



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Principio de Celeridad y su incidencia en el Proceso de
Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas privadas, San
Borja - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Estrella Valentín, Jimmy Esteban (ORCID: 0000-0002-8329-9823)

ASESOR:

Mg. Urteaga Regal, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Procesal Laboral

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico todo mi corazón el presente informe de investigación, a mis padres, que me formaron con valores y muchos de mis logros se los ellos, los mismos que me motivaron constantemente.

Agradecimientos

Quiero agradecer a Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de continuar con mis estudios universitarios, y brindarme todos los medios necesarios para la presentación del informe de investigación.

También quiero agradecer a mis padres y hermanos(as), por su apoyo incondicional por sus consejos y pautas para salir adelante en todos los aspectos de la vida, enfocando en mi determinación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	15
3.3 Escenario de estudio	15
3.4 Participantes	15
3.5 Técnicas y recolección de datos	15
3.6 Procedimiento	16
3.7 Rigor Científico	17
3.8 Método de análisis de datos	17
3.9 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	41

Resumen

La presente investigación denominada, Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja - 2020; tuvo como objetivo determinar como el principio de celeridad incide en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas.

La Metodología empleada en el estudio fue el enfoque cualitativo y de tipo básico contando con un diseño de teoría fundamentada. Así mismo se utilizó como instrumentos de recolección de datos a la guía de entrevista y guía de análisis documental.

La conclusión a la que se llegó fue que el principio de celeridad no se cumple en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, ya que puede convertirse en este tipo de despido porque sus causas no están contempladas en la legislación la cual brinda la protección adecuada a toda persona que ha sido despedida en forma injusta, Recalcando y haciendo denotar cuando existen deficiencias en el debido proceso.

Palabras clave: Principio de celeridad, debido proceso, indemnización, audiencia de juzgamiento, audiencia de conciliación.

Abstract

The present investigation called, Principle of speed and its incidence in the Compensation Process for Arbitrary Dismissal in Private Companies, San Borja - 2020; Its objective was to determine how the principle of speed affects the Compensation process for arbitrary dismissal in private companies.

The Methodology used in the study was the qualitative and basic approach with a grounded theory design. Likewise, the interview guide and document analysis guide were used as data collection instruments.

The conclusion reached was that the principle of speed is not met in the Compensation process for arbitrary dismissal in private companies, since it can become this type of dismissal because its causes are not contemplated in the legislation which provides the adequate protection for any person who has been unfairly dismissed, highlighting and pointing out when there are deficiencies in due process.

Keywords: Principle of speed, due process, compensation, trial hearing, conciliation hearing.

I. INTRODUCCIÓN

La **realidad problemática**, tiene un nacimiento por el despido arbitrario que es uno de los conflictos de orden jurídico que con más frecuencia se puede visualizar en el derecho laboral, tal es el caso de la empresas privadas del distrito de San Borja, causando un mal precedente de forma negativa en los trabajadores, quienes frecuentemente se les despedía sin alguna causa que justifique los motivos de su salida más aun no amparados en ningún momento por la legislación laboral Peruana; por esta razón muchos trabajadores asistían en busca de las Instituciones Judiciales correspondientes al derecho laboral con el objetivo de solicitar la tutela jurisdiccional con efectividad.

Actualmente se encuentra vigente la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ley N° 29497 que es la legislación como norma reguladora del desarrollo del proceso laboral el cual presenta un contenido con principios adecuadamente eficientes los cuales demuestran efectividad en los litigios entre el empleador y los trabajadores, en habidas cuentas es el principio de celeridad el ente rector de este proceso laboral, en relación al despido arbitrario de la empresa privada en el Distrito de San Borja haciendo un enfoque sobre la actualización de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. De tal forma que la investigación se centra en la determinación de la incidencia del principio de celeridad en todo el proceso de la indemnización dado a consecuencia del despido arbitrario de tal forma como se ha manifestado y determinando cuáles son las partes que ha seguido durante el proceso, y si estas en algún momento han generado alguna utilidad al trabajador que ha sido despedido de forma indiscriminada. Así mismo se llegó a conocer en primer término la realidad actual del principio de celeridad además se analizó de qué forma se mejoraría su utilización, así como realizar la corrección de sus imperfecciones. Hasta hace algún tiempo determinado los plazos determinados eran muy largos y sus programaciones para los actos procesales, manejaban en forma escrita actualmente se llevan adelante poniendo énfasis en el principio de celeridad siendo de gran importancia realizar las audiencias con las gestiones de sus propios abogados.

En relación a la problemática de esta investigación se plantea de una forma diferente de redacción tomando en consideración algunas características de la situación del problema, elaborando las siguientes preguntas.

El **problema General** del estudio de investigación fue; ¿De qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja-2020?

El **primer problema específico** fue; ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?

El **segundo problema específico** fue; ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?

La **justificación teórica** del estudio de la investigación consistió en emprender todas las definiciones que guardan relación con el principio de celeridad de la Nueva ley procesal del trabajo, dentro del desarrollo de la indemnización por despido arbitrario con el único objetivo que sirva como herramienta útil para que realice una contribución con los trabajadores que se han visto afectados por los despidos; así mismo para que la parte jurídica conozca cómo se ha venido ejecutando, en cuantas partes parte se ha aplicado y lo beneficioso que ha sido para los trabajadores, además la investigación tuvo un impacto social porque se investigó si efectivamente había tenido incidencia en el desarrollo del proceso por el despido arbitrario cuando era aplicado por los abogados y el Juez del respectivo juzgado de trabajo cuando se realiza la defensa de sus defendidos, para tener siempre una información actualizada.

En cuanto a la **justificación práctica**, consistió en mostrar su situación del problema que atravesaban los trabajadores que han sido despedidos en forma arbitraria en las empresas del Distrito de San Borja, analizando y explicando los

conceptos que cumplieron con reconocer la incidencia del principio de celeridad, en el desarrollo del proceso de indemnización por el despido arbitrario con el objetivo de plantear una solución aceptable en la aplicación del principio de celeridad así mismo los trabajadores asistan a las instituciones jurídicas según la jurisdicción correspondiente para hacer prevalecer sus derechos que han sido opacados.

Respecto a la justificación metodológica, se ha realizado aplicando un enfoque cualitativo, según el tipo y diseño de este trabajo de investigación, el cual se alimentó con buenos recursos bibliográficos para su desarrollo. Para De la Cruz, (2020) Sobre los objetivos de la investigación, deben ser proporcionados según los enunciados que señala el autor.

Entonces, el **objetivo general** fue; Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Como **primer objetivo específico** es Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

El **segundo objetivo específico** fue; Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

El **supuesto general** fue; El principio de celeridad no se cumple en los procesos de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja, 2020, en razón del desconocimiento de los nuevos cambios y mejoras en la nueva Ley procesal laboral.

El **primer supuesto específico** consiste en; el principio de celeridad no se cumple en la audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas

privadas, San Borja, 2020, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos procesales.

El **segundo supuesto específico** fue; el principio de celeridad no cumple en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos legales.

II. MARCO TEÓRICO

Para brindar sustento y firmeza a la presente investigación se tienen estudios previos relacionados con el tema. Así, como **antecedentes de alcance nacionales** se encuentra la investigación elaborada por Pérez (2019) en su artículo científico titulado “El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Tramitación de La Nueva Ley Procesal del Trabajo”, cuya conclusión determina que el principio de celeridad debe ser siempre un compromiso de todo trabajador de justicia en razón a que la carga de sentencias genera más carga procesal lo cual es determinante para administrar correctamente los tiempos en bien de llevar un debido proceso en forma célere en bien de los trabajadores que buscan Justicia.

Así también, Velásquez (2017) en la Investigación de la Legislación Peruana frente a la defensa del trabajador según el despido arbitrario tiene como objetivo investigar y analizar las sentencias del tribunal de justicia constitucionalmente así como también los articulados de la legislación de la productividad y competencias laborales en relación al despido laboral, habiéndose encontrado que el trabajador busca celeridad en la justicia laboral además de los abusos que se puedan cometer con el fin de retirarlo del trabajo arbitrariamente por lo tanto se concluye que es importante la defensa del derecho laboral en todas sus partes contra el despido arbitrario del trabajador Peruano.

Asimismo, Cruzado (2015) en la investigación Derechos de la trabajadora en periodo de gestación y la extinción de su relación laboral, teniendo como objetivo el trabajo que realizaba en el periodo de prueba con la salvedad que dicha trabajadora se encontraba embarazada, realizando un trabajo de prueba, habiendo encontrado una forma de despido totalmente arbitraria considerándose como formas de despidos totalmente ilegales que no se adecuan a la normatividad vigente laboral por lo que se concluye que es importante aplicar la celeridad en la defensa laboral toda vez que, la trabajadora al encontrarse en evolución de embarazo los determinantes legislativos laborales concluyen que este despido es

nulo, caso contrario considerándose como acto de discriminación por parte del empleador.

En los **antecedentes internacionales** se tiene la Tesis de Garrido (2016) en su tesis titulada Relación de “La aplicabilidad de los principios de economía y celeridad procesal en el COGEP”, Código general de Procesos en Colombia, cuya conclusión determina que el principio de celeridad incide positivamente en la aplicación del COGEP en razón a que el debido proceso son de tramitaciones más céleres mejorando en cuanto al tiempo así como a las diligencias que se llevan a cabo en el proceso contribuyendo a mantener una gestión judicial positiva en bien de la administración de Justicia.

Asimismo, Venegas (2017) en su investigación del despido ineficaz de la justicia ecuatoriana cuyo objetivo, es garantizar los derechos laborales de los trabajadores de tal forma que se sienta como una fortaleza para el bienestar del trabajador haciéndole reconocer que existe una legislación de trabajo que garantiza la protección de los despidos intempestivos realizados muchas de las veces por los empleadores de la empresas por lo que se concluye que es de urgente priorización analizar con capacidad de resolución de legislación laboral la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en la búsqueda de un equilibrio de justicia.

Así también, Quintero (2017) en la tesis Aplicación de los principios de celeridad, en el debido proceso y las cuales son empleadas en el sistema de justicia colombiano, como principales herramientas para la administración de los recursos públicos, este sistema célere garantiza la combinación entre el principio de celeridad y el haber dado buenos resultados en los procesos de cobro coactivo en la administración del estado colombiano, tomando en cuenta que para ejecutar y tener éxito en los, debidos procesos laborales, la celeridad debe guardar una interdependencia de garantía para todos sus actos de cobros coactivos.

Andrade (2019) en el trabajo de investigación Vulneración del principio de celeridad en el juicio oral en Materia Laboral cuyo conclusión es investigar la importancia de generar responsabilidades en los inspectores de trabajo en Ecuador

donde es importante tratar los conflictos laborales que hayan sido retenidos en la administración de justicia hasta un año de antigüedad y que debido a la carga procesal lo han dejado en abandono por lo que se necesita una intervención oportuna y fehaciente para lograr que el principio de celeridad se aplique al debido proceso laboral encontrándose en esta investigación la aplicación de la tutela específica y efectiva para hacer justicia sobre los derechos laborales del trabajador, denotando que en Ecuador tiene influencia en estos actos los antecedentes y el marco jurídico como en muchos países donde se aplican reformas laborales relacionadas a la celeridad según su propio sistema de seguridad laboral.

Algarín (2019) en su título de investigación Aplicación de la Celeridad al proceso laboral Colombiano, concluyendo sobre la forma de cómo se debe impartir este principio en todos los procesos laborales judicialmente así como el rol que debe cumplir dentro del ordenamiento jurídico como una forma de garantizar ante el congestionamiento y la moratoria que se denota como un gran problema ya que no se cumple con la aplicación del principio de celeridad, por lo tanto se busca que el principio de celeridad en el debido proceso sea una garantía permanente para realizar un buen proceso laboral con la celeridad e inmediatez de este acto.

Valladares (2016) por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) precisa que los conflictos laborales se deben resolver en un tiempo máximo de seis meses, agotando todas las instancias y aplicando el principio de celeridad en cada una de ellas. Dicha entidad refiere que en la actualidad el acceso a la justicia laboral ha mejorado significativamente, lográndose resolver los conflictos con mayor prontitud. Añade que la nueva ley procesal del trabajo, tiene como fin principal resolver los conflictos laborales judiciales en plazos breves, así como recurrir a mecanismos alternativos como son la conciliación extra judicial, la administrativa y el arbitraje, proporcionados por dicha entidad.

Asimismo tenemos a Alvarado, que menciona lo siguiente:

El principio de celeridad procesal es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal

que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. En efecto, en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 26636, se reconoce el principio de celeridad. Sin embargo, la misma ley (artículo 61) establece la vía ordinaria, a la cual está sometida la mayor parte de los reclamos, para los asuntos contenciosos de competencia de los juzgados especializados de trabajo. (2017, p. 34)

Valladares (2016) de acuerdo con los fundamentos legales antes descritos, se considera que la **celeridad** en el proceso laboral, más que un ideal, es una necesidad por el carácter de los beneficios que se pretende, y por las dificultades económicas que siempre debe afrontar el trabajador. De no cumplirse esto a cabalidad se pueden generar dilaciones y demoras dentro del proceso que obligan al trabajador aceptar cualquier oferta de pago, por desproporcionado que sea. La correcta aplicación del Principio de Celeridad tiene gran importancia dentro de los procesos de carácter laboral, debido a que permite resolver el conflicto entre el trabajador y su empleador, y de esta manera garantizar el respeto de los derechos laborales. Diversos juristas señalan que todo proceso laboral debe buscar la rapidez en su resolución. Para ello se requiere la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios y brevedad de los plazos, limitación de las instancias y perentoriedad de los términos. Asimismo refieren que la celeridad esta intrínsecamente ligada a los plazos y al impulso de oficio por parte del juez; y por ende debe ir complementada con otros principios como la inmediación 1, la concentración 2 y la oralidad. Es importante tener presente que la celeridad no solo debe ser considerada como un principio jurídico que permite la brevedad o rapidez en los actos procesales, sino que también impide y sanciona su dilatación innecesaria. Estos hechos se encuentran implícitos.

Ramos (2020) el principio de celeridad es la respuesta positiva y efectiva a un determinado tiempo en forma justificable llevando adelante las pretensiones de las partes jurídicamente y evitando el alargamiento de los plazos determinados lo cual

causa un impacto negativo en Justicia. El principio de celeridad involucra a las partes procesales para que cumplan también con la oralidad, porque no solamente son escritos, sin embargo Flores (2018) explica que la celeridad y la oralidad en forma depurada se aplicaba solamente en culturas y civilizaciones muy antiguas. Para Osorio (2019) la parte procesal en el planteamiento del nuevos sistema procesal con formas orales con la excepción de la demanda y la contestación que por lo general van a ser escritas, en otros actos el Juez procederá a dar resolución a los litigios judiciales en las audiencias de juzgamiento.

Pecino (2018) el principio de celeridad guarda cierta vinculación con la participación del plazo razonable lo cual está contenido y guarda vinculación con los tiempos de minimización lo cual permite ahorrar los gastos, se debe tomar en consideración que la aplicación del principio de celeridad debe garantizar los tramites en los plazos señalados tratando en lo posible de manejar también los actos procedimentales.

Arévalo (2018) en el principio de celeridad guarda relación con el empleo de la palabra en forma oral así mismo se considera de mucha importancia la litigación oral con lo cual se demuestra que se está haciendo uso de un debido proceso laboral. Contreras (2018) en algunos actos por decisión del Juez se va a desarrollar administrativamente en forma de escrito, la mayor parte de los actos que se desarrollan con celeridad.

Finalmente se puede concluir para Vargas (2017) que el principio de celeridad es una herramienta que favorece las buenas aptitudes de los litigantes a la vez que hace uso de varios factores muy importantes también como son el proceso célere y el principio de concentración.

Asimismo, Guillermo (2019) menciona con respecto a la celeridad en las audiencias la ley es clara porque determina que en todos los procesos laborales resalta el trabajo de la celeridad y la oralidad de tal forma que los abogados litigantes lleven a debate sus mejores argumentaciones y celeridad de los procesos,

en el momento de la defensa pero resaltando siempre la intervención de los magistrados cuando dirigen el proceso para emitir su propio fallo al final del proceso.

Con respecto al **debido proceso** tenemos que en la jurisprudencia del tribunal constitucional (2006) menciona que:

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al debido proceso comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona, pueda considerarse como justo. (p.23)

También tenemos en el artículo 8 de la convención americana sobre derechos humanos (Pacto de San José), menciona que:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formuladas contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. (1969, p.1)

Rodríguez (2018) en cuanto a la gestión de los tramites siempre se esta utilizando la celeridad de la documentacion durante todo el proceso judicial con la presencia de los magistrados entendiendo desde nuestro punto de vista que la celeridad es una accion renovadora y diferente. Navarro (2019) continuando con la investigación revisamos los aspectos de la casación 5476- 2017 la cual establece según la nueva ley procesal del trabajo que el debido proceso se debe realizar en forma célere y también con mucha dinámica donde se pueda observar que las tramitaciones se realicen en las audiencias.

En relación al proceso **de indemnización por el despido arbitrario**, Benavides (2019) explica que en el derecho del trabajo se presentan mucho conflictos por lo tanto con la Nueva ley procesal del trabajo, en el debido proceso se esta direccionado para resolver todas la controversias que se presenten entre ambas partes ya que se ha investigado que en la parte laboral hay formas que demuestran algún tipo de abuso hacia los trabajadores lo que muchas veces constituye una forma de ser un despido ilegal el cual debe ser justiciable ya que el trabajador ha demostrado su esfuerzo y trabajo entendiéndose entonces que un proceso de indemnización se lleva a tramite por la vía ordinaria laboral, para brindar protección a los derechos individuales del trabajador. Así mismo también refiere Matos (2017) que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, incluye en el proceso ordinario laboral los medios impugnatorios con el objetivo de que la relación laboral busque por los medios judiciales su repocisión o restablecimiento de su trabajo para lo cual interviene el Juez especializado en trabajo tomando en cuenta que los tipos de despido deben contar con alguna indemnización y deben ser gestionados en la parte ordinaria laboral.

Asimismo, Poma (2018) menciona que la indemnización tiene un equivalente a una remuneración y media con un limite de 12 sueldos, siendo el plazo para realizar la demanda por el despido arbitrario de 30 días a partir de haberse producido los hechos, el cual esta señalada en el articulo 36 de la ley general del trabajo.

También es pertinente explicar que la Constitución Política del Perú brinda al trabajador una excelente protección en el abuso del despido arbitrario siendo importante resaltar que este despido como causa justa este considerada en la ley y que sea comprobada debidamente. Según Zegarra (2017) se debe tomar en cuenta que las indemnizaciones al término de las relaciones laborales se determinan como irrenunciables por lo que es importante hacer conocer que no se debe aceptar clausula alguna que implique la falta de conocimiento. También Valderrama (2018) la ley del trabajo considera al despido nulo y en los casos de hostigamiento por parte del empleador se activa el artículo 30° de la referida ley del trabajo con derecho a solicitar su respectiva indemnización por el despido arbitrario.

También es importante resaltar que en otros países como Sudáfrica tenemos a Franco (2019) argumentaron que en la región Sudafricana cuando se presenta el caso de un despido injusto la corte ordena inmediatamente su indemnización. Así también en el País de la India según sus leyes de trabajo en el considerando de tiendas cuando el empleador da por concluida su relación laboral con dicho trabajador debe extenderle una notificación por anticipado según calendario por espacio de 30 días en la cual le debe generar su indemnización económica.

También, Rosas (2019) señalo que en nuestro país, dicho proceso laboral en su forma ordinaria tiene como partes a las **audiencias de conciliación** y de juzgamiento; dándose el caso que la audiencia de conciliación se da una vez que la demanda ha sido admitida a los 30 días calendario siguientes para su calificación y en relación al demandado debe llevar su contestación a la demanda que se le ha realizado, además es bueno conocer el mecanismo inmediato de solucionar esta Litis es la conciliación el cual está señalado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Asimismo, Rodríguez (2017) explico que el objetivo de dicha audiencia es llegar a una solución de conflicto según las Alternativas de conciliación que existan entre ambas partes, tratando de evitar llegar a la audiencia de juzgamiento siendo muy importante el rol protagónico del Juez que debe ser un generador de tratar de lograr una negociación positiva para asegurar los derechos del trabajador.

Toscano (2018) en el proceso ordinario laboral se considera que la audiencia de conciliación siempre está integrada a la celeridad y oralidad, tomando en cuenta el articulado 43° de la Nueva ley procesal del trabajo, estas audiencias dan inicio con la identificación de las partes en el caso de que una de las partes no tenga asistencia será declarado como rebeldía lógicamente lo que se busca es lograr un acto conciliatorio en búsqueda de una solución adecuado al problema presentado pero el Juez busca en todo momento que no se atente contra la irrenunciabilidad de derechos. Para Cruz (2019) en este sentido podemos afirmar que la audiencia puede extender hasta en un periodo de treinta días por lo que el Juez le brinda la situación de cosa juzgada, determinando que las partes dispongan de las prestaciones señaladas en el caso de que no existiese un acuerdo el Juez

procederá a efectivizar las pretensiones así como notificar al demandado para que entregue su respuesta a través de un escrito y en tiempo determinado se le programara la fecha de audiencia de juzgamiento en un plazo totalmente definido.

Asimismo, Reyna (2017) señala que al no existir un acuerdo predeterminado se realizara la respectiva **audiencia de juzgamiento** la cual agrupa varias partes del debido proceso como los alegatos también la sentencia en cuanto a la revisión de la teoría del caso también se presenta la etapa de confrontaciones, de tal forma que esta audiencia facilite la ejecución de los principios de celeridad y oralidad así también como el de la inmediación permitiendo a los litigantes realizar una buena defensa en el proceso laboral.

Orbegoso (2018), en la etapa de inicio reconocida como la audiencia de juzgamiento más claramente en la confrontación de posiciones se presenta el petitorio de la demanda así como su respectiva fundamentación fáctica, luego se realiza una explicación de los hechos por parte de la demandada en la cual sustentaran sus contradicciones. Obtenido las evidencias a continuación, el Juez realizara el juramento de las dos partes los cuales intervendrán ordenadamente respetando las entrega de los documentos en forma celere así como las declaraciones de las partes, siendo reconocible que los actos probatorios pueden extenderse hasta por 5 días.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Bedregal (2017) señala el tipo de investigación cualitativa contiene características relacionadas a las conductas de los actores involucrados en una situación problemática, con el detalle a saber de qué no necesita comprobación de los supuestos muy por el contrario implica su descubrimiento, por lo que este tipo de investigación busca comprender los hechos en la estructura social así como los aspectos subjetivos entre el investigador y los actores obteniendo un resultado de contexto netamente social.

En este trabajo de investigación según el enfoque cualitativo, como problema de orden social, se determinó, Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja, 2020, habiendo iniciado con la recolección de los datos según el uso de la Guía de entrevista direccionada a los profesionales del derecho así como la elaboración de la Guía de análisis documental con los cuales se demuestra la capacidad de investigación en los supuestos jurídicos. Por lo tanto según Vargas (2019) podemos determinar que el tipo de investigación es básica.

Cruzado (2019), nos brinda alcances del fenómeno social y también como característica a la indagación, con la averiguación de varios conocimientos con el análisis realizado podemos decir que se utilizó la investigación básica porque los datos ya los hemos obtenido y con lo investigado se aplicó una teoría, la cual absolvió la problemática señalada.

El **diseño** de la investigación se ejecutó con la **teoría fundamentada**, que según, Paramo (2018) comprendiendo el análisis de todos los datos a través de métodos de comparación de tal forma que el investigador recoge y realiza la clasificación así como la evaluación y comparaciones del análisis teórico, también se constata y se realiza la comprobación de similitudes. Dickinson (2019) en el estudio de investigación cualitativa se dilucidaron dos categorías Celeridad e indemnización por despido arbitrario en las cuales se buscó su correlación así como

sus definiciones. Continuando con nuestra investigación se determinó que el **nivel es descriptivo** tiene un límite espacial y temporal haciendo un énfasis en los elementos internos y externos.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

La matriz de categorización se desarrolló en los anexos 4.

3.3 Escenario de estudio

El escenario de estudio se delimitó al distrito San Borja, región que para el año 2020 registró despidos arbitrarios por empresas privadas, cabe mencionar que las entrevistas involucraron no solo a las personas especialistas, sino también el lugar donde se generaron dichas entrevistas. Es pertinente mencionar que el escenario de las entrevistas que se aplicaron fueron las respectivas oficinas de los abogados.

3.4 Participantes

En el presente estudio se consideraron los conocimientos y experiencias de abogados especialistas en el derecho laboral, civil y constitucional, considerando además del Principio de Celeridad, el proceso de indemnización por despidos arbitrarios, audiencia de juzgamiento y audiencia de juzgamiento. Al efecto expresaron sus opiniones con respecto al tema de estudio, en función de la aplicación del instrumento que fue previamente validado por expertos.

El universo con el que se trabajó se conformó por seis (6) abogados especialistas en las áreas de derecho laboral, civil y constitucional. En el anexo 5 se muestra la lista de los entrevistados.

3.5 Técnicas y recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos se refieren a cada uno de los procesos, métodos y procedimientos por medio de los cuales se obtienen los datos de la investigación, con la finalidad de alcanzar los objetivos que hubiere planteado

Carrasco (2017). Para el desarrollo del presente estudio se utilizaron las siguientes técnicas:

- Análisis documental sobre el principio de celeridad, audiencia de conciliación y audiencias de juzgamiento.
- Se realizó una entrevista a abogados litigantes.

En cuanto al método, se aplicó el de la observación participante, Schettini y Cortazzo (2016). En general se copiaron las entrevistas, se grabó el audio para garantizar la veracidad y confiabilidad de la información. Para el entrevistado se realizó una construcción de significados del tema de estudio, mediante una guía de preguntas, abiertas, de la clase general y de tipo de opinión, las cuales partieron de planteamientos globales, donde se le solicitó al participante su punto de vista Hernández et al., (2014). El esquema de preguntas y secuencia no estuvo prefijado, las preguntas tuvieron un carácter abierto y el entrevistado pudo ir construyendo su respuesta.

A los efectos del análisis documental, se recabó información de fuentes documentales, usando la **guía de análisis documental** como instrumento. Por otra parte, se tiene que los instrumentos de recogida de datos fueron confiables y válidos, lo que se consolidó con la certificación de tres expertos en la materia. En el anexo 6 se presenta la validación del instrumento.

3.6 Procedimiento

Durante la construcción de la investigación se realizó el respectivo análisis de la información y los datos de mayor importancia habiéndolos seleccionado y comprobado que eran los más importantes para el logro de los objetivos determinados, sistematizando todos los resultados para la presentación correspondiente.

Se sistematizó la información recolectada con una orientación referente a que los datos elegidos fueran los pertinentes para llegar a cumplir los objetivos, general y específicos. Finalmente, los datos se ordenaron de forma metódica con la intención de generar la integración de resultados; lo que llevó a enunciar las conclusiones del trabajo.

3.7 Rigor Científico

A los efectos del rigor científico, cabe señalar en primer lugar que la fiabilidad y la validez son cualidades fundamentales de este rigor, y corresponde por una parte a lo que deben tener pruebas de la recogida de datos, consignados en los instrumentos de carácter científico, de esa forma se garantizan que los resultados son merecedores de crédito y confianza, Noreña et al. (2012).

En cuanto a la validez del instrumento y la confiabilidad, se observa que a aplicarse un cuestionario, la validación es esencial para consolidar que los resultados sean certeros y ajustados a la realidad, para evitar consecuencias fatales en estudios robustos. Así, ante la existencia de distintas maneras de realizar la validación de los instrumentos, puede usarse la que el investigador considere más ajustada, siempre que cumpla con todo el rigor científico necesario Noreña et al (2012).

El rigor científico se vincula igualmente con el valor y calidad de la investigación, en donde destacan elementos como la ética empleada por el autor al momento de desarrollar la investigación, siempre vinculado a los instrumentos de los que se vale y relacionado con la confiabilidad de la información Abanto (2014).

3.8 Método de análisis de datos

El método de análisis de los datos fue realizado conforme los pasos establecidos por Hernández et al. (2014), los cuales correspondieron a la revisión general de todos los datos, con la intención de disponer un panorama general de los materiales, implementación de un proceso de organización de datos e información, aplicando al efecto los criterios de información obtenidos del panorama general y planteamiento de los supuestos y explicaciones resultantes.

3.9 Aspectos éticos

Aguilera (2018), esta investigación ejecuto todos los parámetros científicos durante todo su camino cumpliendo y aplicando los criterios científicos de la Universidad Cesar Vallejo siendo revisados en sus aspectos metodológicos, acoplado el

sistema APA además de la normatividad con inclusión de los citados y referencias según sus correspondientes autores respetando los reglamentos éticos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se presentan los resultados en la guía de entrevista como también en la guía de análisis documental.

En relación a la **guía de entrevista** se obtuvieron los siguientes resultados:

En relación al **objetivo general**; Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020. Cuya **primera pregunta** fue: ¿En su opinión de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas. San Borja - 2020?

Los expertos; Luna (2021), Abad (2021), Chacaltana (2021), respondieron con similitud al concordar que, El principio de celeridad está vulnerado desde hace mucho tiempo, es por el exceso de la carga procesal, porque en la ley están establecido los plazos y estos no se cumplen que afecta proceso de indemnización por despido arbitrario, ya que es un tema muy delicado en materia laboral, también se mencionó que es mejor que la anterior ley y marca mucha diferencia con el proceso civil, aunado a ello y tomando en cuenta el principio de celeridad, implica que todo proceso laboral sea más célere, más rápido y en corto tiempo, entonces si aplicamos el principio de celeridad un proceso no debe durar más de 6 meses, a lo mucho, esa es la razón que se debe tener en cuenta del principio de celeridad.

Sin embargo, Castro (2021), Davila (2021), Murillo (2021) coinciden en señalar que, El principio de celeridad, es un avance en el campo de derecho laboral por cuanto con la anteriormente ley el proceso laboral demoraba años, ahora una demanda laboral puede culminar en 3 meses o 6 meses porque en la audiencia, si se da un arreglo, o una conciliación o el juez también está facultado después de la determinada audiencia dictar sentencia entonces claro es un avance la celeridad, es conveniente en estos procesos ya que se ve casos de trabajadores que han perdido su trabajo y no tienen ingresos, es muy importante.

Conforme a estos resultados 3 de los 6 entrevistados afirmaron que el principio de celeridad, tiene incidencia desfavorable, porque no se respeta los plazos establecidos en la ley, por el exceso de carga procesal pendiente, lo que afecta a los que demandan. 3 de los 6 entrevistado respondieron que la actual nueva ley procesal de trabajo es muchos mejor en comparación que la anterior ley, y tiene incidencia por que la demanda puede acabar en máximo 6 meses.

En relación a la **segunda pregunta del objetivo general**; ¿Qué cambios propondría para que se cumpla con el principio de celeridad en el proceso de indemnización por despido arbitrario?,

El entrevistado; Murillo (2021) menciona, que en el procedimiento anterior se tenía que cumplir con ciertos requisitos para la presentación de la demanda como el acta de despido por parte del ministerio de trabajo, ahora se dio un cambio por la pandemia, hecho favorable para el trabajador, por lo que ya no es necesaria el acta elaborado por el inspector del ministerio de trabajo, es suficiente con la constatación policial y esto no estaba prevista en la norma y los jueces se rigen por el derecho positivo, es decir antes de la pandemia no estaba escrita y ya no se necesita la constatación de Sunafil, de acuerdo al 7.15 de la directiva sobre la verificación por del despido arbitrario, aprobado por resolución suprema N° 203-2020, ya era tiempo con esto favorece el principio de celeridad de un despido arbitrario, estos 30 días quedan facultado para que los abogados laboristas presenten la demanda, y esto desconocen muchos abogados laboristas.

Sin embargo, Castro (2021), Dávila (2021), Chacaltana (2021), Abad (2021), coincidieron que no hay normas por modificar, porque la ley está dada y solo hay que cumplirlas y que lo jueces cumplan con la ley y sería más rápido y más efectivo, sobre todo para el trabajador, porque el que sufre en una demanda laboral, son los trabajadores que han sido despedido y no tienen ingreso para poder sobrevivir.

El entrevistado Luna (2021) Por el mismo hecho de la carga laboral, lo que se propondría sería la creación de más juzgados laborales y determinar, juzgados laborales, algunas veces demora en la etapa de juzgamiento, entonces crear juzgados de ejecución de sentencia una vez que haya cumplido con una sentencia

favorable, de esa forma se agiliza no solo un juzgado puede ver todo el proceso dentro de toda esa estructura.

De acuerdo a los resultados de la segunda pregunta, 1 de los 6 entrevistados manifestó que después de la pandemia, se retiró de los requisitos para la presentación de la demanda, la constatación por parte del ministerio de trabajo, algo que hace más celeridad el procedimiento de la demanda. 4 de los 6 manifestaron su conformidad con la normativa actual vigente y no hay cambios que realizar solo el cumplimiento de los plazos establecidos. 1 de los 6 entrevistados sugiere la creación de más juzgados laborales de ejecución de sentencia.

Con respecto al **objetivo específico 1** sobre; Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas. San Borja, 2020., cuya **tercera pregunta fue:** ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?

Los siguientes entrevistados; Los expertos Morrillo (2021), Dávila (2021), Luna (2021), Castro (2021), Abad (2021), respondieron con cierta similitud que, procesos son más rápidos y esta etapa permite a las partes llegar a un acuerdo y proseguir con el proceso que muchas veces se dilata a pesar que los plazos son perentorios y se tiene dos tipos de audiencias de conciliación, la vía administrativa se encargada el ministerio de trabajo, es una conciliación auto-compositivo, se les recomienda una conciliación, porque las partes deciden y no el conciliador. La segunda es la conciliación judicial, en el proceso laboral a nivel juzgado, es una conciliación hetero-compositivo, porque él dirige la audiencia es un juez imparcial, el que vela por los derechos, el juez propone y también impone.

Sin embargo, Chacaltana (2021), menciona que cuando llega la fecha de audiencia esta se desarrolla con toda normalidad con toda la dirección objetiva de los jueces, pero con respecto a la celeridad esta no se cumple en ningún procedimiento, también nuestra cultura poco conciliadora hace que se vaya a audiencias de juzgamiento.

En relación a los resultados de la tercera pregunta, 5 de los 6 entrevistados manifestaron su conformidad con la efectividad de la celeridad como se ha señalado los procesos son más rápidos y esta etapa permite a las partes llegar a un acuerdo y proseguir con el proceso que muchas veces se dilata a pesar que los plazos son perentorios, así mismo 01 experto respondió que no se cumple los plazos establecidos en la norma, hecho que incide desfavorablemente en los casos de despido arbitrario, menciona también que, por más que sea conciliadora la norma es la actitud y forma de trabajo no conciliatoria por parte de los abogados.

En relación a la **cuarta pregunta del objetivo específico 1** ¿Conforme a su conocimiento y experiencia, se verifica el cumplimiento del principio de celeridad en las audiencias de conciliación se desarrolla sin ningún problema?

Todos los entrevistados coinciden, Morrillo (2021), Dávila (2021), Luna (2021), Castro (2021), Chacaltana (2021), Abad (2021), establecieron que las audiencias se desarrollan sin ningún problema, con los recursos digitales actuales, si se cumple el principio de celeridad en las audiencias, porque el juez es práctico, los jueces laboristas tienen claro, el juez dice a la partes, de frente a rajatabla, le dice al empleador, ya que usted ha contestado la demanda, tiene alguna propuesta conciliatoria, para correr traslado a la otra parte, y el demandado alega porque la cantidad del petitorio es fuerte y en el proceso judicial lo vamos a demostrar que no es lo correcto, y corre traslado a la otra parte, indicando que la otra parte no tiene animo conciliatorio y ante la negativa se tiene que ver la conducta procesal, se observa quien es conflictivo, a veces el Juez lo fija audiencia en un año o año y medio dependiendo de la carga laboral siendo necesario muchas de las veces la falta de celeridad. Sin embargo añade chacaltana (2021) que en nuestra sociedad se tiene una cultura poco conciliadora, prefiriendo irse hasta las últimas instancias jurisdiccionales.

Con relación a los resultados todos los entrevistados manifestaron su conformidad que las audiencias de conciliación se desarrollan sin ningún problema,

y el juez conoce y evalúa la predisposición de conciliar de las partes, y lo que incide desfavorablemente es el tiempo que tiene que esperar para que esta audiencia de conciliación se realice, añade también un entrevistado que cuando llega la fecha de audiencia esta se desarrolla con toda normalidad, pero con respecto a la celeridad esta no se cumple en ningún procedimiento, y nuestra cultura poco conciliadora y conflictiva hace que se vaya a audiencias de juzgamiento.

Con respecto al **objetivo específico 2** Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja - 2020; cuya **quinta pregunta** fue: ¿En su opinión, de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas? Los expertos Morrillo (2021), Luna (2021), Castro (2021), Chacaltana (2021), Abad (2021). Señalaron que en la ley de la materia indica, que el juez está en la facultad de señalar la audiencia de conciliación y también audiencia de juzgamiento si lo requiere, el juez, tienen un dietario, es como un cronograma de audiencias y horas, para mi opinión la celeridad, que se ve en audiencias de juzgamiento y en conciliación, la ley lo prevé pero el juez a veces se sale de la norma, por ejemplo si ya pase de la etapa de conciliación y programan una audiencia de juzgamiento, entonces llegado la fecha el juez puede decir que si puede haber conciliación o puede haber espíritu conciliador, entre ambas partes antes de la audiencia de juzgamiento, a la primera negativa, ahora puede ser que sea rectificado, puede aceptarte a la pretensión, si se corre traslado y esta puede ser aceptada, y llegar a una conciliación, todo se rige en la normal. Tiene mucha incidencia desfavorable, porque si no llegaste a conciliar, para que te programen una audiencia de juzgamiento, debes esperar mucho tiempo, a mayor carga procesal mayor es la espera para una programación, para tu audiencia de juzgamiento en los casos por despido arbitrario. Adicionalmente Davila (2021) menciona en el estricto cumplimiento de los plazos.

Con relación a los resultados que manifestaron los expertos 5 de los 6 manifestaron su conformidad en el estricto cumplimiento de los plazos. 01 experto respondió que el principio de celeridad incide mucho, porque solamente en una sola

audiencia se lleva a cabo las pruebas que se tiene que desarrollar y ahí incluye por ejemplo como el peritaje, pero ya eso es cuestión también de manejarlo, cuando hay una liquidación por es este tipo de despidos.

Respecto a la **sexta pregunta del objetivo específico 2**; ¿En su opinión, que mejoras normativas se debería considerar a fin de que el principio de celeridad se cumpla y contribuya en el proceso de indemnización por despido arbitrario? Fundamente. Los expertos Morrillo (2021), Castro (2021), Chacaltana (2021), Abad (2021), Coincidieron que, la opinión de mejora normativa, no, si viene un jurista extranjero opinaría lo bonito de la norma, pero en el terreno de las hechos ante el juez, los abogados laboristas, para mi opinión, a veces las taxis demoran, hechos imprevistos, a veces el juez te espera 5 a 10 minutos, la mejora a la norma no, sino el criterio jurisdiccional, el mejor criterio que haría como juez me ceñir a la normal, la celeridad en el proceso de conciliación, también sería conciliador, que el demandado acepte y no es necesario un abogado, se puede acordar con el demandante, otro de los criterios es que los abogados se ponen a leer o mencionar los hechos que constan en la demanda, este abogado no debe repetir la demanda por que ya está escrito, sino que en los actos procesales de audiencia demostrar fehacientemente que mi patrocinada, que en la oralidad esta los medios probatorios, porque los hechos ya fueron admitidos por el juez, y este se demuestra. Es decir no poner, ni quitar las normas, sino en el criterio jurisprudencial, Adicionalmente Davila (2021), Luna (2021), coincidieron que a nivel interno del Poder Judicial, expedición de resoluciones administrativas en la que se establezca el estricto cumplimiento de este principio; y, de no ser así, abrirles procesos administrativos o de destitución al personal jurisdiccional y a los magistrados, dependiendo el caso.

Con relación a los resultados que manifestaron los expertos 1 de los 6 manifestaron su conformidad en la implementación imponer ciertas sanciones, si no se cumple al asistir a las audiencias de juzgamiento, a las audiencias de conciliación ya sea por parte del empleador o del trabajador, porque de alguna u otra forma, más implica favorable al trabajador que al empleador, al empleador no le importa si continua o no el trabajador su demanda. 01 Experto respondió que no

hay normas por modificar, porque la ley está dada y solo hay que cumplirlas nada más y que lo jueces cumplan con la ley sería más rápido y más efectivo más que todo para el trabajador, porque el que sufre en una demanda laboral son los trabajadores que han sido despedido y no tienen ingreso para poder sobrevivir. Las normas están dadas y normalmente estas normas de indemnización de daños y perjuicios está consideradas en el código civil, claro el código civil es un poco más extenso porque las demandas por daños y perjuicios en la vía civil se llevan como procesos de conocimiento es un proceso largo que normalmente demora entre un año a año y medio pero el laboral no, porque el laboral es más rápido y definitivo porque los términos son más cortos.

En relación al instrumento **guía de análisis documental** se obtuvieron los siguientes resultados:

Para el **objetivo general**: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Del artículo titulado "La celeridad del proceso laboral", en Actualidad del Derecho del Trabajo. Academia iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Menciona Ermida:

De los principios generalmente atribuidos al Derecho laboral procesal, el de la celeridad es uno de los menos cuestionados y de los más difíciles de alcanzar en la práctica. Si se ha denunciado la existencia de una brecha importante entre Derecho sustantivo del trabajo y realidad en Latinoamérica, no cabe lugar a dudas respecto a que en el proceso, esta brecha se centra en la cuestión de la celeridad. (2009, p. 233)

De la tesis "La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016" para Alvarez, arribándose a la conclusión que:

La ley establece que desde el inicio de la demanda hasta la emisión de sentencia no debe exceder los 3 meses calendario, declarando que esta proyección no se cumple, por los motivos de carga procesal, inactividad de los juzgados y huelgas” (2017, p.p 56-57)

En cuanto al **objetivo específico 1** Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

De acuerdo al artículo “*La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso?*” para Salazar menciona lo siguiente:

Es inútil seguir manteniendo un modelo de esquema procesal que viene fracasando en su intención y objetivo y que afecta no sólo a las partes sino al propio Estado; y es que, la realización de una audiencia obligatoria de conciliación, en el marco de un proceso ordinario laboral, se ha convertido –en la realidad de los hechos– en un trampolín dilatorio entre la interposición de la demanda y la audiencia de juzgamiento, que en muchos de los casos se extiende hasta periodos anuales. (2018, p. 1)

En relación al artículo “*Tratado de derecho laboral – audiencia de conciliación*” Arévalo (2016), “La audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la litis por las partes. En esta fase las partes pueden llegar a un entendimiento parcial”. (p.726).

En relación al objetivo específico 1 de lo examinado en este instrumento se halló que la conciliación es un mecanismo para la solución de conflictos laborales por despido arbitrario, cuando ambas partes llegan a un acuerdo en la fase conciliación culmina el procedimiento, tenemos también que pueden llegar a un acuerdo de conciliación parcial, por lo que las demandas solo se enfocarían en menos petitorios.

Sin embargo por causas exógenas en las audiencias de conciliación son muy pocas las que se llega a conciliar, siendo la etapa de audiencia de conciliación, un proceso innecesario entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento.

En cuanto al **objetivo específico 2** Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Por medio del artículo *“la audiencia de juzgamiento”* Paredes (2018) Advierte como modalidad adicional de juzgamiento anticipado aquel supuesto referido en el artículo 43 numeral 2 de la Nueva ley procesal del trabajo, por el que, luego de agotada la conciliación.

En cuanto al artículo *“las convenciones probatorias y su incidencia en la celeridad procesal en la etapa de juzgamiento”*, Aniceto (2018) menciona:

El presente informe final del trabajo de investigación, versa sobre la problemática que sea detectado juzgado durante el año que venía desarrollando mis funciones como secigrista, problema jurídico de gran relevancia, ya que está generando dificultades sobre el principio de celeridad procesal en los juicios orales (p.1)

De lo evaluado en este instrumento La celeridad si tiene incidencia en la audiencia de juzgamiento La celeridad si tiene incidencia en la audiencia de juzgamiento porque el proceso de manda que la etapa probatoria tenga según su proceso.

Seguidamente se expone la **discusión** respecto de los resultados obtenidos de la guía de entrevista, guía de análisis de fuente documental y marco teórico. Tenemos al **objetivo general**: Determinar de qué manera el principio de celeridad

incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

En el instrumento de guía de entrevista, la mitad de los entrevistados concordaron que la implementación del principio de celeridad, tiene incidencia favorable, porque los plazos son cortos en la norma pero esta no se cumple, por el exceso de carga procesal pendiente, lo que afecta a los que demandan, adicional a ello mencionan que se debe crear juzgados de ejecución de sentencia, de esa forma se agiliza, y no solo el mismo juzgado puede ver la ejecución de sentencia. Sin embargo uno de los entrevistados menciona el desconocimiento de abogados laboristas, que para la presentación de la demanda, no se requiere constatación del despido arbitrario expedido por el ministerio de trabajo por ser una nueva disposición administrativa. Cabe mencionar que la mayoría de los entrevistados considero que la norma es buena y moderna, que no hay nada que modificar.

Con respecto a la guía de análisis de fuente documental se encontró para Ermida (2009) existe una brecha entre el derecho sustantivo y la realidad, al no cumplirse los plazos establecidos, lo que afecta desfavorablemente al principio de celeridad estos no se cumplen por la carga laboral, inactividad de los juzgados y huelgas.

Con respecto al marco teórico, se concordó con el antecedente internacional de Algarín (2019) en su título de investigación Aplicación de la Celeridad al proceso laboral Colombiano, concluyendo sobre la forma de cómo se debe impartir este principio en todos los procesos laborales judicialmente así como el rol que debe cumplir dentro del ordenamiento jurídico como una forma de garantizar ante el congestionamiento y la moratoria que se denota como un gran problema ya que no se cumple con la aplicación del principio de celeridad, por lo tanto se busca que el principio de celeridad en el debido proceso sea una garantía permanente para realizar un buen proceso laboral con la celeridad.

De los resultados obtenidos se pudo afirmar que el principio de celeridad no se cumple en los procesos de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, en razón del desconocimiento de los nuevos cambios y mejoras en la

nueva Ley Procesal Laboral, adicional a ellos se tiene que mencionar el principio de celeridad incide favorablemente en establecer plazos cortos y estos no se cumplen por la elevada carga procesal pendiente de programar y existe una brecha entre los derechos sustantivos y la realidad al no cumplir los plazos establecidos por ley, sin embargo se tiene que reconocer la la nueva ley procesal de trabajo es moderna y buena.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja - 2020.

En el instrumento de guía de entrevista, la mayoría de los entrevistados manifestaron su conformidad con la efectividad de la celeridad como se ha señalado los procesos son más rápidos y esta etapa permite a las partes llegar a un acuerdo y proseguir con el proceso que muchas veces se dilata a pesar que los plazos son perentorios, y las audiencias de conciliación se desarrollan sin ningún problema, y el juez conoce y evalúa la predisposición de conciliar de las partes, y lo que incide desfavorablemente es el tiempo que tiene que esperar para que esta audiencia de conciliación se realice, añade también un nuestra cultura poco conciliadora y conflictiva hace que se vaya a audiencias de juzgamiento.

Con respecto a la guía de análisis de fuente documental Salazar señala que, en las audiencias de conciliación las partes en su mayoría no llegan a conciliar, solo en mínimas cantidades, siendo la audiencia de conciliación una formalidad, y obstáculo entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento.

Con respecto al marco teórico tenemos a Rodríguez (2017) explico que el objetivo de dicha audiencia es llegar a una solución de conflicto según las Alternativas de conciliación que existan entre ambas partes, tratando de evitar llegar a la audiencia de juzgamiento siendo muy importante el rol protagónico del Juez que debe ser un generador de tratar de lograr una negociación positiva para asegurar los derechos del trabajador.

Es así, que de los resultados y discusión se llegó a la conclusión de afirmar que el principio de celeridad no se cumple en la audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos procesales, y se tiene que esperar las dilatadas programaciones para la audiencia de conciliación, añadiendo también que en mayoría de los casos las partes no tienen intención de conciliar, sin embargo se tiene que mencionar que nuestro marco legal laboral, tiene un espíritu conciliador, y en cualquier etapa del procedimiento puede culminar con una conciliación. Cabe mencionar se detectó que nuestra sociedad tiene una cultura poco conciliadora, también tenemos la mala práctica de los abogados en tener actitud no conciliatoria.

En cuanto al **objetivo específico 2:** Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja - 2020.

De acuerdo a la entrevista vio que la mayoría de los entrevistados concordaron Tiene mucha incidencia desfavorable, porque si no llegaste a conciliar, para que te programen una audiencia de juzgamiento, debes esperar mucho tiempo, a mayor carga procesal mayor es la espera para una programación, para tu audiencia de juzgamiento en los casos por despido arbitrario. Adicionalmente 2 entrevistados mencionaron, que se debe expedición de resoluciones administrativas en la que se establezca el estricto cumplimiento de este principio; y, de no ser así, abrirles procesos administrativos o de destitución al personal jurisdiccional y a los magistrados, dependiendo el caso.

Respecto de los resultados obtenidos se pudo afirmar que, el principio de celeridad, no se cumple en la Audiencia de juzgamiento por despido arbitrario, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos legales, sin embargo se tiene que reconocer que con principio de celeridad, permite al juez dictar sentencia una vez terminada la audiencia de juzgamiento y notificarlos en los próximos días, el cual es benéfico para las partes sin tener que esperar con incertidumbre.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, el principio de celeridad no se cumple en los procesos de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, en razón del desconocimiento de los nuevos cambios y mejoras en la nueva Ley Procesal Laboral, adicional a ellos se tiene que mencionar el principio de celeridad incide favorablemente en establecer plazos cortos y estos no se cumplen por la elevada carga procesal pendiente de programar y existe una brecha entre los derechos sustantivos y la realidad al no cumplir los plazos establecidos por ley, sin embargo se tiene que reconocer la la nueva ley procesal de trabajo es moderna y buena.

2. Es así, que de los resultados y discusión se llegó a la conclusión de afirmar que el principio de celeridad no se cumple en la audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos procesales, y se tiene que esperar las dilatadas programaciones para la audiencia de conciliación, añadiendo también que en mayoría de los casos las partes no tienen intención de conciliar, sin embargo se tiene que mencionar que nuestro marco legal laboral, tiene un espíritu conciliador, y en cualquier etapa del procedimiento puede culminar con una conciliación. Cabe mencionar se detectó que nuestra sociedad tiene una cultura poco conciliadora, también tenemos la mala práctica de los abogados en tener actitud no conciliatoria.

3. Se concluyó que, se confirma que el principio de celeridad, no se cumple en la Audiencia de juzgamiento por despido arbitrario, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos legales, sin embargo se tiene que reconocer que con principio de celeridad, permite al juez dictar sentencia una vez terminada la audiencia de juzgamiento y notificarlos en los próximos días, el cual es benéfico para las partes sin tener que esperar con incertidumbre.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los operadores del derecho deben involucrarse en la aplicación del principio de celeridad porque tiene influencia en el proceso de indemnización por despido arbitrario realizando una buena programación en sus audiencias, aumentar el salas en materia laboral, para la reducción de la carga laboral existente y actualizarse permanente en función a los cambios que se salen.

2. Las partes deben aplicar el principio de celeridad, en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario porque es la forma de demostrar entre las partes el espíritu conciliador de la norma laboral, y evitar la mala práctica en el ejercicio de la abogacía sin llegar a conciliación porque es su única forma o método al defender a su patrocinado.

3. La defensa deben presentar y demostrar las evidencias en forma célere de su vínculo laboral, para evitar problemas engorrosos que comprometan el desarrollo del procedimiento laboral. El órgano jurisdiccional debe comprometerse en el cumplimiento de los plazos establecidos en el marco legal laboral.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). Recuperado el 11 de febrero de 2021, de https://www.academia.edu/30430586/DISE%C3%91O_Y_DESARROLLO_DEL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_GU%C3%8DA_DE_APPROXIMACION
- Aguilera, R. (2018). *Ethical considerations in community interventions: the pertinence of informed consent Consideraciones éticas en intervenciones comunitarias: la pertinencia del consentimiento informado*. Obtenido de Artículo original : http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252008000200007
- Algarin, E. (20 de Marzo de 2019). *Aplicabilidad del Principio de Celeridad en el Procedimiento Civil Colombiano y la Pérdida Automática de la Competencia de los Jueces*. Obtenido de Tesis : <http://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5350/Aplicabilidad%20del%20Principio%20de%20Celeridad%20en%20el%20Procedimiento%20Civil%20Colombiano%20y%20la%20P%C3%A9rdida%20Autom%C3%A1tica%20de%20la%20Competencia%20de%20los%20Jueces.pdf?sequence=1&>
- Alvarez, M. (s.f.). *"La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio"*. Obtenido de file:///C:/Users/51962/Downloads/Alvarez_CMA.pdf
- Andrade, M. (17 de Marzo de 2019). *E colapso del Juicio oral por indemnizaciones laborales vulnera el principio de Celeridad*. Obtenido de Tesis Ecuador: <http://45.238.216.28/bitstream/123456789/2422/1/TUTAB020-2014.pdf>
- Arevalo, J. (11 de Marzo de 2018). *The Principles of the Labor Proceedings Los principios del proceso laboral*. Obtenido de Juez supremo titular. Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Docente de la Maestría Derecho del Trabajo de la Universidad San Martín de Porres: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Bedregal, P. (2017). *Qualitative research methodology*. Obtenido de Scielo Revista Inexada Medica - Chile: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>

- Benaventos, O. (16 de Marzo de 2020). *la celeridad procesal* . Obtenido de Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006_CaneloRaul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf)
- Benavides, M. (2019). *Derecho del trabajo*. Obtenido de THEMIS Revista de derecho Pontificia Universidad Católica del Perú: http://revistas.pucp.edu.pe/imagenes/themis/themis_065.pdf
- Canelo. (18 de Marzo de 2020). *“El principio de celeridad*. Obtenido de Tesis: http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8261/Garc%c3%ada_Le%c3%b3n_Alvaro_Antonio.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Canelo, R. (15 de Marzo de 2020). *LA CELERIDAD PROCESAL, NUEVOS DESAFÍOS*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006_CaneloRaul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf)
- Carmona, T. (2019). *LA INDEMNIZACION ADICIONAL DEL ART. 3º DE LA LEY 26.773*. Obtenido de Actualidad Jurídica, Laboral, Nuevo Enfoque Jurídico, Córdoba, Vol.245.: <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/95/74>
- Contreras, J. (10 de Febrero de 2018). *Técnicas de litigación oral*. Obtenido de Programa de reformas de Justicia: <https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/12/T%C3%A9nicas-de-litigaci%C3%B3n-oral-LP.pdf>
- CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (Pacto de San José). (1969, 7 de noviembre). Organización de los Estados Americanos. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm
- Cruz, R. (2019). *Conciliación y Arbitraje* . Obtenido de Garantías en la eficiencia y solución de conflictos : <https://ecija.com/wp-content/uploads/2018/07/P%C3%A1ginas-desdeConciliaci%C3%B3n-y-Arbitraje..pdf>
- Cruzado, A. (11 de Febrero de 2019). *afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora embarazada al extinguir el empleador la relación laboral*

- durante el período de prueba.* Obtenido de Universidad Privada del Norte
Derecho: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/6346>
- Cruzado, R. (2019). *Metodología de la investigación.* Obtenido de Libro de Metodología serie integral por competencias: <https://es.calameo.com/books/0025311676a201f9a4193>
- De La Cruz, C. (30 de Junio de 2020). *The principle of orality and judgment in labor processes. The reality in the Court of JuninEl principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales.* Obtenido de Revista de Investigación: <http://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/30>
- Dickinson, w. (2019). *A qualitative framework for collecting and analyzing data in focusgroup research aSam Houston State University, Estados Unidos.bRingling College of Art and Design.cUniversity of Colorado Denver.* Obtenido de Un marco cualitativo para la recolección y análisis de datos en la investigación basada en grupos focales: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PYu7jfQzqNYJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3798215.pdf+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Diestra, D. y. (12 de Marzo de 2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral.* Obtenido de UNT : <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9300?show=full>
- Dubravka, C. (21 de Enero de 2020). *Advancing Qualitative IS Research Methodologies.* Obtenido de dblp.uni-trier.de: <https://dblp.uni-trier.de/rec/journals/jais/Cecez-Kecmanovic20.html>
- Ermida , U. O. (2009). "La celeridad del proceso laboral". *Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*
- Fisfalen. (2014). "Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial". Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5558/FISFALEN_HUERTA_MARIO_ANALISIS_ECONOMICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, A. (13 de Marzo de 2018). *Desarrollo teórico y modelos de oralidad .* Obtenido de © Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote Técnicas de litigación oral :

- <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/6398/Derecho%20Procesal%20Penal%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Franco, G. (10 de Julio de 2019). *Protection against arbitrary dismissal of part time hired workers in the Perú*. Obtenido de Revista de Derecho, núm. 52: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/851/85164002005/html/index.html>
- Galliani, L. (14 de Marzo de 2019). *La Prueba Oficio por deficiente Actuación Probatoria* . Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14899/La%20Prueba%20de%20Oficio%20por%20deficiente%20Actuacion%20Probatoria%20del%20Fiscal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garrido, s. (2016). *“LA APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS DE ECONOMÍA Y CELERIDAD PROCESAL EN EL COGEP”*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL EL CHIMBORAZO: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2800/1/UNACH-FCP-DER-2016-0039.pdf>
- Garrido, S. (12 de Marzo de 2017). *“LA APLICABILIDAD DE LOS PRINCIPIOS DE ECONOMÍA Y CELERIDAD PROCESAL EN EL COGEP”*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO: <https://1library.co/document/zkwokr8z-aplicabilidad-principios-economia-celeridad-procesal-cogep.html>
- Guillermo, R. (Marzo de 2019). *El proceso laboral de ejecución de sentencias en el Perú*. Obtenido de Jus Laboris ,Biblioteca digital de justicia : <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/129709>
- Izquierdo, P. (09 de Marzo de 2018). *Proceso de Amparo interpuesto por los trabajadores judiciales*. Obtenido de Univrsidad UCV Moyobamba: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32043/Izquierdo_CPE-Lozano_RNK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jimenez, E. (2019). *Rigor científico en las prácticas en las practicas cualitativas*. Obtenido de DERECHO HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES: <https://www.redalyc.org/pdf/145/14518444004.pdf>
- Martinez, C. (2019). *Sampling in qualitative research.El muestreo en investigación cualitativa*. Obtenido de Scielo - Universidad Autónoma Metropolitana

- (Xochimilco). Cal. Del Hueso 1100. 04960 México:
<https://www.scielo.br/pdf/csc/v17n3/v17n3a06.pdf>
- Matos, J. (2017). *RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO LABORAL*. Obtenido de Universidad San Ignacio de Loyola:
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018_Matos-Paredes.pdf
- Meiggs, C. (10 de Febrero de 2018). *Despido arbitrario y la Legislación Perana*. Obtenido de Universidad IGV:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2255>
- miguel, A. (2017). *"La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio"*. Obtenido de file:///C:/Users/51962/Downloads/Alvarez_CMA.pdf
- Miguel, A. (2017). *tesis "La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016"*. Obtenido de file:///C:/Users/51962/Downloads/Alvarez_CMA.pdf
- Navarro, F. (2019). *Corte Suprema de Justicia de la Republica*. Obtenido de SALA PENAL PERMANENTE CASACION N° 419-2019:
<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Casaci%C3%B3n-419-2019-Nacional-LP.pdf>
- Orbegoso, A. (2018). *LA INEFICACIA DE LA DOBLE AUDIENCIA EN EL PROCESO LABORAL*. Obtenido de UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO:
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12196/TESIS%20FINAL%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osorio, A. (12 de Febrero de 2019). *La implementación de la oralidad: ¿una amenaza a la actividad probatoria*. Obtenido de Investigacion:
https://www.eafit.edu.co/investigacion/semilleros/Documents/ponencia_semillero_derecho_procesal.pdf
- Oteiza. (11 de Febrero de 2017). *La oralidad en el proceso laboral*. Obtenido de Doctrina laboral: <https://doctrinalaboral.wordpress.com/2014/08/10/la-oralidad-en-el-proceso-laboral-como-garantia-de-los-derechos-fundamentales/>

- Paramo, D. (2018). *La teoría fundamentada*. Obtenido de (Grounded Theory), metodologíacualitativa de investigación científica: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a01.pdf>
- Pecino, V. (13 de Marzo de 2018). *Climate and job satisfaction in university environment*. Obtenido de Universidad Católica San Antonio de Murcia: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200030
- Perez, L. (10 de Marzo de 2019). *Artículo científico titulado “El Poder del Compromiso en la Emisión de Sentencias y la Celeridad de la Tramitación de La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Obtenido de Artículo científico: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BovKx2YpKzgJ:https://issuu.com/velasquezdiazjimmy/docs/revista_nlpt_edicion01_2019+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Poma, M. (2018). *REPARACIÓN CIVIL POR DAÑO MORAL* . Obtenido de Juez Superior Titular de la Corte Superior de Justicia de Lima – Poder Judicial del PerúRevista Oficial del Poder Judicial: Año 6 - 7, N° 8 y N° 9 Revista Oficial: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c467898047544a3cbe9dff6da8fa37d8/6.+Poma+Valdivieso.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c467898047544a3cbe9dff6da8fa37d8>
- QUINTERO, L. (12 de Febrero de 2017). *La aplicación de los principios de Celeridad y Debido Proceso en los Procesos de Cobro Coactivo en Colombia*. . Obtenido de UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12512/TRABAJO%20DE%20GRADO%20UR%20-%20MAESTRIA%20DERECHO%20ADMINISTRATIVO.pdf?sequence=1>
- Ramirez, H. (25 de Setiembre de 2019). *Junta Local De Conciliación Y Arbitraje*. Obtenido de poderjudicialvirtual: <https://www.poderjudicialvirtual.com/fe-hector-ramirez-calvo--junta-local-de-conciliacion-y-arbitraje-952/2019>
- Reyes, H. (18 de Marzo de 2020). *“El principio de celeridad y la afectación al principio de economía procesal en el proceso civil”*. Obtenido de Tesis: http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8261/Garc%c3%ada_Le%c3%b3n_Alvaro_Antonio.pdf?sequence=5&isAllowed=y

- Reyna, D. (Marzo de 2017). *La oralidad en el proceso civil peruano (Tesis de licenciatura en Derecho)*. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Obtenido de Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Área Departamental de Derecho.: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2814?show=full>
- Rodriguez. (15 de Mayo de 2017). *El acto de conciliación como solución a un conflicto laboral*. Obtenido de <https://rodriguezysoc.com/acto-conciliacion-solucion-conflicto-laboral/>
- Rodriguez, M. (18 de Octubre de 2018). *LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL*. Obtenido de UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO: <https://core.ac.uk/download/pdf/161642408.pdf>
- Rosas, D. (2019). *Justicia Laboral*. Obtenido de Nueva Ley Procesal del Trabajo: https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Ruiz, L. (12 de Febrero de 2017). *A LA PRUEBA Y SU CONFIGURACIÓN*. Obtenido de Universidad de Rovira Virgili: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/461598/TESt_.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Sanchez, V. (16 de Marzo de 2020). *Celeridad dentro del proceso: las Audiencias*. Obtenido de Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006_CaneloRaul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf)
- Silva, L. (2019). *despido indirecto y la suspensión del plazo*. Obtenido de IUS ET PRAXIS Vol. 25, núm. 2 (2019) : <http://www.revistaiepraxis.cl/index.php/iepraxis/article/view/1318>
- Toscano, F. (Diciembre de 2018). *The Legal Adjudication in the Hearing Process: A Methodological Proposal*. Obtenido de Revista de Derecho Privado, n.º 31, julio 6, pp. 321 a 330: <http://www.scielo.org.co/pdf/rdp/n31/n31a10.pdf>
- tribunal constitucional. (2006, 11 de diciembre). *Caso Minera Sulliden Shahuindo SAC, f. 37*. lima: EXPS. 6149-2006-PNTC Y 6662-2006-PNTC. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06149-2006-AA%2006662-2006-AA.pdf>

- Tribunal Constitucional. (2006, 11 de diciembre). *EXPS. 6149-2006-PNTC Y 6662-2006-PNTC*. Lima. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06149-2006-AA%2006662-2006-AA.pdf>
- Vargas, R. (13 de Marzo de 2017). *La Oralidad en el proceso laboral*. Obtenido de Tesis de licenciatura en Derecho). Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. : https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2814/DER-L_008.pdf?sequence=1
- Vargas, Z. (2019). *LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA*. Obtenido de Revista Educación 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Velasquez, J. (10 de Febrero de 2018). *Legislación laboral y protección del trabajador contra el despido arbitrario*. Obtenido de Tesis UCV: <https://docplayer.es/116932343-Facultad-de-derecho-escuela-academico-profesional-de-derecho-adecuada-proteccion-al-trabajador-contra-el-despido-arbitrario-segun.html>
- Venegas, G. (10 de Enero de 2017). *Despido Ineficaz en el Derecho Laboral Ecuatoriano*. Obtenido de UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8154/1/T-UCE-0013-Ab-002.pdf>

ANEXO: 3					
MATRIZ DE CONSISTENCIA: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja, 2020.					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja-2020?	OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.	SUPUESTO GENERAL El principio de celeridad no se cumple en los procesos de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja, 2020, en razón del desconocimiento de los nuevos cambios y mejoras en la nueva Ley procesal laboral.	CATEGORÍA 01: Principio de Celeridad.	SUBCATEGORÍA 01: Celeridad Debido proceso	
PROBLEMA ESPECÍFICO 01 ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?	OBJETIVO ESPECÍFICO 01 Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.	SUPUESTO ESPECÍFICO 01 El principio de celeridad no se cumple en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos procesales.		SUBCATEGORÍA 02: Audiencia de conciliación.	
PROBLEMA ESPECÍFICO 02 ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?	OBJETIVO ESPECÍFICO 02 Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.	SUPUESTO ESPECÍFICO 02 El principio de celeridad no se cumple en la Audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020, en vista de lo dilatado del mismo e irrespeto de los plazos legales.	CATEGORÍA 02 Proceso De Indemnización Por Despido Arbitrario.	Audiencia de Juzgamiento.	
METODOLOGÍA: Enfoque Cualitativo					
TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Teoría fundamentada					

ANEXO 4

Matriz de categorización apriorística					
Título: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja, 2020.					
ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
El principio de celeridad es una herramienta que favorece las buenas aptitudes de los litigantes a la vez que hace uso de varios factores muy importantes también como son el proceso célere y el principio de concentración (Vargas, 2017, p. 15).	¿De qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja-2020?	<p>¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?</p> <p>¿De qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?</p>	<p>Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OBJETIVOS ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.</p>	<p>CATEGORÍA 01: Principio de Celeridad</p> <p>CATEGORÍA 02: Proceso de indemnización por despido arbitrario</p>	<p>SUBCATEGORÍA 1: Celeridad</p> <p>Debido proceso</p> <p>SUBCATEGORÍA 2: Audiencia de conciliación</p> <p>Audiencia de Juzgamiento</p>

ANEXO 5 Lista de entrevistados Abogados

NOMBRE Y APELLIDOS	GRADO ACADÉMICO	CARGO	INSTITUCIÓN	AÑOS DE EXPERIENCIA
Freddy MORRILLO SORIANO.	Abogado	Asesor Legal Laboral	Independiente	20 años
Ysabel DAVILA HUAYTA.	Abogado	Especialista Judicial de sala	Poder Judicial	12 años
Edwin Jesús LUNA YURIVILCA	Abogado	Asesor legal Laboral y Civil	Consultores Luna & Asociados	25 años
Arturo Domingo CASTRO TAPIA.	Abogado	Asesor legal Laboral	Estudio Jurídico Castro & Pérez abogados	35 años
Francisco Manuel CHACALTANA TOLEDO	Abogado	Asesor legal	Independiente	2 años
Miguel Leoncio ABAD SEVILLANO	Abogado	Asesor legal Registral y Laboral	Zona Registral N° IX –Sede Lima	18 años

ANEXO 6

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal, Carlos Alberto

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista

1.4. Autor(A) de Instrumento: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.								x					
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.								x					
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.								x					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.								x					
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales								x					
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.								x					
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.								x					
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos								x					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.								x					
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.								x					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%



Lima, 26 de Marzo de
2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI N° 09803484 Telf.: 997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. José Carlos Gamarra Ramón
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.								x					
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.								x					
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.								x					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.								x					
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales								x					
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.								x					
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.								x					
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos								x					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.								x					
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.								x					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09919088 Telf.: 963347510

Lima, 26 de marzo de 2021

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.								x					
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.								x					
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.								x					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.								x					
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales								x					
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.								x					
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.								x					
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos								x					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.								x					
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.								x					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

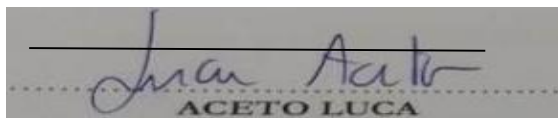
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

75%

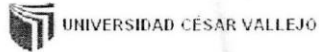
Lima, 26 de marzo de 2021



ACETO LUCA

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 48974953 Telf. 910190409

Guías de entrevista



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja - 2020

Entrevistado: Julio Freddy Murrillo Soriano

Cargo/profesión/grado académico: Abogado

Institución: Independiente

INDICACIONES: el presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al "Principio de celeridad y su influencia en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja - 2020" para lo cual se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión sin ser necesario el uso de citas textuales.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Preguntas:

1. **¿En su opinión de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja - 2020?**

El principio de celeridad incide, porque es importante en el proceso administrativo, debe ser antes de irme una vía judicial, cuando en cualquier empresa privada lo despiden, tiene que recurrir al ministerio de trabajo, ya que es el ente rector para poder usted acreditar, que sea vulnerado el derecho del trabajador y con la pregunta que usted que me hace, es el principio de celeridad en el proceso de una indemnización, primeramente el trabajador va al ministerio de trabajo y la atención es gratuita. Hay empresas que no le dan boletas pago sino le dan algunas constancias de trabajo, para que puedan pedir préstamos a los bancos, y es por allí el ente administrativo, encuentra la ilación para que que prueben el vínculo laboral, bien entonces si bien es cierto es un principio de celeridad, y el ministerio de trabajo, oficia a la comisaria para pedir la constatación policial, luego de la constatación policial el trabajador va al ministerio de trabajo, le toman nota y registran y con eso estamos hablando de celeridad, sino hay ello, no

hay proceso judicial, le pueden reconocer otros beneficios pero no como despido arbitrario, porque, una vez concluido el trabajo debes de recurrir al ministerio de trabajo a Sunafil, a dejar una copia la constatación policial, porque las originales van al juez, y en Sunafil te señalan día y hora para la constatación de Sunafil, y el inspector de trabajo sabe la la consigna del plazo de 30 días hábiles, plazo perentorio, y si vence este plazo ya no hay despido arbitrario, porque es bien claro en la norma N° 728. En el ministerio de trabajo todos no son abogados tenemos múltiples carreras profesionales como administradores, contadores, economistas, y no son abogados y eso es una falencia, pero de igual manera ellos levantan el acta, y realizan la constatación si infringió normas laborales, en la vía administrativa, con las preguntas sencillas como fecha de ingreso fecha de salida, sus funciones, ellos no van a discutir, se va a corroborar, porque el ministerio de trabajo, y de acuerdo a ley, le faculta para poner medidas sancionatorias si encontrara faltas, se levanta el acta.

2. ¿Qué cambios propondría para que se cumpla con el principio de celeridad en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Los cambios que propondría, ya era tiempo del cambio que le voy a mencionar, como le explique el procedimiento anterior se requiere requisitos, el cambio se dio por la pandemia, hecho favorable para el trabajador, ya no es necesaria el acta, elaborado por el inspector del ministerio de trabajo, es suficiente con la constatación policial, y esto no estaba prevista en la norma y los jueces se rigen por el derecho positivo, es decir antes de la pandemia no estaba escrita, como consecuencias los juristas, por las suprema y pleno jurisdiccional, ahora ya no se necesita la constatación de Sunafil, de acuerdo al 7.15 de la directiva sobre la verificación por del despido arbitrario, aprobado por resolución suprema N° 203-2020, eso ya era tiempo con esto favorece el principio de celeridad de un despido arbitrario, estos 30 días quedan facultado para que los abogados laboralistas presenten la demanda.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

- 3. ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?**

Tenemos dos tipos de audiencias de conciliación, en la vía administrativa y judicial.

La vía administrativa se encarga el ministerio de trabajo, es una conciliación auto-compositivo porque a petición de un tercero que es el ministerio de trabajo, se les recomienda una conciliación, por que las partes deciden y no el conciliador.

Y conciliación judicial, en el proceso laboral a nivel juzgado, es una conciliación hetero-compositivo, porque el dirige la audiencia es un juez imparcial, el que vela por los derechos, el juez propone y también impone, es diferente al del ministerio de trabajo, porque como ya hay una liquidación de por medio, y esto se pone a disposición de las partes. Y en el judicial el mismo juez propone y impone como está facultado.

4. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia, se verifica el cumplimiento del principio de celeridad en las audiencias de conciliación se desarrolla sin ningún problema?

Si, se cumple por que el juez es práctico, los jueces laboristas tienen claro, que un juez que tenga 1000 procesos judiciales, y la norma es bonito y la carga procesal es fuerte, el juez dice a la partes, de frente a rajatabla, le dice al empleador, ya que usted a contestado la demanda tiene alguna propuesta conciliatoria, para correr traslado a la otra parte, y el demandado alega porque la cantidad del petitorio es fuerte y en el proceso judicial lo vamos a demostrar que no es lo correcto, y corre traslado a la otra parte, indicando que la otra parte no tiene animo conciliatorio, y ante la negativa se tiene que ver la conducta procesal, se observa quien es conflictivo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

5. ¿En su opinión, de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas?

La ley de la materia indica, que el juez está en la facultad de señalar la audiencia de conciliación y también audiencia de juzgamiento si lo requiere, el juez, tienen un dietario, es como un cronograma de audiencias y horas, para mi opinión la celeridad, que se ve en audiencias de juzgamiento y en conciliación, la ley lo prevé pero el juez a veces se sale de la norma, por ejemplo si ya pase de la

etapa de conciliación y programan una audiencia de juzgamiento, entonces llegado la fecha el juez puede decir que si puede haber conciliación o puede haber espíritu conciliador, entre ambas partes antes de la audiencia de juzgamiento, a la primera negativa, ahora puede ser que sea rectificado, puede aceptarte a la pretensión, si se corre traslado y esta puede ser aceptada, y llegar a una conciliación, todo se rige en la normal.

6. ¿En su opinión, que mejoras normativas se debería considerar a fin de que el principio de celeridad se cumpla y contribuya en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Allí la opinión de mejora normativa, no, si viene un jurista extranjero opinaría lo bonito de la norma, pero en el terreno de los hechos ante el juez, los abogados laboristas, para mi opinión, a veces las taxis demoran, hechos imprevistos, a veces el juez te espera 5 a 10 minutos, la mejora a la norma no, sino el criterio jurisprudencial, el mejor criterio que haría como juez me ceñir a la normal, la celeridad en el proceso de conciliación, también sería conciliador, que el demandado acepte y no es necesario un abogado, se puede acordar con el demandante, otro de los criterios es que los abogados se ponen a leer o mencionar los hechos que constan en la demanda, este abogado no debe repetir la demanda por que ya está escrito, sino que en los actos procesales de audiencia demostrar fehacientemente que mi patrocinada, que en la oralidad esta los medios probatorios, porque los hechos ya fueron admitidos por el juez, y este se demuestra.

Es decir no poner, ni quitar las normas, sino en el criterio jurisprudencial

.....
Julio F. Murillo Soriano
ABOGADO
Reg. C.A.L. 52856

.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja - 2020

Entrevistada: Ysabel Dávila Huayta.

Cargo/profesión/grado académico: Especialista Judicial de sala / Abogada.

Institución: Poder Judicial.

INDICACIONES: *el presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al "Principio de celeridad y su influencia en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja - 2020" para lo cual se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión sin ser necesario el uso de citas textuales.*

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Preguntas:

1. **¿En su opinión de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja - 2020?**

Es elemental el cumplimiento de este principio, pues permite de manera rápida y sin dilaciones su estricto cumplimiento.

2. **¿Qué cambios propondría para que se cumpla con el principio de celeridad en el proceso de indemnización por despido arbitrario?**

El día de hoy se ha avanzado mucho en materia laboral, el Poder Judicial ha implementado muchas herramientas que contribuyen al avance eficaz de este tipo de procesos, como es la oralidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

3. **¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?**

Como se ha señalado los procesos son más rápidos y esta etapa permite a las partes llegar a un acuerdo y proseguir con el proceso que muchas veces se dilata a pesar que los plazos son perentorios.

4. **¿Conforme a su conocimiento y experiencia, se verifica el cumplimiento del principio de celeridad en las audiencias de conciliación se desarrolla sin ningún problema?**

Hoy en día en el Poder Judicial se da prioridad a los casos de Familia y Laboral, facilitando una serie de herramientas tecnológicas que permiten que las partes no se queden en indefensión, teniendo en cuenta que en la actualidad a nivel mundial vivimos en una situación de pandemia, los procesos no se han detenido. El Poder Judicial en estos tiempos de emergencia sanitaria debido al COVID ha implementado la Plataforma Hangouts Meet en la que se llevan las audiencias con total normalidad, pese a la carga existente de los expedientes en materia laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

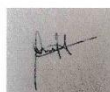
Preguntas:

5. **¿En su opinión, de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas?**

En el estricto cumplimiento de los plazos.

6. **¿En su opinión, que mejoras normativas se debería considerar a fin de que el principio de celeridad se cumpla y contribuya en el proceso de indemnización por despido arbitrario?**

A nivel interno del Poder Judicial, expedición de resoluciones administrativas en la que se establezca el estricto cumplimiento de este principio; y, de no ser así, abriendo procesos administrativos o de destitución al personal jurisdiccional y a los magistrados, dependiendo el caso.



YSABEL DAVILA HUAYTA
ABOGADA
C.A.I. 47095

Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja - 2020

Entrevistado:..... EDWIN JESUS LUNA YURIVILCA

Cargo/profesión/grado académico:..... ABOGADO

Institución:..... CONSULTORES LUNA & ASOCIADOS

INDICACIONES: el presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al "Principio de celeridad y su influencia en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja - 2020" para lo cual se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión sin ser necesario el uso de citas textuales.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Preguntas:

1. ¿En su opinión de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja - 2020?

Tomando en cuenta el principio de celeridad, implica que todo proceso laboral, sea más celer, corto plazo y rápido, entonces si aplicamos el principio de celeridad en el proceso no puede durar más de 6 meses a lo mucho, esa es la razón que se debe tener en cuenta del principio de celeridad.

2. ¿Qué cambios propondría para que se cumpla con el principio de celeridad en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Por el mismo hecho de la carga laboral, lo que se propondría es la creación de más juzgados laborales y determinar juzgados laborales, a veces en la etapa de juzgamiento es lo que debería entonces crear juzgados de ejecución de sentencias, una vez que se haya cumplido una sentencia favorable, de esa forma se aligera o agiliza, no solo un juzgado puede ver todo el proceso dentro de toda la estructura.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

3. ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?

El principio de celeridad incide en la audiencia en el sentido que da la oportunidad que las partes puedan arribar a un acuerdo conciliatorio y de esta manera no continúe con las siguientes etapas del proceso laboral.

4. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia, se verifica el cumplimiento del principio de celeridad en las audiencias de conciliación se desarrolla sin ningún problema?

No necesariamente, porque por parte de las empresas (empleadores) muchas veces no ceden dignos en llegar a un acuerdo conciliatorio o la conciliación (plantearse) plantea porque no existe un asesoramiento general de las virtudes que son conciliatorias que se pueden plantear en la audiencia, eso es en razón que a veces se dilata más tiempo, no hay una conciliación continua con los etapas del proceso.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

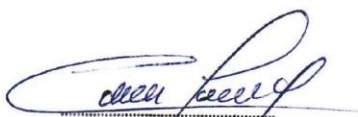
Preguntas:

5. ¿En su opinión, de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas?

El principio de celeridad incide mucho, porque solamente en una sola audiencia se lleva a cabo todas las pruebas que se tiene que desarrollar y ~~hay~~ incluye por ejemplo como el peritaje, para ya eso es cuestión también de manejarlo, cuando hay una liquidación por este tipo de despidos, como estos planteaban la pregunta.

6. ¿En su opinión, que mejoras normativas se debería considerar a fin de que el principio de celeridad se cumpla y contribuya en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Se tendría de alguna u otra forma imponer ciertas sanciones si no se cumple al asistir a las audiencias de juzgamiento, a las audiencias de conciliación, sea por parte del empleador o del trabajador, porque de alguna u otra forma más implícita favorable al trabajador que al empleador, al empleador no le importa si continúa o no su despido.



Edwin Jesús Luna Yurrieta
ABOGADO
Reg. CAL. 23490

Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja - 2020

Entrevistado:..... ARTURO D. CASTRO TAPIA

Cargo/profesión/grado académico:..... ABOGADO LABORALISTA

Institución:..... ESTUDIO JURIDICO CASTRO & PEREZ ABOGADOS

INDICACIONES: el presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al "Principio de celeridad y su influencia en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja - 2020" para lo cual se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión sin ser necesario el uso de citas textuales.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Preguntas:

1. ¿En su opinión de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja - 2020?

El principio de celeridad es un avance en el campo de derecho laboral ya que anteriormente con la ley demandaba cinco y años, ahora una demanda laboral puede culminar en 3 meses o 6 meses porque en la audiencia si se da arreglo y un juez también esta facultado después de terminar la audiencia dictar sentencia clara es un avance de celeridad es comúnmente en estos procesos porque los trabajadores piden sus ingresos

2. ¿Qué cambios propondría para que se cumpla con el principio de celeridad en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

que lo simplifiquen, aunque la demanda de daños y perjuicios conforme a la norma del código civil y procesal civil, se esta aplicando en el proceso laboral requiere que se señale el monto de los daños y perjuicios que incluye el daño material, el daño moral y otras categorías que son de carácter formal y claro como es laboral es una figura nueva que sea implementado en el código procesal laboral, anteriormente se tenía que recurrir a la vía civil, esto correcto pero hay que darle un poco más de celeridad, y no exigir más condiciones porque a veces te piden como en civil un montón de peticiones y en esta no demoras

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

3. ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?

Se resuelven en conjunto tanto el tema netamente beneficios sociales o reposición, por que la figura de indemnización es una figura que recién sea creada y también el juez lo puede resolver en la audiencia en conjunto es una ventaja porque es más rápido.

4. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia, se verifica el cumplimiento del principio de celeridad en las audiencias de conciliación se desarrolla sin ningún problema?

En la mayoría sí, pero en otro he visto que los jueces a veces no resuelven conforme a ley y conforme a su atribución porque él es el director del proceso y debe aplicar la ley que más favorezca al trabajador y no suelen hacerla así y por ello hay dilación en el trámite.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

5. ¿En su opinión, de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas?

Es casi la misma que la anterior, porque solamente que a veces en las audiencias de conciliación si llegan a un acuerdo en todos los extremos de la demanda, y en la de juzgamiento igual, los jueces a veces se equivocan y no le dan mucha importancia a la demanda de indemnización o quieren que lo hagan en la otra parte, entonces duplicando la labor del juzgado, demora y también perjudicando al trabajador porque tiene que hacer una demanda aparte.

6. ¿En su opinión, que mejoras normativas se debería considerar a fin de que el principio de celeridad se cumpla y contribuya en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

No, hay normas por modificar, porque la ley está dada y solo hay que cumplirlas y que los jueces cumplan con la ley sería más rápida y efectiva más que todo para el trabajador, porque el que sufre con una demanda laboral son los trabajadores que están siendo despididos y no tienen ingresos para poder sobrevivir. Las normas están dadas y las de indemnización de daños y perjuicios están con sueleradas en el código civil, esta demora y el laboral es más rápida porque los términos son más cortos.

ARTURO D. CASTRO TALA
ABOGADO
Reg. C.A.L. 12188
Tel.: 428-2468 / 427-4673
Cel.: 990327955

.....
Firma del entrevistado

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja - 2020

Entrevistado: FRANCISCO MANUEL CHACALTANA TOLEDO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO

Institución: PARTICULAR

INDICACIONES: el presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al "Principio de celeridad y su influencia en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja - 2020" para lo cual se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión sin ser necesario el uso de citas textuales.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Preguntas:

1. ¿En su opinión de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja - 2020?

EL PRINCIPIO DE CELERIDAD, está vulnerado desde hace mucho tiempo, es por el exceso de LA CARGA PROCESAL, POR QUE LA LEY Nº 29497. Están establecidos los Plazos y NO SE CUMPLEN Y ESTO AFECTA EL PROCESO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO YA QUE ES UN TEMA MUY DELICADO EN MATERIA LABORAL, TAMBIEN ES MEJOR QUE LA ANTERIOR LEY Y MARCA DIFERENCIA CON EL PROCESO CIVIL.

2. ¿Qué cambios propondría para que se cumpla con el principio de celeridad en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Incrementar salas cortas y juzgados de Paz fedrados, por que a la fecha es insuficiente por mas esfuerzo que realizan las Partes y el Juez. Muchas veces no se da la conciliación aumentando la carga procesal, y el incremento de salas debe ser proporcional al Incremento de la población y el crecimiento económica, la creación de nuevas salas es fortuito

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

3. ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?

El principio de Celeridad debe de cumplirse ya que es de obligación que tienen los Jueces, pero en la realidad esta no se cumple por la carga laboral que existe, también se tienen miles de expedientes pendientes para su manejo, es decir están esperando la audiencia de conciliación y esto incide desfavorablemente en los casos por despido Arbitrario aparte de la Forma de trabajo no conciliatoria por parte de los abogados por más que la norma sea conciliatoria.

4. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia, se verifica el cumplimiento del principio de celeridad en las audiencias de conciliación se desarrolla sin ningún problema?

Cuando llega la Fecha de audiencia esta se desarrolla con toda normalidad con la dirección objetiva de los Jueces, pero con respecto a la celeridad esta no se cumple, también nuestra cultura para conciliatoria hace que se vaya a la audiencia de Juzgamiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

5. ¿En su opinión, de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas?

Tiene mucha incidencia desfavorable, porque si no llegaste a conciliar, para que te programen una audiencia de juzgamiento debes de esperar mucho tiempo a mayor carga procesal mayor es la espera de programación para la audiencia de juzgamiento en los casos por despido Arbitrario.

6. ¿En su opinión, que mejoras normativas se debería considerar a fin de que el principio de celeridad se cumpla y contribuya en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

LA NUEVA Ley procesal del trabajo es buena y moderna una de las mejores de latinoamerica, sobre todo con el principio de prevalencia de la oralidad a lo vez falta reformarla, como digitalizarlo indistintamente del expediente electronico y casilla electronica de notificaciones, grabaciones en audio y video.



Firma del entrevistado

FRANCISCO MANUEL
CHACALTANA TOLEDO
ABOGADO
Reg. 2825

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja - 2020

Entrevistado: MIGUEL LEONCIO ABAD SEVILLANO

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADO REGISTRAL LABORAL

Institución: ZONA REGISTRAL N.º IX - SEDE HIMA

INDICACIONES: el presente instrumento pretende recopilar su opinión respecto al "Principio de celeridad y su influencia en el proceso de Indemnización por despido arbitrario en empresas privadas, San Borja - 2020" para lo cual se pide responder a las siguientes preguntas con neutralidad y precisión sin ser necesario el uso de citas textuales.

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Preguntas:

1. ¿En su opinión de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja - 2020?

Se tiene que reconocer que es mejor que la anterior ley abrogada porque esta tiene un espíritu conciliador y de esta manera los procesos laborales quedan en audiencias de conciliación y con juzgamiento conciliado, por ello se aligera la carga procesal laboral, y tiene incidencia para el cumplimiento de plazos por la carga laboral.

2. ¿Qué cambios propondría para que se cumpla con el principio de celeridad en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Las personas constantemente estamos capacitándonos y actualizándonos lo mismo debe ser para los jueces, capacitarse en el manejo de audiencias, porque de ellos depende los conciliaciones, a veces por algunos defensores escarmentados, no concilian y continúan con el procedimiento y esto afecta a ambas partes.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

3. ¿De qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020?

La celeridad incide en las audiencias de conciliación por despido arbitrario, por que es la parte mas importante donde puede concluir con el procedimiento Judicial, para esta conciliación debe haber predisposición de las partes y la dirección del Juez, y las partes quedan conforme. Este principio es eficaz cuando hay dilaciones en el procedimiento.

4. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia, se verifica el cumplimiento del principio de celeridad en las audiencias de conciliación se desarrolla sin ningún problema?

No se cumple con los plazos de ley en todos los procesos Judiciales y con el desarrollo de las audiencias de conciliación, actualmente por la pandemia todas la audiencias son por medios virtuales y se desarrolla con toda normalidad, es mas eficaz porque desde la oficina se puede conectar, sin desplazarse a lugares lejes que dificulta a los abogados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Preguntas:

5. ¿En su opinión, de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas?

El principio de celeridad si incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario, porque a través de ello se tiene que establecer los plazos y estos se tiene que cumplir porque las normas son taxativas.

6. ¿En su opinión, que mejoras normativas se debería considerar a fin de que el principio de celeridad se cumpla y contribuya en el proceso de indemnización por despido arbitrario?

Se debe establecer las técnicas de litigación, y el Juez debe promover el objetivo conciliador de la nueva ley procesal laboral.


Miguel L. Abad Sevillano
ABOGADO
CAL N° 33240
Firma del entrevistado

ANEXO 8

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja- 2020

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Autor: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

Fecha: 26 de marzo 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
ERMIDA UBIABTE, Oscar, "La celeridad del proceso laboral", en Actualidad del Derecho del Trabajo. Academia iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2009, pp. 233-235.	De los principios generalmente atribuidos al Derecho laboral procesal, el de la celeridad es uno de los menos cuestionados y de los más difíciles de alcanzar en la práctica. Si se ha denunciado la existencia de una brecha importante entre Derecho sustantivo del trabajo y realidad en Latinoamérica, no cabe lugar a dudas respecto a que en el proceso, esta brecha se centra en la cuestión de la celeridad (2009, p. 233)	En el derecho procesal laboral el principio de celeridad es poco cuestionado y uno de los más difíciles de alcanzar, existe una brecha entre la realidad y el derecho sustantivo.	Dentro del procedimiento de presentada la demanda a la expedición de la sentencia, existe una diferencia entre la realidad y los derechos reconocido por la ley, es de muy importante en el procedimiento de indemnización por despido arbitrario.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja- 2020

OBJETIVO GENERAL: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en el proceso de indemnización por despido arbitrario de empresas privadas, San Borja-2020.

Autor: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

Fecha: 26 de marzo 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
“La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016” para (Alvarez, 2017, p.p 56-57).	La ley, establece que desde el inicio de la demanda hasta la emisión de la sentencia no debe exceder los tres meses calendario, declarando que esta proyección no se cumple, por los motivos de carga procesal, inactividad de los juzgados, huelgas y otros, vulnerando al proceso ordinario dentro de la nueva ley y afectado por los elementos intrínsecos y extrínsecos descritos en los objetivos de la presente investigación, este resultado se obtuvo tras obtener las respuestas de los entrevistados. (alvarez, 2017, p.56-57)	Menciona que la ley establece plazos con expectativas de la resolución de la controversia en un plazo máximo de tres meses y esto no se cumple por la carga laboral procesal, falta de actividad de los juzgados y huelgas.	Se deben de cumplir estrictamente los plazos establecidos por la ley a través de un procedimiento célere, esto es por la carga procesal, huelgas y inactividad procesal.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja- 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Autor: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

Fecha: 26 de marzo 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Salazar, E. (2018) La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso? (p.1)	Es inútil seguir manteniendo un modelo de esquema procesal que viene fracasando en su intención y objetivo y que afecta no sólo a las partes sino al propio Estado; y es que, la realización de una audiencia obligatoria de conciliación, en el marco de un proceso ordinario laboral, se ha convertido –en la realidad de los hechos– en un trampolín dilatorio entre la interposición de la demanda y la audiencia de juzgamiento, que en muchos de los casos se extiende hasta periodos anuales. (Salazar, 2018, p. 1)	La audiencia de conciliación en la realidad de los hechos viene fracasando porque es muy poca las partes que llegan a conciliar, siendo una etapa innecesaria entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento	En las audiencias de conciliación las partes no llegan a conciliar, solo en mínimas cantidades, siendo la audiencia de conciliación una formalidad, y obstáculo entra la presentación dela demanda y la audiencia de juzgamiento

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TITULO: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja- 2020

OBJETIVO ESPECIFICO 1: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la Audiencia de conciliación por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Autor: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

Fecha: 26 de marzo 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DE CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Arevalo J.(2016) Tratado de derecho laboral – audiencia de conciliación (p.726)	La audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la litis por las partes. En esta fase las partes pueden llegar a un entendimiento parcial o total sobre las pretensiones demandadas, siendo que en este último caso, ya no será necesario llegar a la fase de juzgamiento.	Es cuando ambas partes sin la intervención de un tercero las partes llegan a un acuerdo sobre los petitorios, pudiendo ser parcial o total.	Cuando ambas partes llegan a un acuerdo en la fase conciliación de esta manera no se llega a la fase de juzgamiento,

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja- 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Autor: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

Fecha: 26 de marzo 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DE CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Paredes (2018) la audiencia de juzgamiento	Advierte como modalidad adicional de juzgamiento anticipado aquel supuesto referido en el artículo 43 numeral 2 de la NLPT por el que, luego de agotada la conciliación (p.1)	El Juez como actor principal del debido proceso realiza la emisión de la resolución con calidad de cosa juzgada y de esta forma ordena el pago en sentencia ejecutoriada con plazo determinado	En la audiencia de juzgamiento se realiza la actividad probatoria, continuando el debido proceso con las pretensiones y presentando las evidencias necesarias para su sentencia correspondiente

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

TÍTULO: Principio de celeridad y su incidencia en el Proceso de Indemnización por Despido Arbitrario en Empresas Privadas, San Borja- 2020

OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Determinar de qué manera el principio de celeridad incide en la audiencia de juzgamiento por despido arbitrario en las empresas privadas, San Borja, 2020.

Autor: Estrella Valentín, Jimmy Esteban

Fecha: 26 de marzo 2021

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DE CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Aniceto (2018) las convenciones probatorias y su incidencia en la celeridad procesal en la etapa de juzgamiento, en el juzgado penal colegiado del distrito judicial de Huánuco – 2018	El presente informe final del trabajo de investigación, versa sobre la problemática que sea detectado juzgado durante el año que venía desarrollando mis funciones como secigrista, problema jurídico de gran relevancia, ya que está generando dificultades sobre el principio de celeridad procesal en los juicios orales (p.1)	Las Convenciones Probatorias en la etapa de juzgamiento, se lograría obtener celeridad procesal en los procesos que se encuentren en juicio oral, sin embargo, ello no se viene dando a consecuencia de las limitaciones normativas que existen en cuanto a la aplicación de las Convenciones Probatorias en la etapa de juzgamiento	En la audiencia de juzgamiento la celeridad tiene incidencia y esta no se viene dando por la limitada normativa existente.