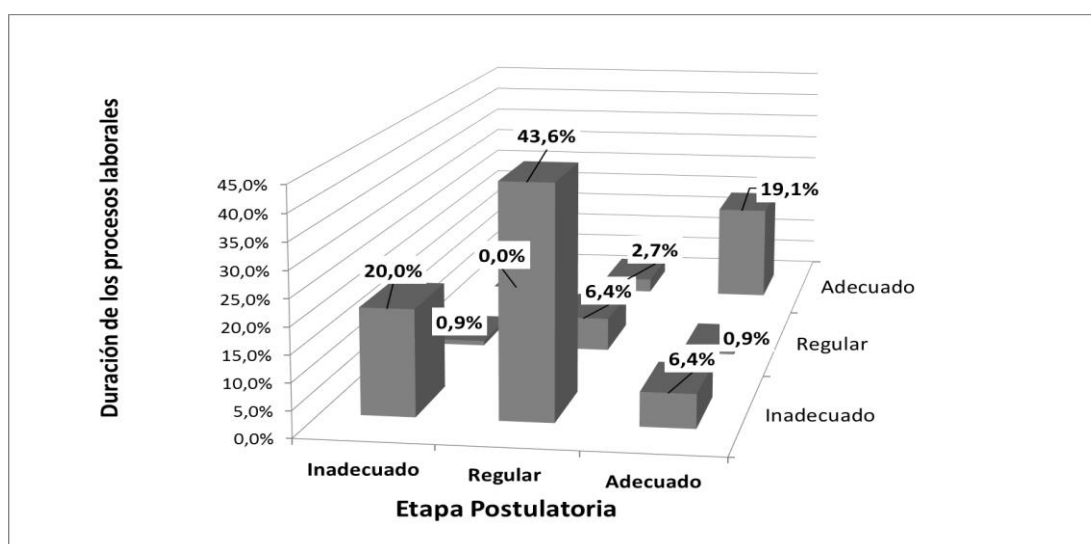
**Nota.** Del análisis, se observa que existe una asociación directa entre las variables de estudio demostrando que a un nivel regular del 50% en la etapa postulatoria existe un nivel regular en el plazo razonable. Sin embargo, el nivel adecuado de asociación entre variables solo alcanzó el 19,1%.

**Tabla 4****Asociación entre EP y Duración de los procesos laborales**

		Duración de los procesos laborales			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Etapa Postulatoria	Inadecuado	N	22	1	0	23
		%	20,0%	0,9%	0,0%	20,9%
	Regular	N	48	7	3	58
		%	43,6%	6,4%	2,7%	52,7%
	Adecuado	N	7	1	21	29
		%	6,4%	0,9%	19,1%	26,4%
Total	N	77	9	24	110	
	%	70,0%	8,2%	21,8%	100,0%	
Chi-cuadrado de Pearson		60,913 <sup>a</sup>			Sig=	0,000

Fuente: SPSS versión 25.

Elaboración propia.

**Figura 4****Asociación entre EP y Duración de los procesos laborales**

Fuente: tabla 4

Elaboración propia.

**Nota.** Del análisis, se observa que existe una asociación indirecta entre la variable la etapa postulatoria y la D1: duración de los procesos laborales, demostrando que a un nivel regular del 43,6% en la etapa postulatoria existe un nivel inadecuado en la D1. Sin embargo, el nivel adecuado de asociación (asociación directa) entre variables solo alcanzó el 19,1%.

**Tabla 5**

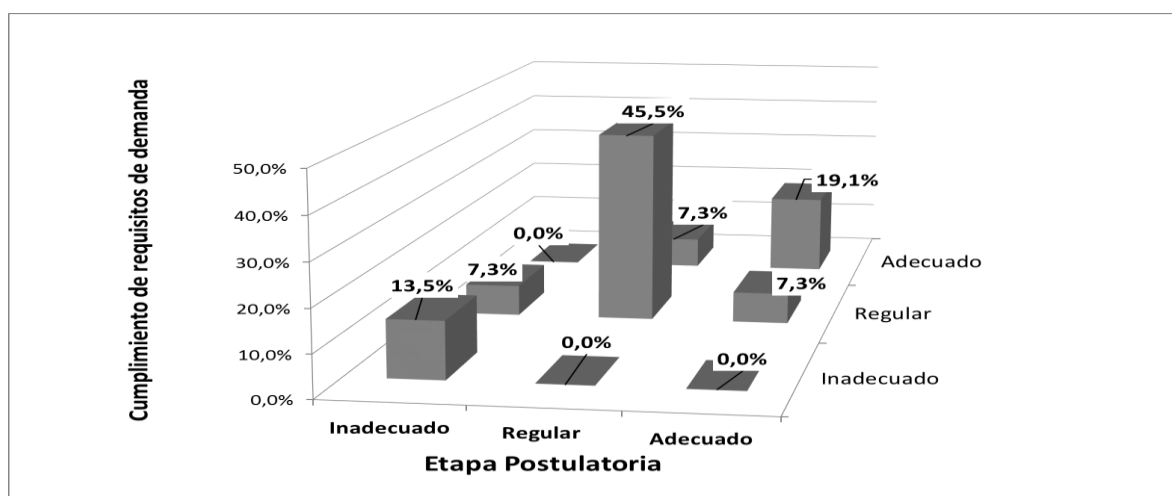
***Asociación entre EP y Cumplimiento de requisitos de demanda***

		Cumplimiento de requisitos de demanda			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Etapa Postulatoria	Inadecuado	n	15	8	0	23
		%	13,6%	7,3%	0,0%	20,9%
	Regular	n	0	50	8	58
		%	0,0%	45,5%	7,3%	52,7%
	Adecuado	n	0	8	21	29
		%	0,0%	7,3%	19,1%	26,4%
Total		n	15	66	29	110
		%	13,6%	60,0%	26,4%	100,0%
Chi-cuadrado de Pearson			103,761 <sup>a</sup>		Sig= 0,000	

Fuente: SPSS versión 25.  
Elaboración propia.

**Figura 5**

***Asociación entre EP y Cumplimiento de requisitos de demanda***



Fuente: tabla 5  
Elaboración propia.

**Nota.** Del análisis, se observa que existe una asociación directa entre la variable la etapa postulatoria y la D2: cumplimiento de requisitos, demostrando que a un nivel regular del 45,5% en la etapa postulatoria existe un nivel regular en la D2. Sin embargo, el nivel adecuado de asociación (asociación directa) entre variables solo alcanzó el 19,1%.

**Tabla 6**

***Asociación entre EP y Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento***

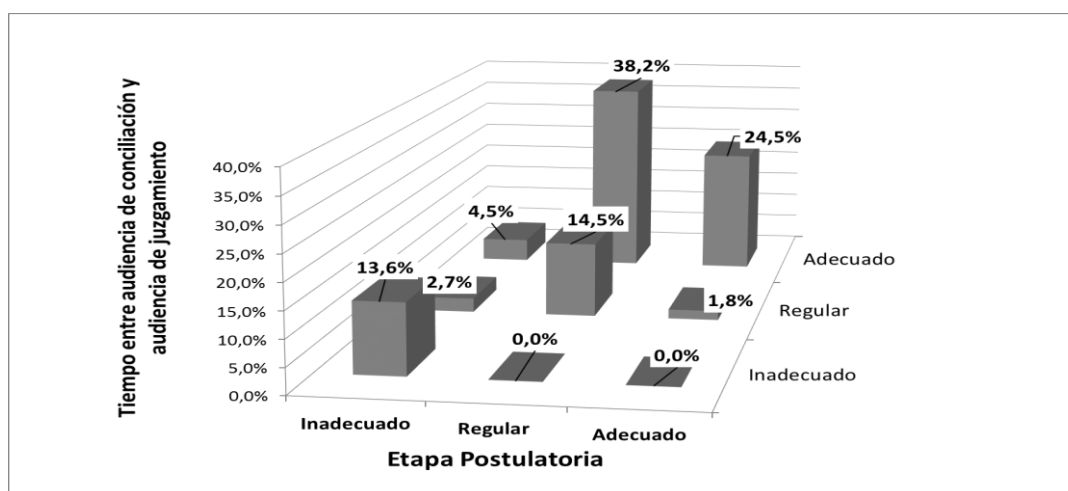
		Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Etapa postulatoria	Inadecuado	Recuento	15	3	5	23
		% del total	13,6%	2,7%	4,5%	20,9%
	Regular	Recuento	0	16	42	58
		% del total	0,0%	14,5%	38,2%	52,7%
	Adecuado	Recuento	0	2	27	29
		% del total	0,0%	1,8%	24,5%	26,4%
Total		Recuento	15	21	74	110
		% del total	13,6%	19,1%	67,3%	100,0%
Chi-cuadrado de Pearson		71,824 <sup>a</sup>			Sig=	0,000

Fuente: SPSS versión 25.

Elaboración propia

**Figura 6**

***Asociación entre EP y Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento***



Fuente: tabla 6

Elaboración propia.

**Nota.** Del análisis, se observa que existe una asociación indirecta entre la variable etapa postulatoria y la D3: tiempo entre audiencias, demostrando que a un nivel regular del 38,2% en la etapa postulatoria existe un nivel adecuado en la D3. Sin embargo, el nivel adecuado de asociación (asociación directa) entre variables solo alcanzó el 24,5%.

### 5.3 Análisis Inferencial y Contraste de Hipótesis.

Para el contraste de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad de los datos con K. Smirnov debido a contar con  $n > 50$  y se obtuvieron resultados de no normalidad de datos (ver Anexo 5); por tal razón, se usó una prueba no paramétrica y la más adecuada es el análisis de correlación de Spearman.

Nivel de significancia. 5% (0,05)

**Regla de decisión:**  $p \geq 0,05$  datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$  datos no se distribuyen de forma normal.

#### Contraste de hipótesis General

**Ho ( $r_{sxy} = 0$ ).** La etapa Postulatoria no se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo No.29497.

**Ha. ( $r_{sxy} \neq 0$ )** La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo No.29497.

#### Tabla 7

##### Valor del Estadístico de Contraste.

			Etapa Postulatoria	Plazo razonable
Rho de Spearman	Etapa postulatoria	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Plazo razonable	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 25.

Elaboración propia

## Conclusión:

Mediante la prueba inferencial de contraste de hipótesis de las variables en estudio se comprobó que existe una relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre ellas, cuyo coeficiente de correlación de spearman de  $r_s=0,796$  determinando la existencia de una Correlación positiva alta, por lo tanto rechazamos la  $H_0$  de no relación y se acepta la  $H_a$  concluyendo que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la NLPT.

### Hipótesis específica 1

**$H_0$  ( $r_{sxy} = 0$ ).** La etapa Postulatoria no se relaciona directa y significativamente con la duración en los procesos laborales

**$H_a$ . ( $r_{sxy} \neq 0$ )** La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con la duración en los procesos laborales.

**Tabla 8**

### **Valor del Estadístico de Contraste.**

			Etapa Postulatoria	Duración de los procesos laborales
Rho de Spearman	Etapa Postulatoria	Coeficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Duración de los procesos laborales	Coeficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 25.

Elaboración propia

## Conclusión:

Mediante la prueba inferencial de contraste de hipótesis de las variables en estudio se comprobó que existe una relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ )

entre ellas, cuyo coeficiente de correlación  $R_S = 0,605$  determinando la existencia de una Correlación positiva alta; por lo tanto, rechazamos la  $H_0$  de no relación y aceptamos la  $H_a$  concluyendo que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con la duración en los procesos laborales de la NLPT.

### Hipótesis específica 2

**$H_0$  ( $r_{sxy} = 0$ ).** La etapa Postulatoria no se relaciona directa y significativamente con el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales

**$H_a$  ( $r_{sxy} \neq 0$ ).** La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales.

**Tabla 9**

#### **Valor del Estadístico de Contraste.**

			Etapa Postulatoria	Cumplimiento de requisitos de demanda
Rho de Spearman	Etapa Postulatoria	Coefficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Cumplimiento de requisitos de demanda	Coefficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 25.

Elaboración propia



## Conclusión:

Los resultados demuestran que existe una relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre variables, cuyo coeficiente de correlación de spearman de  $RS= 0,746$  determinando la existencia de una Correlación positiva alta; por lo tanto, rechazamos la  $H_0$  de no relación y aceptamos la  $H_a$  concluyendo que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales de la NLPT.

## Hipótesis específica 3

**$H_0$  ( $r_{sxy} = 0$ ).** La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento en los procesos laborales

**$H_a$ . ( $r_{sxy} \neq 0$ )** La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento en los procesos laborales

**Tabla 10**

### **Valor del Estadístico de Contraste.**

			Etapa Postulatoria	Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento
Rho de Spearman	Etapa Postulatoria	Coefficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento	Coefficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 25.

Elaboración propia

**Conclusión:**

Se comprobó que existe una relación directa y significativa ( $p=0,000<0,05$ ) entre variables, cuyo coeficiente de correlación de spearman de  $RS= 0,567$  determinando la existencia de una Correlación positiva moderada; por lo tanto, rechazamos la  $H_0$  de no relación y aceptamos la  $H_a$  concluyendo que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento en los procesos laborales de la NLPT.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general planteado, se determinó que existe una asociación directa del 50% en similar nivel regular entre las variables: etapa postulatoria (V1) y el plazo razonable (V2) en los procesos laborales de la NLPT; asimismo, se encontró un nivel de percepción regular del 52,7% respecto a la V1 y del 64,5% en la V2. Por otro lado, al probar la hipótesis general se encontró un  $p = 0,000 < 0,05$  y un Coeficiente de correlación  $RS = 0,796$  (correlación positiva alta) lo que permitió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; por consiguiente, se concluyó que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la NLPT.

En tal sentido, nuestra Constitución estableció que el trabajo es un derecho de toda persona como medio de realización personal y bienestar social, otorgando a todo trabajador una adecuada protección de sus derechos (Congreso, 1993); asimismo, la Ley 29497 normó que corresponde a la justicia laboral, la resolución de conflictos jurídicos sea individuales o colectivos, inclusive previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios (PCM, 2010). Esto en coherencia con la Política de Modernización del Estado que está orientada a brindar una gestión pública con funcionarios calificados a responder las necesidades del ciudadano (PCM, 2013).

Respecto a los antecedentes encontrados, Restrepo (2017) mencionó que todo Plazo Razonable en violaciones de Derechos Humanos, debe prevalecer en aras de la efectividad y garantía de la justicia adecuada en el tiempo respecto a la

medida de sentencia que es un derecho para no dilatar los plazos judiciales y no obstruir el normal desarrollo del proceso.

Asimismo, Rodríguez (2018), mencionó que el plazo razonable para que toda persona sea juzgada de manera imparcial está reconocido como un derecho humano en la Convención Americana de DDHH, y a su vez pueda permitir la debida sustentación de sus derechos laborales.

Los hallazgos para el Objetivo Específico 1, Según el objetivo planteado, se determinó que existe una asociación indirecta entre variables; es decir, a un nivel regular del 43,6% en la etapa postulatoria existe un nivel inadecuado en la duración de los procesos laborales de la NLPT; asimismo, se encontró un nivel de percepción regular del 46,4% respecto a la Dimensión Problemas generados en la etapa postulatoria y un nivel inadecuado del 70%% en la duración de los procesos laborales. Por otro lado, al probar la hipótesis específica 1, se encontró un  $p = 0,000 < 0,05$  y un Coeficiente de correlación  $RS = 0,605$  (correlación positiva alta) lo que permitió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; por consiguiente, se concluyó que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con la duración en los procesos laborales de la NLPT.

Al respecto de los plazos que otorga la Ley 29497, se tiene tiempo para la admisión de la demanda y su apelación; en la presentación de pruebas de acreditación de prestaciones laborales y las conciliaciones como medios para la resolución de las controversias judiciales. En coherencia, Coronel (2020) encontró

que el principio de celeridad vulnera tiempos en la defensa y emisión de resoluciones.

En tal sentido, Pabón (2017) encontró que la adopción de la oralidad es de vital importancia para el desarrollo de celeridad en los procesos laborales con un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos del proceso y muy efectivo en la comunicación y confrontación durante el litigio en el debate verbal como sustento de cada parte. Asimismo, en coherencia Terán (2014) afirmó que la duración de los procesos es excesiva y para su reducción se puede considerar una sola audiencia en cumplimiento al proceso de oralidad lo que permitirá la resolución de las controversias de manera oportuna.

En los resultados del Objetivo Específico (2) Según el objetivo general planteado, se determinó que existe una asociación directa entre variables; es decir, a un nivel regular del 45,5% en la etapa postulatoria existe igual nivel en el cumplimiento de requisitos de demanda de los procesos laborales de la NLPT; asimismo, se encontró un nivel de percepción adecuado del 75,5% respecto a la Dimensión respuesta a demanda y el derecho de defensa del demandante en la etapa postulatoria y un nivel regular del 60%% en el cumplimiento de requisitos de demanda. Por otro lado, al probar la hipótesis específica 2, se encontró un  $p = 0,000 < 0,05$  y un Coeficiente de correlación  $RS = 0,746$  (correlación positiva alta) lo que permitió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; por consiguiente, se concluyó que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales de la NLPT.

El cumplimiento de requisitos de demanda se establece en la Ley 29497 con ciertas precisiones que deben ser incluidas para la verificación respectiva por el Juez; en tal sentido, la etapa postulatoria se dilata cuando estos no están fundamentados y no contienen las precisiones indicadas en Ley.

En los resultados del Objetivo Específico (3) Según el objetivo planteado, se determinó que existe una asociación indirecta entre variables; es decir, a un nivel regular del 38,2% en la etapa postulatoria existe un nivel adecuado en el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento de los procesos laborales de la NLPT; asimismo, se encontró un nivel de percepción regular del 43,6% respecto a la Dimensión eficacia de audiencia de conciliación en la etapa postulatoria y un nivel adecuado del 67,3%% en el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento de los procesos laborales. Por otro lado, al probar la hipótesis específica 3, se encontró un  $p = 0,000 < 0,05$  y un Coeficiente de correlación  $RS = 0,567$  (correlación positiva moderada) lo que permitió rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_a$ ; por consiguiente, se concluyó que: La etapa Postulatoria se relaciona directa y significativamente con el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento en los procesos laborales de la NLPT.

Yangali (2021), sostiene que la audiencia de conciliación no resulta ser la alternativa para la solución de las controversias o conflictos laborales debido a que los trabajadores demandantes, las empresas demandadas y, principalmente, sus abogados patrocinantes no manifiestan iniciativa alguna para que se pueda postular como solución negociada de la controversia.

Anhuamán y Castro (2018), coincidieron que las dos audiencias contenidas en la norma procesal laboral no tienen mayor eficacia para que se pueda garantizar la tutela jurisdiccional de los litigantes en el proceso laboral y no contribuye a solucionar las controversias, resultando en la práctica sólo un acto procesal irrelevante a cumplir porque la norma así lo prescribe.

Zarate (2021) determinó que la eficacia de conciliación en el proceso laboral alcanzó un 17,5% de los demandantes que litigaron y el 82,5% que no lo hicieron debido a no existir voluntad conciliatoria. En tal sentido, Rodríguez (2018) mencionó que la conciliación judicial busca concluir anticipadamente el proceso judicial pero que no cumple su propósito cuando la pretensión versa sobre derechos indisponibles; por tanto, el juez debe contar con facultades para prescindir de la audiencia de conciliación para no afectar al plazo razonable. También, Fernández (2019) encontró que la conciliación judicial no tiene impacto positivo debido a que solo el 5,2% de los casos realizaron audiencia de conciliación.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó una asociación directa entre ambas variables: Etapa Postulatoria (V1) y el Plazo Razonable (V2) en un nivel regular del 50% y se probó la  $H_a$  con un  $RS=0,796$  (Correlación positiva alta) y un  $p$  valor  $=0,000 < 0,05$ ; por tanto, existe relación directa y significativa entre la V1 y la V2 en los procesos laborales de la NLPT.

Se tiene que la etapa postulatoria de los procesos laborales en la vigente norma procesal tiene una influencia determinante en el cumplimiento de los plazos para la resolución de controversias, que debe ser solucionado en el menor tiempo posible con el claro objetivo de reducir los tiempos y permitir que el proceso laboral en esa etapa sea más ágil.

2. Se determinó una asociación indirecta; esto es, que a un nivel regular del 43,6% en la Etapa postulatoria (V1) un nivel inadecuado en la duración de los procesos laborales (D1). Se probó la  $H_a$  con un  $RS=0,605$  (Correlación positiva alta) y un  $p$  valor  $=0,000 < 0,05$ ; por tanto, existe relación directa y significativa entre la V1 y la D1 en los procesos laborales de la NLPT.

En tal sentido se observa que, si la etapa postulatoria ocupa mayor tiempo, tenemos que esta afecta la duración de los procesos, infringiendo lo que conocemos como plazos razonables, tenemos mayor duración de las controversias y se afecta severamente a los usuarios.

3. Se determinó una asociación directa entre ambas variables: Etapa Postulatoria (V1) y el cumplimiento de requisitos de la demanda (D2) en un nivel regular del 45,5% y se probó la  $H_a$  con un  $RS=0,746$  (Correlación



positiva alta) y un  $p$  valor= $0,000 < 0,05$ ; por tanto, existe relación directa y significativa entre la V1 y la D2 en los procesos laborales de la NLPT.

Esta correlación se entiende en el sentido que, si la etapa postulatoria se ve afectada, produce de igual manera un impacto en los plazos razonables que debe tener el proceso laboral.

4. Se determinó una asociación indirecta; es decir, que a un nivel regular del 38,2% en la etapa postulatoria un adecuado tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento (D3) y se probó la  $H_a$  con un  $RS=0,567$  (Correlación positiva moderada) y un  $p$  valor= $0,000 < 0,05$ ; por tanto, existe relación directa y significativa entre la V1 y la D3 en los procesos laborales de la NLPT.

Tenemos así que la etapa postulatoria tiene efectos en el tiempo de programación de las audiencias de conciliación y juzgamiento, consecuentemente en el plazo de duración de las controversias laborales en primera instancia de los órganos jurisdiccionales laborales de Lima.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda desarrollar un estudio de los factores internos y externos que influyen en la etapa postulatoria de los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima, que involucre al personal administrativo judicial, a los abogados de las partes y los trabajadores demandantes con el objetivo de definir las causas reales de la demora y puedan asumirse correctivos para viabilizar un mejor desempeño en esta etapa, con el objetivo de mejorar de una manera concreta los tiempos en la etapa postulatoria, acercándose al plazo que establece la norma procesal vigente.
2. Un futuro estudio sería de enfoque cualitativo con aplicación de entrevistas a jueces, abogados litigantes y trabajadores demandantes para conocer sus percepciones y experiencias en la presentación de sus nuevas demandas, sea presencial o virtual, para realizar los cambios necesarios para un mejor desempeño del área de los Centros de Distribución General en la corte.
3. Establecer un cambio en la modalidad de ingreso de las demandas físicas, recursos y escritos, los cuales deberán acompañar una copia en formato PDF de las demandas, medios probatorios, arancel y cédulas de notificación correspondientes, para mejorar la distribución de las nuevas causas, recursos y escritos hacia a los juzgados que se encargarán de su tramitación, optimizando los tiempos en esa etapa.

4. Mejora del sistema informático, para la recepción de las demandas, sean físicas o virtuales; así como capacitación al personal administrativo judicial que cumplen labores en los Centros de Distribución General (CDG), para mejorar la atención hacia los usuarios. Adicionalmente difundir tutoriales para los abogados y trabajadores litigantes de la especialidad, con el objetivo de facilitar la aplicación de las modificaciones en el área de ingreso de demandas, recursos y escritos.
  
5. Realizar cambios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en el sentido de modificar los actos procesales en la etapa postulatoria, otorgándose un plazo para la contestación de demanda, posteriormente establecer los puntos controvertidos y citar a las partes a una audiencia única, en la cual se puede celebrar conciliación, en su defecto actuar los medios probatorios; y, fijar fecha para la expedición de la sentencia.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

### Referencias Bibliográficas

Bravo, T. T., Pinargote, J. F. R., & Mendoza, C. A. B. (2020). Aplicación del sistema oral laboral y los principios de celeridad y economía procesal. *Suplemento CICA Multidisciplinario*, 4(09), 24-33.

<http://uleam.suplementocica.org/index.php/SuplementoCICA/article/view/51>

Casal, J.M. (2008), *Tendencias Actuales del Derecho Constitucional*. Homenaje a José María Casal Montbrun. Tomo II. Caracas 2008. ISBN: 980-244-502-9.

[https://books.google.com/books/about/Tendencias\\_actuales\\_del\\_derecho\\_constitu.html?id=1pcSjwEACAAJ](https://books.google.com/books/about/Tendencias_actuales_del_derecho_constitu.html?id=1pcSjwEACAAJ)

Gamarra, L. (2010), *Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley 29497*. En Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Academia de la Magistratura del Perú. Lima.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-203-218.pdf>.

García T., V. (2018). La dignidad humana y los derechos fundamentales. *Derecho & Sociedad*, (51), 13-31.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20855>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw Hill Education/Interamericana Editores SA DE C.V. (ed.); Sexta edic).

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>.

Moreno, D. y, & Carrillo, J. (2019). Normas APA 7.a edición. Guía de citación y referenciación. *Esta Es Una Publicación de La Coordinación Editorial de La Universidad Central, Basada En La Reciente Publicación de La Séptima Edición Del Publication Manual of the American Psychological Association*, 25. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>.

Ovalle, J. (2016). *Teoría General del Proceso*. 7ª Edición. Oxford. ISBN 978-607-426-556-9. México.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/teoria\\_general\\_del\\_proceso-joseovalle.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/teoria_general_del_proceso-joseovalle.pdf)

## Referencias Hemerográficas

Arévalo V., J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270.  
<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>

Baldeon B., L.J. (2022). La variación de La Demanda dentro de la Audiencia de Juzgamiento: ¿se puede negar todavía su validez? *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(5), 135-153.  
<https://portal.issn.org/resource/ISSN/2708-9274>

Calonge, D. C. (2021). ¿El proceso laboral es un debate oral de teorías del caso a partir del cual resuelve el juez? *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 3(3), 167-179.  
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/351>

- Castillo, V. (2019). Ley N°29497 – LPT promueve celeridad en la justicia labora. Revista Especializada Nueva Ley Procesal del trabajo. [https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe\\_.pdf](https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf)
- Concytec. (2020). *Guía práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I + D)* (RP N°097-2020-CONCYTEC-P; pp. 1–15). <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo>
- Congreso de la República (1996). Ley 26636. Ley procesal del trabajo. Diario Oficial El Peruano. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f5d8cd8043eacd5487b4d7829214c4f0/Ley+N%C2%BA+26636+LEY+PROCESAL+DEL+%20TRABAJO.pdf%20?MOD=AJPERES>
- Fernández, W. H. (2021). Gestión de política pública para la celeridad en los procesos de pensión de alimentos en el Poder Judicial. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(2), 125 - 139. <https://doi.org/10.24265/iggp.2021.v8n2.07>
- Gamarra, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, (37), 200-211. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>
- Gonzales, J.L. (2018). *La Acción Procesal, entre el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva y el Acceso a la Justicia*. Nuevo Derecho, Vol. 14, No. 23, julio – diciembre de 2018. ISSNE: 2500: 672X. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/11916>
- IEES (2021). Industria textil y confecciones. <https://sni.org.pe/wp-content/uploads/2021/03/Presentacion-Textil-y-confecciones-IEES.pdf>

- IV Congreso Nacional, Cusco (2010). Nuevo Proceso Laboral. Acceso a la tutela jurisdiccional. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-45-78.pdf>
- Jiménez, F. (2008). *Reforma en la organización y gestión judicial: el reto pendiente en el Perú*. Publicado en Reforma del Estado Peruano. Seminario en los 90 años. Capítulo 19. Fondo Editorial PUCP. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/download/12/478/>
- Landa, C. (2014). El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: Análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 219-241. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10870>
- Monzón, Y. & Fuentes, M. R. (2023). Sombras y luces de la tutela judicial efectiva en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 15(S2), 622-633. Universidad y Sociedad. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos ISSN: 2218-3620. Volumen 15. S2. Junio, 2023
- Poder Judicial (2010). Informe Final de la Comisión de Control de Calidad y Producción Jurisdiccional. Lima noviembre de 2010. [https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b44320804e9a1432977bb7ca229e7006/Comisi%C3%B3n+Control+de+Calidad+y+producci%C3%B3n+Jurisdiccional\\_.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b44320804e9a1432977bb7ca229e7006](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/b44320804e9a1432977bb7ca229e7006/Comisi%C3%B3n+Control+de+Calidad+y+producci%C3%B3n+Jurisdiccional_.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b44320804e9a1432977bb7ca229e7006)
- Ramírez-Gastón, G. (2013). La Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo: a propósito de la oralidad y la celeridad. *Ius Et Praxis*, (044), 195-231. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2013.n044.79>
- \_Villalta V, A.E. (2014). Solución de controversias en el derecho internacional. Publicación Digital del Curso de Derecho Internacional. [https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/publicaciones\\_digital\\_xli\\_curso\\_derech\\_o\\_internacional\\_2014\\_ana\\_elizabeth\\_villalta\\_vizcarra.pdf](https://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/publicaciones_digital_xli_curso_derech_o_internacional_2014_ana_elizabeth_villalta_vizcarra.pdf)

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación*.

<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Terrasa, L. A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), 157-180.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46702017000200157&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157&lng=es&tlng=es).

### **Referencias Electrónicas**

Belapatiño, V., Grippa, F. y Perea, H. (2017). Perú: Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. <https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral1.pdf>

Cárdenas, R. F. (2018). Saneamiento procesal y proceso laboral peruano. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8397>

Congreso de la República (2010). Ley No.29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>

Congreso de la República. (1996). *Constitución Política del Perú* (pp. 1–32). Comisión de Constitución y de Reglamento. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucion1993-01.pdf>.

Cornejo, J. L. L. (2020). Reforma del sistema de justicia y lucha contra la corrupción. *Reforma de la Justicia y la Lucha contra la Corrupción*, 13. [https://www.uarm.edu.pe/wp-content/uploads/2021/09/REVISTA-LA-VOZ-JURIDICA\\_Escuela-de-Derecho-UARM.pdf#page=13](https://www.uarm.edu.pe/wp-content/uploads/2021/09/REVISTA-LA-VOZ-JURIDICA_Escuela-de-Derecho-UARM.pdf#page=13)



Cruz, G., & Alfaro, L. (2021). Estudios del proceso desde la teoría del derecho: V Coloquio de Centros y Talleres de Investigación en Derecho Procesal. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

<https://hdl.handle.net/11537/30103>

Fernández, Y. L. (2019). Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú.

<https://hdl.handle.net/11537/21012>

### **Tesis**

Anaya, S y Girón, O. (2023). *Análisis de las implicaciones jurídicas de la virtualidad en la celeridad y economía procesal*. Corporación Universidad de la Costa. Barranquilla 2023.

<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/113213/10292/TRABAJO%20DE%DE%GRADO%20SALVADOR>

Bernales, M.E. (2022). Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores en una corte de justicia de Lima, 2022. Tesis. Maestría en Gestión Pública. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/96022>

Carreño, A. S. (2018). La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2017. Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19802>

De La Rosa, P. (2020). Derecho a un Proceso sin Dilaciones Indevidas. Tesis de Doble Grado de Derecho y Administración y Dirección de Empresas. Universidad de Valladolid. Valladolid Setiembre de 2020.

<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/46720>

Donoso, C.F. (2015). La ineficacia de la Acción Extraordinaria de Protección en el Proceso Laboral. Universidad de San Francisco de Quito. Tesis.

<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3974>

- Fisfalen, M. H. (2014). Análisis económico de la carga procesal del poder judicial.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5558>
- Gómez, S. J. (2015). Debilidades del Sistema Sancionador de los Ilícitos Laborales en Costa Rica. Universidad Estatal a Distancia. Maestría de Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Tesis de Maestría.  
<https://repositorio.uned.ac.cr/handle/120809/1409>
- Lillo, R. M. (2020). El Sistema Judicial en Crisis: La inteligencia artificial como solución al acceso a la justicia. Lobos, R. . *Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales*. Tesis  
<https://semilleroderechoprocesal.udp.cl/wpcontent/uploads/2021/01/2020-el-sistemajudicial-en-crisis-la-inteligencia-artificialcomo-solucion-al-acceso-a-la-justicia.pdf>.
- Orbe, V.L. (2022). Evaluación de factores para una correcta Administración de Justicia en el Poder Judicial – Sede Martínez de Compañón. Tesis. Programa Académico de Maestría. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/95825>
- Quintanilla, N.A. Los derechos fundamentales del trabajo en Chile y su relación con la responsabilidad social empresarial en la gran minería del cobre. Repositorio en Universidad de Chile.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/168060>.
- Restrepo, M.I. (2017). Tesis. “Plazo Razonable en Investigaciones de Violaciones de Derechos Humanos”. Universidad Carlos III Madrid. Enero de 2017.  
<https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25006/tesis-marthaines-restrepo-saavedra-2017.pdf>
- Rodríguez, M.S. (2018). Tesis. “La Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral y la Posible Afectación del Derecho al Plazo Razonable y

la Irrenunciabilidad de Derechos”. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

<http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1448>

Rosado, S.R. (2022). Tesis doctoral. Causas de la excesiva demora en los procesos laborales en la etapa de ejecución que afectan la tutela judicial efectiva en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa en el periodo 2012-2021. Universidad Católica de Santa María.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3363354>

Terán, M. (2014). Tesis. “Proyecto de implementación de una audiencia única en los juicios laborales, en la administración de justicia ecuatoriana”. Quito. Universidad internacional del Ecuador.

<https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/402>

Velásquez, P. (2017). *Reforma de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Resolviendo a tiempo las excepciones en el proceso abreviado y ordinario laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12521>

Zarate, M. E. (2021). Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial Tumbes–2018. Tesis

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2422>

## ANEXOS. ANEXO 1:

### Anexo 1 Matriz de Consistencia

#### Título: La etapa postulatoria y el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable 1. Etapa postulatoria								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos				
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la etapa postulatoria y el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497?</p> <p><b>Problema Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la etapa postulatoria y la duración en los procesos laborales en la nueva Ley Procesal del Trabajo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la etapa postulatoria y el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales de la Ley Procesal del Trabajo N° 29497?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la etapa postulatoria y el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento en los procesos laborales de la Ley N° 29497?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la etapa postulatoria y el plazo razonable en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo No.29497.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la etapa postulatoria y la duración en los procesos laborales en la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la etapa postulatoria y el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la etapa postulatoria y el tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con el plazo razonable en los procesos laborales de la Ley N°29497.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con la duración en los procesos laborales de la actual Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con el cumplimiento de requisitos de la demanda en los procesos laborales de la nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p>La etapa postulatoria se relaciona directa y significativamente con el tiempo entre audiencia de conciliación y de juzgamiento en los procesos laborales tramitados bajo la Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p>	<b>Variable 1. Etapa postulatoria</b>				<p>(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Neutral (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>Adecuado (67-90) Regular (43-66) Inadecuado (18-42)</p>				
			Problemas generados en la etapa postulatoria	- Tiempo respecto a Ley antigua - Carga de procesos - Cantidad de especialistas - Despachos oportunos - Aplicación de Ley	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.						
			Respuesta a demanda y el derecho de defensa del demandante	- Contestación de demanda - Procesos ordinarios - Procesos abreviados - Ventaja procesal	8, 9, 10, 11, 12, 13.						
			Eficacia de audiencia de conciliación	- Conciliación como conclusión - Solución de controversias - Audiencias en el proceso laboral	14, 15, 16, 17 y 18.						
			<b>Variable 2. Plazo razonable</b>								
						<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
						Duración de los procesos laborales		- Duración y vigencia de procesos - Plazos definidos - Plazo de demanda - Plazo de etapa postulatoria - Procesos de larga duración	1,2,3,4,5, 6, 7.	<p>(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Neutral (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>Adecuado (67-90) Regular (43-66) Inadecuado (18-42)</p>	
						Cumplimiento de requisitos de demanda		- Revisión de requisitos - Tiempo admisión de demanda - Cumplimiento de plazos	8, 9, 10, 11, 12, 13.		
						Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento		- Audiencia de conciliación - Audiencia de juzgamiento - Afectación en plazos - Audiencia única	14, 15, 16, 17, 18,		

## ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Variable 1: Etapa postulatoria</b>	Es aquella etapa que da inicio al proceso judicial, Su concepto se derivada del latín “postulatio” cuyo significado es pedir, solicitar, pretender. Es la parte del proceso judicial en la cual las partes de la controversia o litis presentan y sustentan sus pretensiones y/o posiciones, ofrecen los medios de prueba en que se apoyan. En ella se determina el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad y admisibilidad para la validez de la relación jurídica procesal, es una etapa en la cual se crean las condiciones para el desarrollo normal del proceso.	Determinar el tiempo que se toman los juzgados de la especialidad laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima en la calificación y admisión de las nuevas demandas y la programación de la audiencia de conciliación.	Problemas generados en la etapa postulatoria	- Tiempo respecto a Ley antigua - Carga de procesos - Cantidad de especialistas - Despachos oportunos Aplicación de Ley	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	<b>Escala Ordinal.</b>  1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Neutral. 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo  <b>Niveles y Rangos</b>  Adecuado (67-90) Regular (43-66) Inadecuado (18-42)
			Respuesta a demanda y el derecho de defensa del demandante	- Contestación de demanda - Procesos ordinarios - Procesos abreviados Ventaja procesal	8, 9, 10, 11, 12, 13.	
			Eficacia de audiencia de conciliación	- Conciliación como conclusión - Solución de controversias Audiencias en el proceso laboral	14, 15, 16, 17 y 18.	
<b>Variable 2: Plazo razonable</b>	Constituye una garantía judicial por la cual se pretende que una controversia jurídica sea definida por el órgano jurisdiccional en el menor tiempo posible, sin excesiva duración; lo cual significa en esencia, que la justicia prevalezca; privilegiando la vigencia plena del debido proceso, como un derecho fundamental	Establecer mecanismos para que los plazos en la etapa postulatoria sean cumplidos en los órganos jurisdiccionales conforme al espíritu de la nueva norma procesal.	Duración de los procesos laborales	- Duración y vigencia de procesos - Plazos definidos - Plazo de demanda - Plazo de etapa postulatoria Procesos de larga duración	1,2,3,4,5, 6, 7.	
			Cumplimiento de requisitos de demanda	- Revisión de requisitos - Tiempo admisión de demanda Cumplimiento de plazos	8, 9, 10, 11, 12, 13.	
			Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento	- Audiencia de conciliación - Audiencia de juzgamiento - Afectación en plazos Audiencia única	14, 15, 16, 17, 18,	

## CUESTIONARIO 1. VARIABLE ESTAPA POSTULATORIA

El cuestionario evalúa la opinión de los abogados litigantes en la Etapa Postulatoria (variable 1), el tiempo entre la fecha de presentación y la fecha que admite a trámite la demanda y las audiencias que se programan en los procesos ordinarios laborales.

Marque con un aspa (x) la respuesta que considere adecuada de las cinco opciones: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Neutral; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

ÍTEM	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente De Acuerdo
<b>DIMENSIÓN 1: PROBLEMAS GENERADOS EN LA ETAPA POSTULATORIA DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497</b>					
1. ¿La etapa postulatoria contenida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 ha mejorado los tiempos respecto de la ley anterior?			X		
2. ¿Considera adecuada la etapa postulatoria contenida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo?				X	
3. ¿Considera adecuado el número de juzgados laborales para atender la carga de procesos en la Corte de Lima?		X			
4. ¿El número de especialistas judiciales en los juzgados laborales afecta la atención de la etapa postulatoria en los juzgados?			X		
5. ¿Considera que debe mejorarse el uso de nuevas tecnologías que permitan que las demandas sean entregadas a los despachos judiciales oportunamente?					X
6. ¿El número de jueces de la especialidad laboral es el adecuado para atender la carga de procesos que tiene la Corte Superior de Justicia de Lima?			X		
7. ¿Considera usted que la experiencia en la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo amerita una mejora de la etapa postulatoria de los procesos?			X		
<b>DIMENSIÓN 2: ETAPA DE CONTESTACIÓN DE DEMANDA Y EL DERECHO DE DEFENSA DEL DEMANDANTE</b>					
8. ¿Es importante para la defensa conocer la contestación de demanda antes de la primera audiencia con la parte demandada?				X	
9. ¿Considera que la presentación de la contestación de demanda en la audiencia conciliación afecta el ejercicio pleno del derecho de defensa de su patrocinado?				X	
10. ¿Considera que en los procesos ordinarios laborales la contestación de demanda sea presentada en un acto procesal independiente antes de la audiencia de conciliación?			X		
11. ¿Considera que en los procesos abreviados laborales la contestación de demanda debería presentarse antes de la audiencia de conciliación?				X	
12. ¿Considera una ventaja procesal para los empleadores demandados contestar las demandas en un plazo no regulado en la Ley?		X			
13. ¿Considera necesario una modificación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo para que la oportunidad de presentación de contestación de demanda sea notificada con anterioridad a la audiencia de conciliación?			X		
<b>DIMENSIÓN 3: EFICACIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN</b>					
14. ¿Considera la conciliación como una manera adecuada de conclusión del proceso laboral?				X	
15. ¿En su desempeño como abogado defensor ha observado disposición a conciliar de las empresas demandadas?				X	
16. ¿Los jueces laborales en Lima conducen a las partes a una conciliación para solucionar controversias?			X		
17. ¿Para usted resulta apropiado dos audiencias en el proceso laboral?			X		
18. ¿Considera usted que se debería establecer una audiencia única en los procesos laborales?			X		

## CUESTIONARIO 2. VARIABLE PLAZO RAZONABLE

El cuestionario evalúa la opinión de los abogados litigantes en el cumplimiento de Plazos Razonables en el proceso laboral, el tiempo entre la audiencia de conciliación y de juzgamiento.

Marque con un aspa (x) la respuesta que considere adecuada de las cinco opciones: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Neutral; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente De Acuerdo
<b>DIMENSIÓN 1: LOS PLAZOS RAZONABLES Y SU APLICACIÓN EN LOS PROCESOS LABORALES EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N°29497</b>					
1. ¿La duración de los procesos laborales es un problema desde antes de la vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo?				X	
2. ¿La nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 contiene plazos procesales claramente definidos?				X	
3. ¿Entre el ingreso de una demanda y entrega al juzgado hay un espacio de tiempo que supera los cinco días naturales?					X
4. ¿Se cumple el plazo establecido para que el juzgado admita a trámite una demanda?		X			
5. ¿Se encuentra claramente definido el plazo para contestar una demanda laboral?					X
6. ¿Se cumplen plazos razonables en la etapa postulatoria del proceso laboral?			X		
7. ¿Se ha superado el problema de procesos de larga duración de la especialidad laboral?			X		
<b>DIMENSIÓN 2: PLAZO LEGAL PARA VERIFICAR CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS DE DEMANDA</b>					
8. ¿Revisar el cumplimiento de requisitos de procedibilidad de una demanda requiere mucho tiempo?			X		
9. ¿Revisar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad de una demanda requiere más de cinco días?			X		
10. ¿Se encuentra expresamente definido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 el tiempo para admitir una demanda a trámite?			X		
11. ¿Considera que el plazo de cinco días que tiene el Juez para admitir una demanda luego de recibida es adecuado?			X		
12. ¿Los juzgados laborales de la Corte de Lima cumplen con el plazo legal para admitir una demanda?		X			
13. ¿Se puede considerar a la carga procesal como la principal causa de retraso en admitir a trámite una demanda laboral?			X		
<b>DIMENSIÓN 3: TIEMPO ENTRE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO EN JUZGADOS LABORALES</b>					
14. ¿Existe un período largo de tiempo entre la audiencia de conciliación y la de juzgamiento en los procesos laborales?			X		
15. ¿Se puede afirmar que una de las causas de demora entre las audiencias de conciliación y juzgamiento de los procesos laborales en la Corte de Lima es la falta de juzgados?		X			
16. ¿Considera que cada juzgado laboral debería tener una sala de audiencias para atender los casos de su competencia?			X		
17. ¿Se puede considerar que el plazo de tiempo entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento es un exceso y afectan los plazos razonables en el proceso?			X		
18. ¿La audiencia única puede considerarse una solución a la afectación de plazos razonables en los procesos laborales en la Corte de Lima?					

## ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

El análisis de confiabilidad que se realiza a un instrumento de recolección de datos tiene como finalidad medir el grado de precisión del mismo, de tal manera que estas sean precisas, estables independientemente del sujeto o tiempo aplicado, y además que se encuentre libre de errores. (Hernández et. al.,2014)

Se aplico el análisis de confiabilidad denominado Alfa de Cronbach a los dos instrumentos de recolección de datos de la presente investigación (cuestionario 1. Etapa Postulatoria y Cuestionario 2. Plazo Razonable); ya que los mismos presentaban los reactivos con alternativas de respuesta tipo Likert donde: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Neutral; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

Para la obtención de los datos, se aplicaron los instrumentos a un grupo piloto de 20 docentes fuera de la muestra.

La fórmula a utilizar fue la siguiente:

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

K= Numero de ítems

$S^2_i$  = Varianza de los puntajes de cada ítem.

$S^2_t$  = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

Para la valoración del índice de confiabilidad se utilizó la siguiente tabla:

*Valoración del Coeficiente de Confiabilidad (Alfa de Crombach)*

Valor Alfa	Interpretación
0 – 0,20	Muy baja
0.21 - 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Regular
0,61 – 0,80	Aceptable
0,81 – 1,00	Buena

Fuente: Adaptado Hernández et al (2014)



## Resultados del análisis de confiabilidad.

Se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, luego de aplicar a un grupo piloto (20 docentes).

### Cuestionario 1. Etapa Postulatoria

#### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	18

---

Nota. Fuente: SPSS versión 25

El Alfa de Cronbach es igual a **0,830** por tanto la confiabilidad del instrumento es buena.

### Cuestionario 2. Plazo Razonable

#### *Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,667	18

---

Nota. Fuente: SPSS versión 25

El Alfa de Cronbach es igual a **0,667** por tanto la confiabilidad del instrumento es aceptable.

Por lo tanto, se concluyó que ambos instrumentos pueden ser aplicados a la muestra de estudio.

**Base de datos análisis confiabilidad variable 1**

n	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	1	1	2	2	1	2	1	5	5	3	4	3	4	4	1	2	3	3
2	1	2	2	2	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	1	1	2	4
3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	5
4	1	1	2	2	5	2	5	4	5	5	4	3	4	3	2	2	1	3
5	2	3	1	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	2	1	1	5
6	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
7	1	1	3	2	4	2	5	3	4	3	4	5	4	4	1	1	3	5
8	5	2	2	3	5	1	3	2	2	2	3	4	3	5	2	1	2	2
9	2	4	1	3	2	1	4	4	3	4	5	5	2	4	5	3	1	2
10	4	5	4	1	3	3	5	5	2	1	3	5	1	4	5	3	5	2
11	2	3	2	3	4	1	4	4	4	5	5	4	5	3	2	2	4	4
12	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	5
13	1	3	3	3	1	2	4	3	2	4	3	1	1	5	2	1	1	1
14	1	2	2	3	4	2	3	2	2	5	3	5	5	4	1	1	5	3
15	1	3	1	3	1	4	4	1	3	3	5	4	1	2	3	1	3	1
16	1	3	2	2	4	1	1	2	3	2	2	3	5	5	1	4	1	1
17	2	2	1	1	5	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
18	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	5
19	1	1	2	3	5	2	4	3	4	3	4	5	4	4	1	3	2	3
20	1	3	2	2	4	1	3	2	3	2	2	3	5	5	4	4	1	1

Legenda: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Neutral; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

**Base de datos análisis confiabilidad variable 2**

n	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	5	1	4	5	5	5	5	4	5
2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2
3	4	1	4	1	1	2	4	1	1	4	5	4	5	4	4	5	5	5
4	2	2	5	5	1	2	3	1	2	4	3	3	4	5	5	5	5	5
5	2	5	3	2	2	1	4	3	1	5	1	3	2	4	1	1	5	1
6	4	1	4	3	4	4	1	1	1	5	2	5	4	5	2	5	5	5
7	5	3	4	1	4	1	3	1	1	2	2	3	3	5	5	3	2	1
8	4	1	3	2	1	3	3	3	1	2	1	5	3	1	3	4	2	2
9	2	1	4	1	1	5	3	3	2	3	1	4	5	1	1	3	4	4
10	3	2	3	1	2	1	1	5	3	2	2	2	2	2	4	3	1	5
11	4	4	4	4	4	2	4	1	2	4	2	4	5	5	3	5	5	5
12	4	2	1	3	5	1	2	4	1	5	1	3	3	4	4	1	3	1
13	5	2	4	1	1	3	1	5	1	4	5	2	5	1	5	5	4	5
14	4	1	5	1	1	1	5	1	1	5	1	4	1	4	4	2	4	2
15	2	1	5	2	1	4	1	5	1	1	2	5	4	1	2	2	3	4
16	4	1	4	1	1	1	1	2	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4
17	5	1	4	5	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5
18	5	1	5	1	1	1	1	2	2	5	5	4	3	3	4	4	4	4
19	1	1	5	1	1	5	2	2	2	5	1	1	2	2	2	2	1	4
20	3	1	5	1	4	1	2	5	3	2	1	1	5	5	5	5	3	3

Legenda: 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo; 3) Neutral; 4) De acuerdo; 5) Totalmente de acuerdo.

## **Anexo 5. Prueba de normalidad**

**Prueba de normalidad de los datos:** Es Someter los datos recolectados al análisis de normalidad nos permite determinar que prueba estadística es la más recomendada para el análisis de los mismos, es por ello que si los datos se distribuyen de forma normal se utilizaran las pruebas paramétricas de lo contrario las no paramétricas. En la presente investigación se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov por tener en cada muestra de estudio  $n > 50$ . Los resultados demostraron que los datos no tienen distribución normal (Ver Anexo 5); por consiguiente, se usó una prueba no paramétrica y la más adecuada es el análisis de correlación de Spearman.

**Nivel de significancia.** 5% (0,05)

**Regla de decisión:**  $p \geq 0,05$  datos se distribuyen de forma normal.

$p < 0,05$  datos no se distribuyen de forma normal.

### **Valor del Estadístico de Contraste Kolmogorov-Smirnov**

	N	Estadístico de prueba	Sig. asintótica(bilateral)
<b>Etapa Postulatoria</b>	110	,268	,000 <sup>c</sup>
Problemas generados en la etapa Postulatoria	110	,234	,000 <sup>c</sup>
Respuesta a demanda y el derecho de defensa del demandante	110	,465	,000 <sup>c</sup>
Eficacia de audiencia de conciliación	110	,220	,000 <sup>c</sup>
<b>Plazo razonable</b>	110	,337	,000 <sup>c</sup>
Duración de los procesos laborales	110	,433	,000 <sup>c</sup>
Cumplimiento de requisitos de demanda	110	,317	,000 <sup>c</sup>
Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento	110	,411	,000 <sup>c</sup>

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Valoración del coeficiente Rho de Spearman.

Valor rho-spearman	Interpretación
1	Correlación positiva perfecta
0,8 - 0,99	Correlación positiva muy Alta
0,6 - 0,79	Correlación positiva alta
0,4 - 0,59	Correlación positiva moderada
0,2 - 0,39	Correlación positiva baja
0,01 - 0,19	Correlación mínima
0	No existe correlación
-0,01 - -0,19	Correlación mínima inversa
-0,2 - -0,39	Correlación inversa baja
-0,4 - -0,59	Correlación inversa moderada
-0,6 - -0,79	Correlación inversa alta
-0,8 - -0,99	Correlación inversa muy alta
-1	Correlación inversa perfecta

Fuente: Coeficientes rho-Spearman.

## RESULTADOS INFERENCIALES

Correlaciones							
			Etapa postulatoria	Plazo razonable	Duración de los procesos laborales	Cumplimiento de requisitos de demanda	Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento
Rho de Spearman	Etapa postulatoria	Coeficiente de correlación	1,000	,796**	,605**	,746**	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	110	110	110	110	110
	Plazo razonable	Coeficiente de correlación	,796**	1,000	,790**	,935**	,657**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	110	110	110	110	110
	Duración de los procesos laborales	Coeficiente de correlación	,605**	,790**	1,000	,708**	,332**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	110	110	110	110	110
	Cumplimiento de requisitos de demanda	Coeficiente de correlación	,746**	,935**	,708**	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	110	110	110	110	110
	Tiempo entre audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento	Coeficiente de correlación	,567**	,657**	,332**	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	110	110	110	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

# Base de datos v1

n	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	1	3	1	2	4	2	4	3	5	4	5	3	4	4	2	3	3	5
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2
3	2	3	1	3	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	2	1	1	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
5	1	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	3	5	3	1	2	2	5
6	1	1	2	2	4	2	4	5	5	3	4	3	4	4	1	2	3	3
7	1	3	2	2	4	1	3	2	3	2	2	3	5	5	4	4	1	1
8	1	2	2	2	5	3	4	3	5	3	5	3	4	4	1	2	2	4
9	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
10	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
11	3	4	4	1	2	4	1	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5
12	2	2	2	3	5	2	3	3	4	5	4	5	5	3	2	3	2	5
13	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
14	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
15	1	2	3	2	5	2	4	5	5	4	5	4	5	3	1	2	1	3
16	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
17	1	1	2	2	5	2	5	4	5	5	4	3	4	3	2	2	1	3
18	2	3	1	3	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	2	1	1	5
19	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2
20	1	1	3	2	5	2	5	3	4	3	4	5	4	4	1	2	3	5
21	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5
22	1	2	3	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	3	1	3	3	4
23	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
24	1	2	3	3	5	2	5	5	5	4	5	4	5	3	1	1	4	4
25	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2
26	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
27	2	1	3	2	5	3	3	3	5	3	5	3	4	3	2	2	4	4
28	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2
29	2	1	3	2	5	3	5	3	4	5	4	3	5	4	2	1	5	3
30	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5
31	2	3	3	2	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	4	5
32	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
33	1	3	3	2	4	2	3	3	5	4	5	3	5	3	1	2	3	3
34	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2
35	1	3	3	2	5	2	3	5	4	4	4	4	5	3	1	2	3	5
36	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
37	2	3	2	3	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	2	2	4	4
38	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1
39	1	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	3	5	4	1	1	5	5
40	1	2	2	3	4	3	4	5	4	3	5	5	4	4	1	3	3	5
41	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
42	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5

43	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	2	1	5	3
44	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2
45	2	3	3	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	1	2	2	5
46	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
47	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2
48	1	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	5
49	1	1	5	3	3	2	5	4	3	1	5	5	1	3	5	2	5	2
50	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
51	1	1	3	2	5	3	5	5	4	4	5	4	5	3	2	2	1	4
52	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2
53	1	3	3	2	4	3	5	5	5	3	5	5	4	4	1	3	4	5
54	1	1	2	2	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	1	1	5	3
55	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1
56	1	2	2	3	5	3	5	4	5	5	5	3	4	3	2	2	4	4
57	2	3	1	2	5	2	3	3	4	4	5	3	5	4	1	2	4	5
58	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
59	1	3	3	3	4	3	5	5	5	3	4	3	5	3	1	3	2	4
60	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
61	2	1	2	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	4	2	3	2	4
62	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
63	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	2	1	1	5
64	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
65	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1
66	1	1	2	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	4	1	3	2	3
67	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
68	2	1	3	3	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	2	1	3	4
69	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5
70	1	3	3	3	4	2	5	4	4	5	5	3	5	3	1	2	2	3
71	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
72	1	1	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3
73	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1
75	1	1	3	3	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	1	2	2	5
76	2	2	3	3	5	2	3	3	5	5	4	5	5	4	2	2	4	3
77	1	1	2	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	3	1	2	4	4
78	1	3	3	2	5	2	4	4	5	3	5	4	4	3	2	3	1	4
79	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
80	2	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	1	1	4	4
81	2	1	2	3	5	3	3	3	5	5	4	3	4	3	1	2	5	5
82	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1
83	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
84	1	3	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	1	3	5	4
85	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
86	1	3	1	2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	1	3	3	4
87	2	1	1	2	5	3	3	3	4	4	4	5	5	3	2	1	4	4

88	2	3	3	3	5	2	4	3	4	5	5	3	5	3	2	3	2	4
89	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
90	1	1	3	3	4	2	5	4	5	5	4	5	4	3	2	2	1	3
91	1	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	4	5	4	1	3	1	5
92	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5
93	1	3	3	2	4	2	5	5	4	4	5	4	4	3	1	3	3	5
94	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
95	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	1	5
96	1	3	3	3	4	2	5	4	4	5	4	3	4	3	2	2	1	4
97	1	1	1	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	2	1	1	3
98	1	2	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3	4	3
99	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2
100	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5
101	2	1	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	2	3	1	5
102	2	2	1	2	5	2	3	5	5	3	4	3	5	3	1	2	1	3
103	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1
104	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
105	1	1	1	3	5	3	5	3	4	4	5	5	4	3	1	3	3	5
106	2	1	1	3	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	2	3	2	4
107	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1
108	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
109	2	2	1	3	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2	3	1	4
110	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1



## Base de datos v2

n	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18
1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2
3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
6	4	1	4	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	4	5	4	5	3
7	5	2	4	1	1	1	2	1	2	5	4	3	5	4	3	5	3	5
8	5	2	4	1	2	1	1	2	1	5	5	4	5	3	3	4	4	5
9	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
10	3	1	4	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	3	5	4	3	4
11	4	2	5	2	1	2	2	1	1	4	4	5	3	3	4	4	5	3
12	4	2	5	2	1	1	2	2	2	4	5	5	4	5	5	5	3	3
13	4	1	4	1	2	1	2	2	1	5	5	4	4	4	5	3	5	4
14	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2
15	3	1	4	1	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3	3	5	4	3
16	5	1	5	1	2	1	1	1	2	4	4	5	3	5	5	5	5	5
17	5	2	5	2	1	2	2	2	1	5	4	5	3	5	5	3	3	4
18	3	1	4	2	2	1	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	5	5
19	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2
20	4	2	5	2	1	2	1	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5
21	5	1	4	1	1	2	1	2	2	4	5	5	4	5	3	4	5	4
22	4	1	5	2	2	1	1	2	2	4	5	3	5	5	3	4	5	3
23	3	1	5	2	2	1	1	2	2	4	5	5	3	4	5	3	5	4
24	5	1	4	1	2	1	1	1	1	5	5	3	5	4	4	3	4	4
25	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
26	3	1	5	2	1	1	2	2	2	5	4	3	5	5	3	5	3	5
27	4	1	4	2	2	1	1	2	2	4	5	3	5	5	3	5	4	3
28	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2
29	3	1	5	1	1	2	2	2	1	5	5	3	4	4	5	3	3	4
30	3	1	5	1	1	1	2	2	1	4	5	5	5	3	4	3	5	5
31	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
32	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
33	3	1	5	1	1	1	2	2	2	4	4	5	5	4	5	3	5	3
34	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
35	4	1	5	2	1	2	2	2	1	5	4	3	5	5	4	5	4	5
36	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
37	4	2	5	2	2	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4	5	3	5
38	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2
39	5	1	4	1	1	1	1	2	2	4	5	5	4	3	3	5	3	3
40	4	2	4	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3
41	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
42	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5

43	5	2	4	2	2	2	2	1	2	5	5	4	5	3	5	3	4	3
44	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
45	3	2	5	1	2	2	1	2	1	4	4	5	5	3	5	4	3	3
46	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5
47	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1
48	4	1	5	2	2	2	1	1	1	5	5	3	4	5	4	5	3	3
49	5	2	4	2	1	2	1	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4
50	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
51	5	1	4	1	1	1	2	1	1	4	5	5	3	5	5	3	3	4
52	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
53	5	2	5	2	2	1	2	1	2	4	5	5	5	3	5	3	3	5
54	4	1	4	2	1	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	3	4	3
55	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
56	5	1	5	1	1	1	1	1	2	5	4	3	3	5	5	4	5	4
57	4	2	4	2	2	2	2	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	5
58	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
59	5	2	4	2	2	1	2	1	1	5	5	5	4	5	4	3	5	4
60	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1
61	5	1	5	1	1	1	2	1	2	5	4	5	4	3	5	3	3	3
62	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
63	4	2	4	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	5
64	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
65	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
66	3	2	5	1	1	2	1	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	4
67	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
68	3	2	4	1	2	2	1	2	2	5	5	5	3	4	5	3	5	5
69	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
70	5	1	4	2	2	1	2	1	2	4	5	4	4	4	4	3	5	5
71	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
72	4	2	5	2	2	1	1	2	2	5	4	4	3	3	4	5	5	3
73	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
74	5	1	5	1	2	2	2	1	1	4	4	3	5	3	5	5	4	5
75	3	1	5	1	1	2	2	2	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5
76	4	1	4	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	5	3	4	5	5
77	5	1	5	2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5
78	5	1	4	1	2	1	1	2	1	5	4	3	3	5	3	3	4	3
79	3	2	4	1	2	1	2	1	1	5	4	3	5	3	5	4	4	3
80	3	1	5	1	1	2	2	1	1	5	5	4	3	4	4	5	3	4
81	4	2	4	2	2	1	2	1	2	4	5	5	5	4	5	3	4	5
82	5	2	5	2	1	1	1	1	1	5	4	5	3	4	3	4	4	5
83	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
84	5	2	5	2	1	2	1	2	1	4	5	5	5	3	4	4	4	3
85	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4
86	4	2	4	1	2	1	1	2	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4
87	5	1	4	2	2	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5

88	5	1	5	1	2	1	1	2	2	5	5	4	3	3	4	4	4	4
89	4	1	4	2	2	1	1	2	1	5	4	3	5	5	3	5	5	3
90	3	1	5	2	2	2	1	1	1	4	4	3	3	3	5	3	4	5
91	3	2	4	2	2	1	2	1	1	4	5	4	5	4	5	3	5	5
92	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
93	4	1	4	1	1	1	1	1	2	5	5	5	3	5	5	4	4	4
94	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
95	3	1	4	2	2	2	1	2	1	4	4	3	4	5	5	3	3	3
96	4	1	4	1	2	2	2	2	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5
97	3	2	4	1	1	2	2	2	2	5	5	3	3	3	5	5	5	3
98	3	1	5	2	2	1	1	2	2	5	4	3	3	3	5	4	5	3
99	5	2	5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	3	5	3
100	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
101	4	1	5	2	1	2	2	2	2	5	5	5	4	3	3	5	5	3
102	3	1	4	2	1	2	1	2	2	4	5	5	3	4	4	4	5	3
103	5	1	4	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	3	4	4	5	3
104	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5
105	3	2	4	2	2	1	1	2	2	4	5	5	5	4	4	5	3	4
106	4	1	5	1	1	2	2	2	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4
107	5	2	4	1	1	1	1	1	2	5	5	4	4	5	3	4	5	3
108	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4
109	4	1	5	1	1	2	1	2	1	5	5	4	3	3	4	4	3	3
110	5	1	4	2	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	3	5	5	4