

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS  
POLÍTICAS**

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

**CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY  
PROCESAL DEL TRABAJO POR ABOGADOS  
LITIGANTES. BAGUA, 2022**

**Autor: Bach. Nilton Jhonni Román Correa**

**Asesor: Dr. Héctor Miguel Manriquez Zapata**

**Registro(.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2023**

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-H

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

#### 1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): ROMÁN CORREA NILTON JHONNI  
DNI N°: 33592577  
Correo electrónico: njromanc@hotmaill.com  
Facultad: DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
Escuela Profesional: \_\_\_\_\_

#### Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): \_\_\_\_\_  
DNI N°: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_  
Facultad: \_\_\_\_\_  
Escuela Profesional: \_\_\_\_\_

#### 2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO POR ABOGADOS LITIGANTES. BAGUA, 2022

#### 3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: Manriquez Zapata Héctor Miguel  
DNI, Pasaporte, C.E N°: 1743 5959  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) 0000-0001-5947-9050

#### Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: \_\_\_\_\_  
DNI, Pasaporte, C.E N°: \_\_\_\_\_  
Open Research and Contributor-ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-9670-0970>) \_\_\_\_\_

#### 4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-Immunología)

[https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde\\_ford.html](https://catalogos.concytec.gob.pe/vocabulario/ocde_ford.html)  
5.00.00 Ciencias      5.05.00 Derecho      5.05.01 Derecho

#### 5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el(la) autor(a) o autores(as) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

#### 6. Autorización de publicación

El(los) titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la *Licencia creative commons* de tipo BY-NC: Licencia que permite distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y a su vez en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chachapoyas, 29 / Noviembre, 2023

  
Firma del autor 1

\_\_\_\_\_  
Firma del autor 2

  
Firma del Asesor 1

\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor 2

## **DEDICATORIA**

A mi madre Edelvina que está en el cielo,  
a mi padre, mi esposa y mis hijos por  
darme la fuerza necesaria para cumplir  
esta meta.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, a sus docentes y autoridades por todos los esfuerzos realizados para brindarnos una formación profesional de calidad.

Al Dr. Héctor Miguel Manriquez Zapata, por su asesoramiento constante.

A los abogados litigantes de la Provincia de Bagua por su apoyo en el proceso de recolección de datos.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph.D. Jorge Luís Maicelo Quintana

**Rector**

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

**Vicerrector Académico**

Dra. María Nelly Luján Espinoza

**Vicerrectora de Investigación**

Dr. Segundo Roberto Vásquez Bravo

**Decano (e) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo ( ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada \_\_\_\_\_  
CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL  
TRABAJO POR ABOGADOS LITIGANTES, BACUA, 2022  
del egresado Nilton Jhonni Román Correa  
de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas  
de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 30 de Octubre de 2023

Firma y nombre completo del Asesor

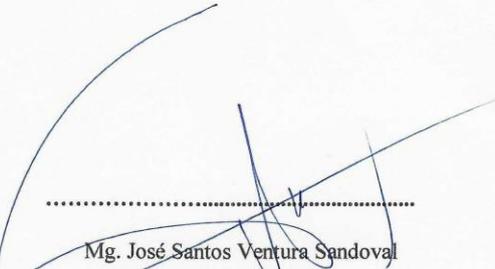
Héctor Miguel Manriquez Zapata



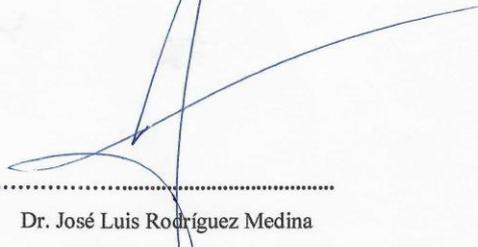
## JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



.....  
Mg. German Auris Evangelista  
PRESIDENTE



.....  
Mg. José Santos Ventura Sandoval  
SECRETARIO



.....  
Dr. José Luis Rodríguez Medina  
VOCAL

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Conocimiento y aplicación de la nueva Ley Procesal  
del trabajo por abogados litigantes - Bagua - 2022.

presentada por el estudiante ( ) egresado (X) Nilton Jhonni Roman Correa

de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

con correo electrónico institucional njromanc@hotmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 14 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 21 de Agosto del 2023

SECRETARIO

VOCAL

PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....  
.....

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-S

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 31 de Octubre del año 2023, siendo las 10 horas, el aspirante: Nilton Jhanni Román Correa, asesorado por Hector Miguel Manrique Zapata defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Conocimiento y aplicación de la nueva Ley Procesal del trabajo por abogados litigantes, Bagua, 2022, para obtener el Título Profesional de ABOGADO, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Mg. German Auri Evangelista.

Secretario: Mg. José Santos Ventura Sandoval

Vocal: Dr. José Luis Rodríguez Medina.

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:10 am horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
VOCAL

  
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

## ÍNDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	v
VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS.....	vi
JURADO EVALUADOR DE LA TESIS.....	vii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....	viii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
INDICE DE TABLAS.....	xi
INDICE DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN.....	xiii
ANSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	18
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES.....	37
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
ANEXOS.....	40

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	<i>Características generales de los abogados litigantes encuestados. Bagua, 2022.</i>	20
Tabla 2	<i>Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo por abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	22
Tabla 3	<i>Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo según aspectos específicos en abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	23
Tabla 4	<i>Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	25
Tabla 5	<i>Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo según dimensiones, en abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	26
Tabla 6	<i>Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en los casos según los abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b>	<i>Características generales de los abogados litigantes encuestados. Bagua, 2022.</i>	21
<b>Figura 2.</b>	<i>Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo por abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	22
<b>Figura 3.</b>	<i>Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo según aspectos específicos en abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	24
<b>Figura 4.</b>	<i>Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	25
<b>Figura 5.</b>	<i>Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo según dimensiones, en abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	27
<b>Figura 6.</b>	<i>Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en los casos según los abogados litigantes. Bagua, 2022.</i>	29

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de conocimiento y aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, prospectivo y transversal. Asimismo, el diseño de investigación fue de tipo no experimental; la muestra estuvo constituida por 35 abogados litigantes de la provincia de Bagua, el instrumento aplicado fue un cuestionario sobre conocimientos y aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Los resultados muestran que del 100 % (35) de abogados litigantes, el 45.7 % (16) tienen un nivel medio de conocimientos sobre la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley 29497), asimismo un 34.3 % (12) tienen un nivel alto de conocimiento y un 20 % (7) tienen un nivel bajo de conocimientos sobre la Ley en cuestión. Por otro lado, el 60 % (21) tienen una aplicación regular de la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley 29497), un 37.1 % (13) tienen un nivel bueno de aplicación y un 2.9 % (1) tienen un nivel deficiente. Se concluye que la mayoría de abogados litigantes tienen nivel medio de conocimientos sobre la Nueva Ley Procesal del trabajo y tienen una aplicación de nivel regular de la ley en mención.

***Palabras claves:*** Nueva Ley Procesal del Trabajo, conocimiento, aplicación

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the level of knowledge and application of the New Labor Procedure Law by litigating lawyers in the province of Bagua, 2022. The study was quantitative, descriptive, prospective and cross-sectional. Likewise, the research design was of a non-experimental type; The sample consisted of 35 trial lawyers from the province of Bagua, the instrument applied was a questionnaire on knowledge and application of the New Labor Procedure Law. The results show that of 100% (35) of trial lawyers, 45.7% (16) have a medium level of knowledge about the New Labor Procedure Law (Law 29497), likewise 34.3% (12) have a high level of knowledge and 20% (7) have a low level of knowledge about the Law in question. On the other hand, 60% (21) have a regular application of the New Labor Procedure Law (Law 29497), 37.1% (13) have a good level of application and 2.9% (1) have a poor level. It is concluded that the majority of trial lawyers have a medium level of knowledge about the New Labor Procedure Law and have a regular level application of the law in question.

***Keywords:*** *New Labor Procedure Law, knowledge, application*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) se promulgó desde el año 2010, esta ley partió como idea del Ministerio de Trabajo teniendo el apoyo de varios congresistas, con el objetivo de instaurar un rápido mecanismo de acción para dar solución a los problemas laborales. Debido a la aglomeración judicial que se originó por la estructura de la norma pasada, demostrada en un sistema ineficaz para brindar solución y en donde había una degeneración aplicativa, surge la necesidad de crear esta nueva ley (Mantero, 2020).

Esta ley es un instrumento eficiente para solucionar los problemas jurídicos que se originan por la prestación de servicio individual, además, su finalidad no solo es enmendar las deficiencias de la norma antigua, sino que, es una sustitución necesaria en relación a la realidad que se vive a diario. Por otro lado, la creación de esta ley surge de la experiencia de otros países que han servido como modelo y también de la comprobación propia luego de haberse implementado el código procesal penal. También, esta ley crea un espacio fundamental para conocer la realidad, ya que, ahonda en la vista oral y el papel primordial del juez durante el proceso, impidiendo que tenga actitudes pasivas, y lo motiva a tener una sujeción de esta, por lo que, evitando una demora injustificada (Academia de la Magistratura del Perú, 2018).

Al aplicar la ley se encontrarán los siguientes resultados positivos: rápidos y pequeños procesos en donde los abogados reciban una pronta respuesta, una gran seguridad en los jueces; y con una mayor participación de ellos, se evitará las posibles demandas infundadas y el retraso irrazonable en la ejecución de la norma sustantiva laboral valiéndose de la tardanza del proceso judicial, el fomento de los arreglos conciliados, y dirigir los actuantes de quienes participan en los procesos legales y el principio ético (Academia de la Magistratura del Perú, 2018).

En este nuevo proceso, es un reto capacitar a jueces, litigantes y abogados, para finalmente obtener justicia que tenga una adecuada administración (Ramírez, 2018). La Nueva Ley Procesal del Trabajo generó grandes expectativas, una de ellas fue que, la extensión de los juicios de trabajo disminuiría de forma sustancial en todas sus fases, dándose solución a los conflictos judiciales laborales en base al reciente modelo procesal. Se tuvo un gran entusiasmo creyendo que esta norma

garantiza un cambio radical respecto a dirigir y gestionar las organizaciones judiciales, modificando y/o mejorando el desempeño de los jueces, del personal jurídico, despertó un entusiasmo cual si la reforma normativa pudiera garantizar una radical transformación en la dirección y gestión de la organización judicial; modificar comportamientos y desempeños de jueces, personal jurisdiccional, parte y litigante; y, mitigar el nivel de conflicto en el tema.

En el tiempo de interrupción de las actividades judiciales por la crisis sanitaria, se ha generado varias resoluciones administrativas por parte de los diferentes organismos de gestión institucional, disponiéndose de las siguientes medidas: autorizar el uso de la plataforma digital para desarrollar las audiencias, crear mesa de partes en línea, regular labores remotos para juez y auxiliar, decisión de jueces por videoconferencia, digitalizar expedientes, habilitar al litigante para que pueda entrevistarse con el magistrado por medio de plataformas virtuales, retirar los expedientes de las oficinas judiciales para que los jueces avancen la carga laboral en sus hogares, descargar por la web las resoluciones judiciales, aprobar los reglamentos para reiniciar con las actividades, entre otros. Un gran número de estos textos fueron repetitivos, corrigiendo lo que se describía en anteriores resoluciones y/o han expresado el sueño de todas las cortes judiciales de tener una herramienta propia para utilizar en esta situación. Muy aparte de producir los mencionados documentos, el sistema judicial ha tenido una reacción miserable, observándose que el infame efecto del detenimiento judicial se prolongará por muchísimo más tiempo al finalizar la pandemia. (Quispe, 2020).

Considerado, la realidad descrita anteriormente se planteó como problema de investigación:

¿Cuáles el nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por parte de los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022?, asimismo ¿Cómo aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022?

El objetivo general de esta investigación fue determinar el nivel de conocimiento y aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022. La hipótesis planteada en el estudio fue que existe una aplicación parcial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo debido a los conocimientos

bajos que tienen los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022.

En los siguientes apartados de la tesis se consideran la metodología utilizada, así como los resultados obtenidos, la discusión, las conclusiones y las recomendaciones del estudio.

## **II. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1. Población, muestra y muestreo**

#### **Población de estudio:**

Estuvo constituido por abogados litigantes de la provincia de Bagua, los cuales fueron en número de 35 abogados litigantes para ser considerados como muestra. Se consideraron en el momento recolectar datos a todos los profesionales posibles con la finalidad de obtener mayor tamaño muestral posible (Hernández, 2018).

#### **Criterios de inclusión**

- Abogados que hayan o estén llevando procesos laborales
- Abogados que acepten participar en la investigación

#### **Criterios de exclusión**

- Abogados que no deseen participar en la investigación
- Abogados que no laboran de forma regular en la provincia de Bagua.

#### **Muestra:**

La muestra la constituyeron el total de la población considerada, teniendo en consideración los criterios de inclusión y exclusión, es así que la muestra estuvo constituida por 35 abogados litigantes de la provincia de Bagua. El muestreo que se utilizó para este fin fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta la metodología propuesta por Hernández (2018).

### **2.2. Variables de estudio**

**Variable 1:** Conocimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Variable 2:** Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

### **2.3. Métodos**

#### **Tipo y diseño de investigación**

El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, prospectivo y transversal. Para las consideraciones metodológicas del estudio se tomaron en cuenta lo propuesto por Hernández (2018).

**El diagrama del diseño fue el siguiente:**



**Dónde:**

**M** = Muestra (Expedientes de procesos laborales)

**O<sub>1</sub>** = Observación de la variable: Conocimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

**O<sub>2</sub>** = Observación de la variable: Aplicación de la nueva ley procesal

del trabajo Se utilizó método de investigación hipotético deductivo.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnica:** cuestionario y revisión documentaria según lo propuesto por Hernández (2018).

- **Instrumentos:**

De acuerdo a la variable 1, se hizo uso de un cuestionario de conocimientos sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Para la variable 2, se utilizó un cuestionario en relación a la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el cual se considera los datos generales y datos sobre los procesos laborales. El instrumento permitió medir las variables en escalas nominales.

La validez del instrumento de medición se realizó mediante el juicio de 3 expertos, cuyos resultados analizados con la prueba estadística binomial evidenciaron un índice de validez de 0.89. Para la confiabilidad se aplicó el método de alfa de Crombach, cuyo resultado indica el grado de confiabilidad del instrumento, siendo de alta confiabilidad (0.91).

#### **2.5. Análisis de datos**

Los datos fueron procesados haciendo uso del programa SPSS v. 26 y el Excel 2016 bajo el uso de la hoja de cálculo. Para el análisis fue de acuerdo al análisis estadístico descriptivo. Los resultados fueron presentados por medio de tablas simples, de contingencia y finalmente con gráficos de barra.

### III. RESULTADOS

**Tabla 01**

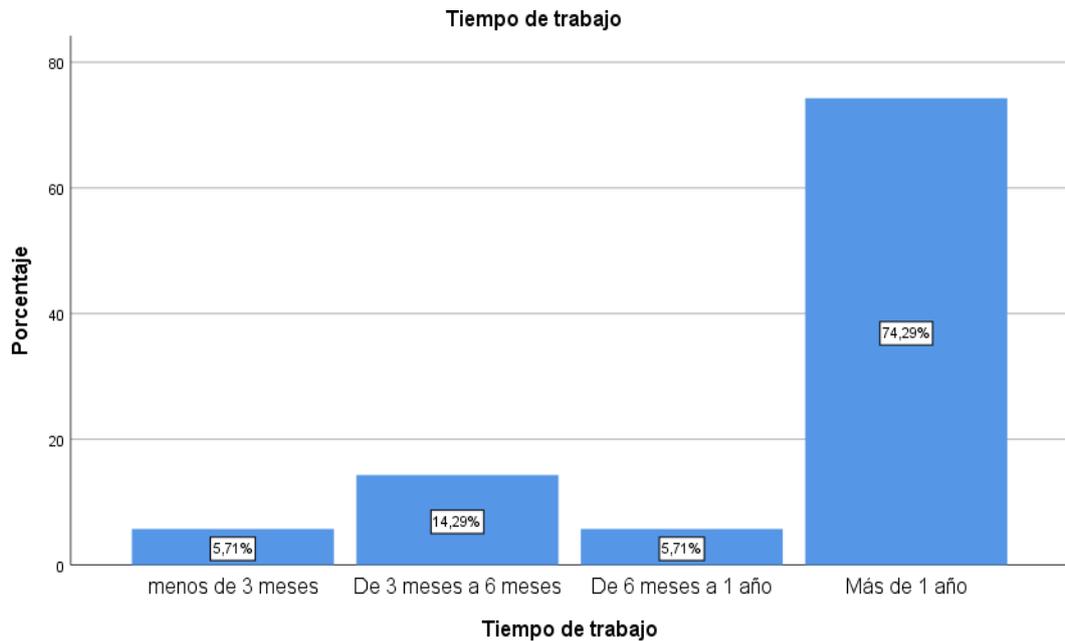
*Características generales de los abogados litigantes encuestados. Bagua, 2022.*

<b><i>Edad</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
De 26 a 30 años	10	28.6
De 31 a 40 años	17	48.6
De 41 a 50 años	5	14.3
De 51 años a más	3	8.6
Total	35	100
<b><i>Sexo</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Masculino	23	65.7
Femenino	12	34.3
Total	35	100
<b><i>Procedencia</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Amazonas	16	45.7
Lambayeque	16	45.7
Cajamarca	3	8.6
Total	35	100
<b><i>Distrito donde labora casos</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
La Peca	3	8.6
Aramago	4	11.4
Copallin	3	8.6
Imaza	3	8.6
Bagua	19	54.5
El Parco	3	8.6
Total	35	100
<b><i>Tiempo de trabajo</i></b>	<b><i>f<sub>i</sub></i></b>	<b><i>%</i></b>
Menos de 3 meses	2	5.7
De 3 meses a 6 meses	5	14.3
De 6 meses a 1 año	2	5.7
Más de 1 año	26	74.3
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

### Figura 01

*Tiempo de trabajo de los abogados litigantes encuestados. Bagua, 2022.*



Fuente: elaboración propia

En la tabla y figura 01 se puede encontrar que los abogados litigantes en su mayor proporción tienen edades de 31 a 40 años (48.6 %), son de sexo masculino (65.7 %), proceden de Amazonas y Lambayeque (45.7 % y 45.7 % respectivamente). Asimismo, una mayor proporción es de Bagua (54.5 %) y tienen un tiempo de trabajo de más de 1 año (74.3 %).

**Tabla 02**

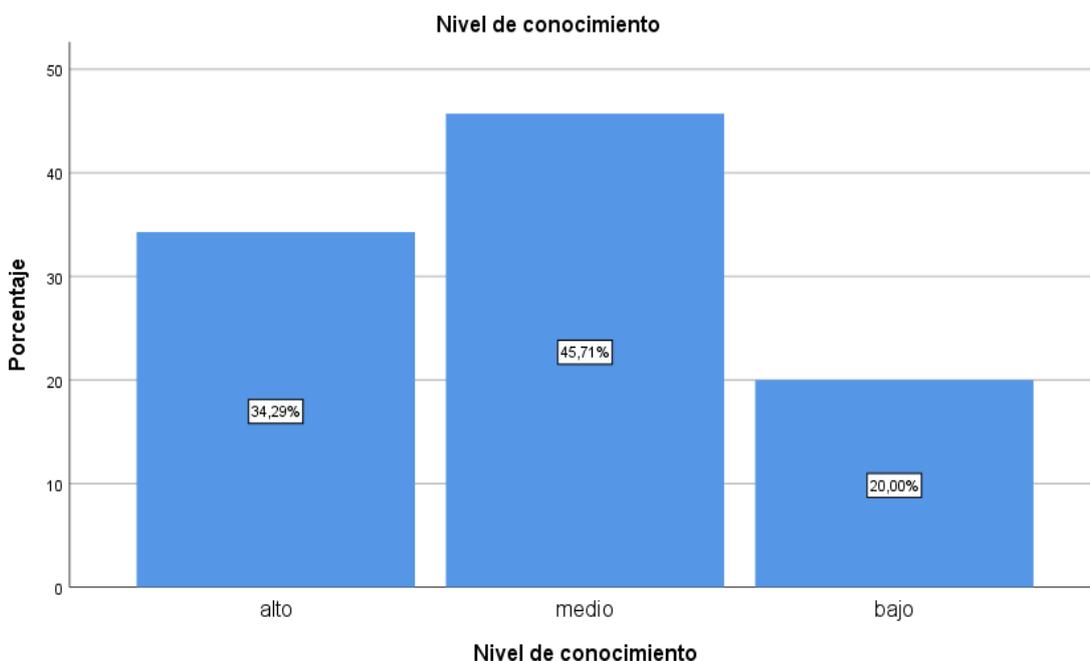
*Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo por abogados litigantes. Bagua, 2022.*

<i>Nivel de conocimiento</i>	<i>f<sub>i</sub></i>	<i>%</i>
Alto	12	34.3
Medio	16	45.7
Bajo	7	20
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

**Figura 02**

*Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo por abogados litigantes. Bagua, 2022*



Fuente: elaboración propia

En la tabla y figura 02 se puede apreciar que del 100 % (35) de abogados litigantes, el

45.7 % (16) tienen un nivel medio de conocimientos sobre la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley 29497), asimismo un 34.3 % (12) tienen un nivel alto de conocimiento y un 20 % (7) tienen un nivel bajo de conocimientos sobre la Ley en cuestión.

**Tabla 03**

*Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo según aspectos específicos en abogados litigantes. Bagua, 2022.*

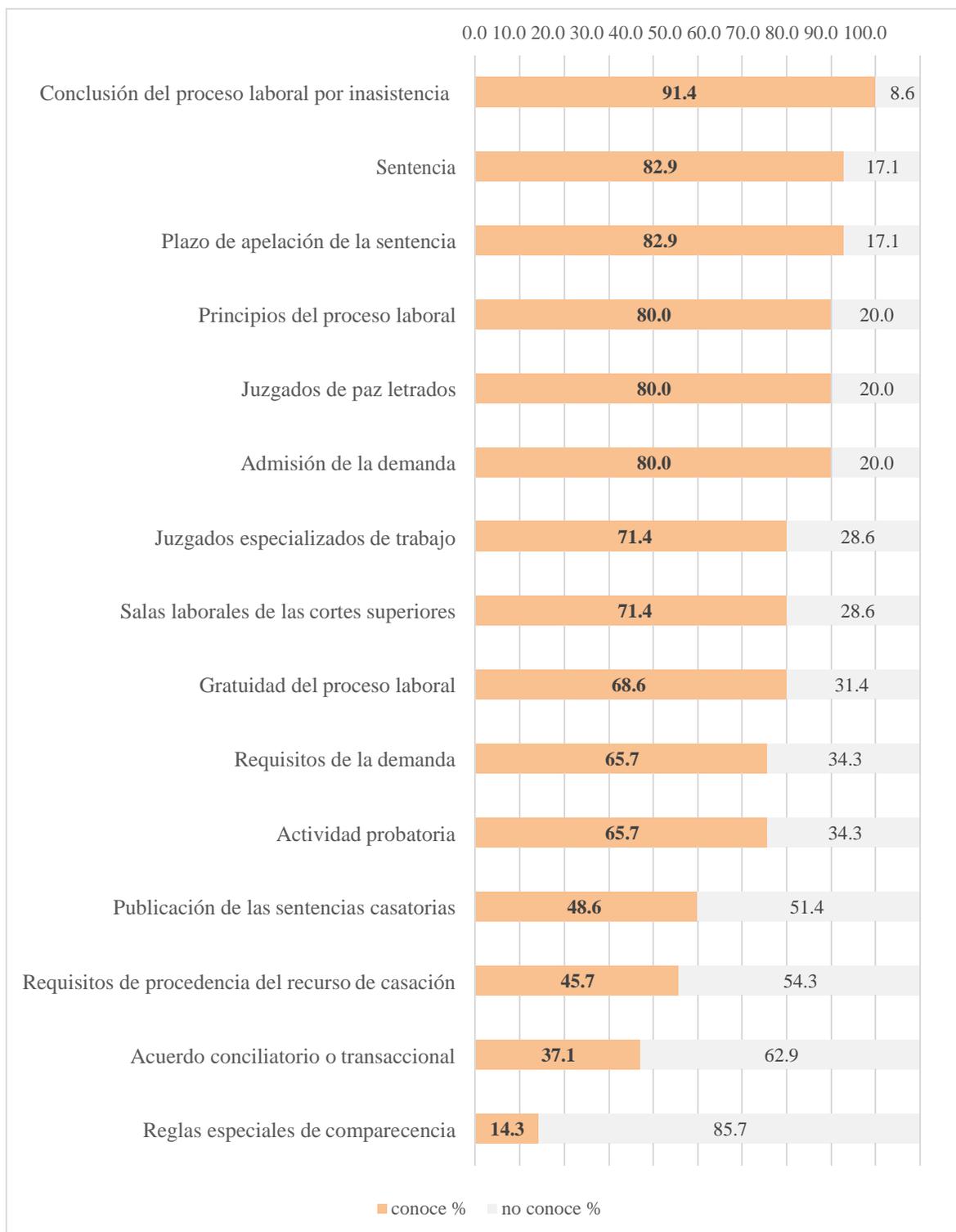
Aspectos	Conoce		No conoce		Total	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Conclusión del proceso laboral por inasistencia	32	91	3	8.6	35	100
Sentencia	29	83	6	17.1	35	100
Plazo de apelación de la sentencia	29	83	6	17.1	35	100
Principios del proceso laboral	28	80	7	20.0	35	100
Juzgados de paz letrados	28	80	7	20.0	35	100
Admisión de la demanda	28	80	7	20.0	35	100
Juzgados especializados de trabajo	25	71	10	28.6	35	100
Salas laborales de las cortes superiores	25	71	10	28.6	35	100
Gratuidad del proceso laboral	24	69	11	31.4	35	100
Requisitos de la demanda	23	66	12	34.3	35	100
Actividad probatoria	23	66	12	34.3	35	100
Publicación de las sentencias casatorias	17	49	18	51.4	35	100
Requisitos de procedencia del recurso de casación	16	46	19	54.3	35	100
Acuerdo conciliatorio o transaccional	13	37	22	62.9	35	100
Reglas especiales de comparecencia	5	14	30	85.7	35	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla y figura 03 se observa que los abogados litigantes conocen más sobre los siguientes aspectos: conclusión del proceso laboral por inasistencia (91 %), sentencia (83%), plazo de apelación de la sentencia (83 %). Sin embargo, los aspectos que menos conocen son: el acuerdo conciliatorio o transaccional (37 %) y reglas especiales de comparecencia (14 %).

### Figura 03

*Nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del trabajo según aspectos específicos en abogados litigantes. Bagua, 2022.*



Fuente: elaboración propia

**Tabla 04**

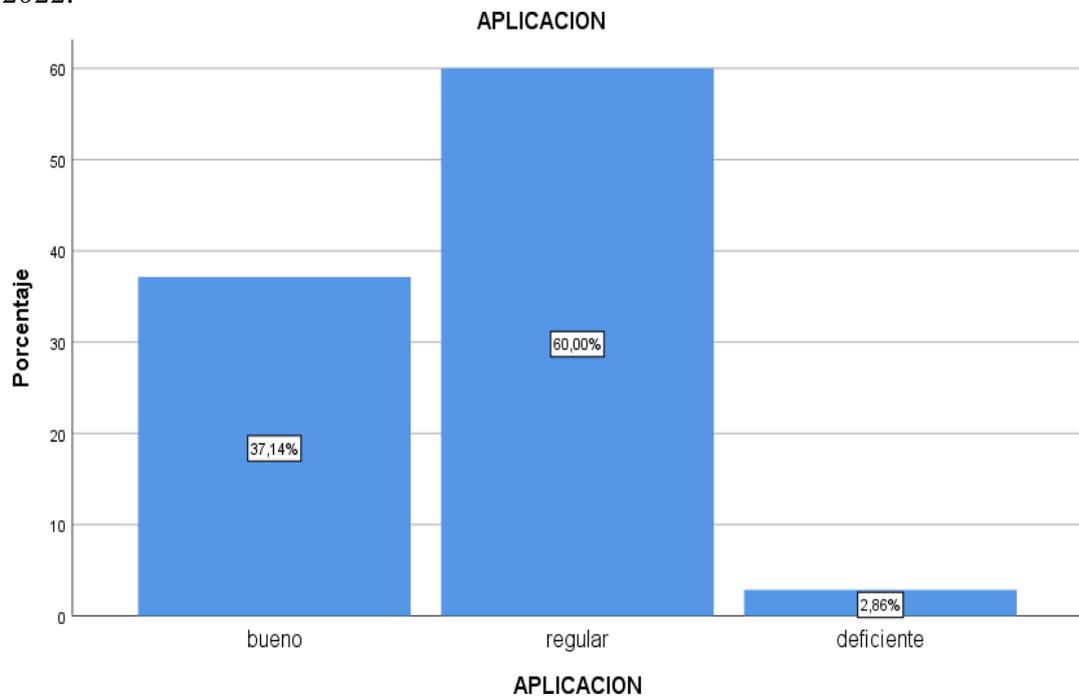
*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en abogados litigantes. Bagua, 2022.*

<i>Nivel de aplicación</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Bueno	13	37.1
Regular	21	60
Deficiente	1	2.9
Total	35	100

Fuente: elaboración propia

**Figura 04**

*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en abogados litigantes. Bagua, 2022.*



Fuente: elaboración propia

En la tabla y figura 04 se puede apreciar que del 100 % (35) de abogados litigantes, el 60 %

(21) tienen una aplicación regular de la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley 29497), asimismo un 37.1 % (13) tienen un nivel bueno de aplicación y un 2.9 %

(1) tienen un nivel deficiente de aplicación de la Ley en cuestión.

**Tabla 05**

*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo según dimensiones, en abogados litigantes. Bagua, 2022.*

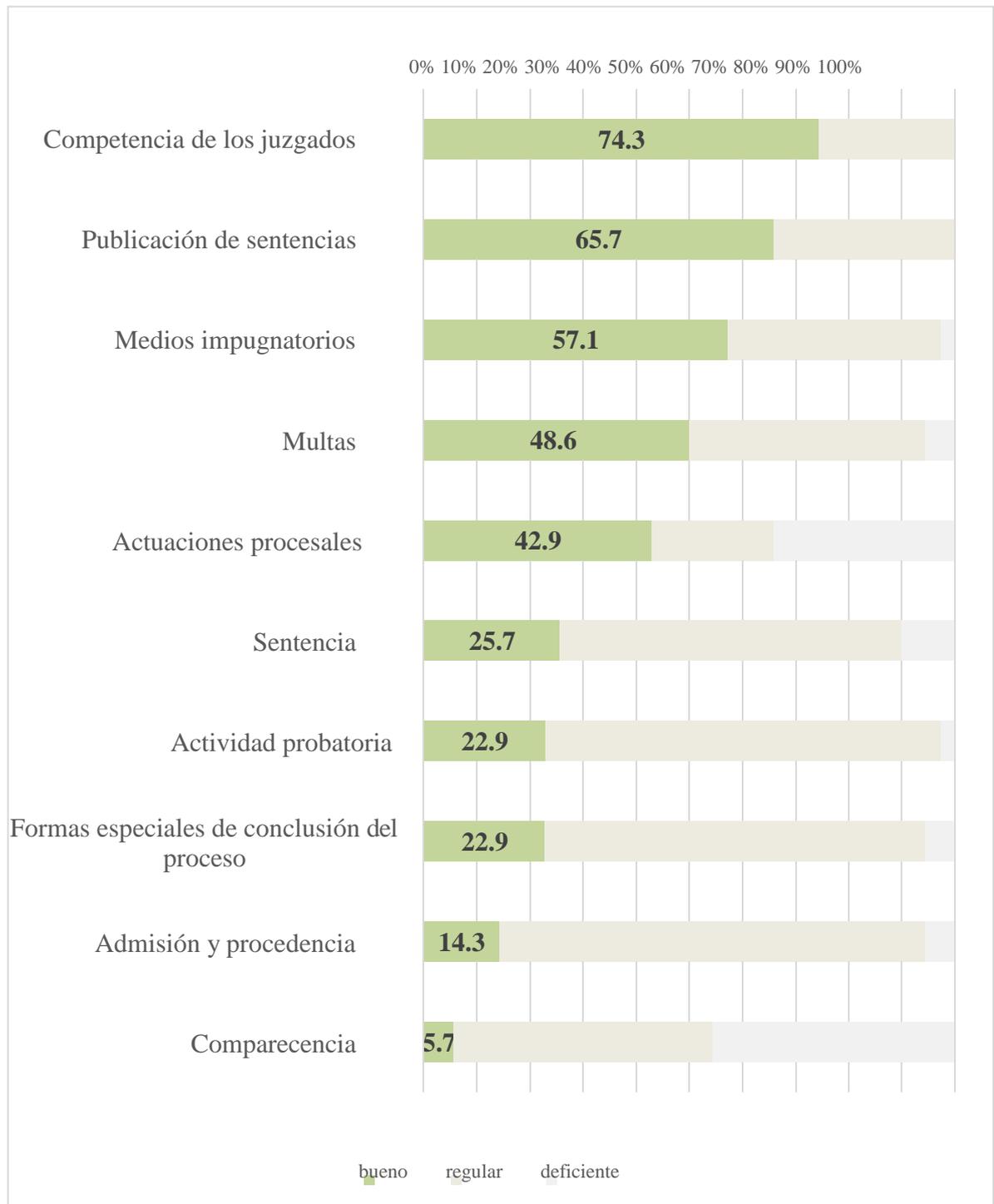
Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Competencia de los juzgados	0	0.0	9	25.7	26	74.3	35	100
Publicación de sentencias	0	0.0	12	34.3	23	65.7	35	100
Medios impugnatorios	1	2.9	14	40.0	20	57.1	35	100
Multas	2	5.7	16	45.7	17	48.6	35	100
Actuaciones procesales	12	34.3	8	22.9	15	42.9	35	100
Sentencia	4	11.4	22	62.9	9	25.7	35	100
Actividad probatoria	1	2.9	26	74.3	8	22.9	35	100
Formas especiales de conclusión del proceso	2	5.7	25	71.4	8	22.9	35	100
Admisión y procedencia	2	5.7	28	80.0	5	14.3	35	100
Comparecencia	16	45.7	17	48.6	2	5.7	35	100

Fuente: elaboración propia

En la tabla y figura 05 se puede observar que los abogados litigantes refieren buena aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en los aspectos de competencia de juzgados (74.3 %) y publicación de sentencias (65.7 %), asimismo una menor proporción de abogados refieren buena aplicación en los aspectos de admisión y procedencia (14.3) y comparecencia (5.7 %).

**Figura 05**

*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo según dimensiones, en abogados litigantes. Bagua, 2022.*



Fuente: elaboración propia

**Tabla 06**

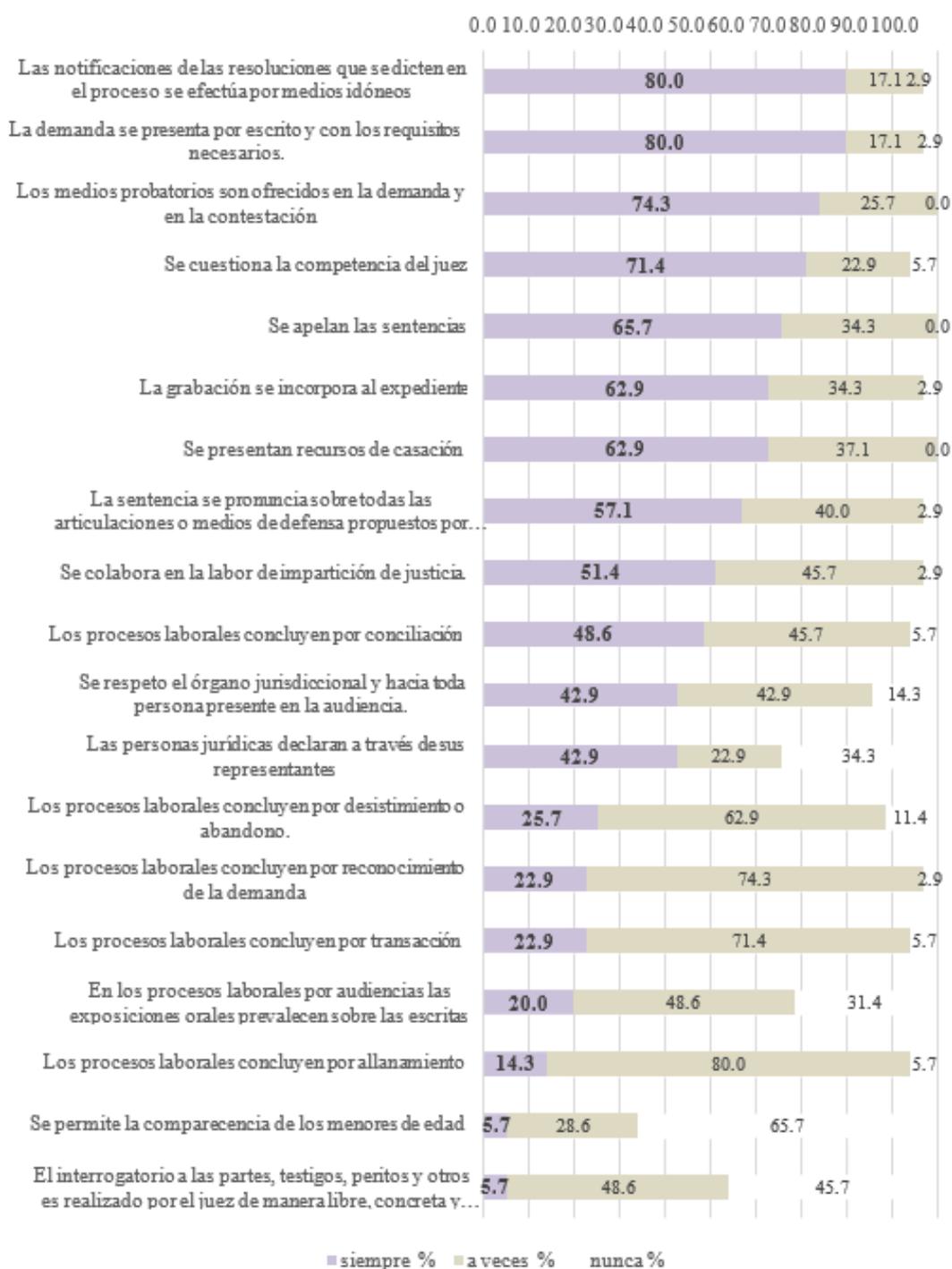
*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en los casos según los abogados litigantes. Bagua, 2022.*

Aspectos	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan por medios idóneos	1	2.9	6	17.1	28	80	35	100
La demanda se presenta por escrito y con los requisitos necesarios.	1	2.9	6	17.1	28	80	35	100
Los medios probatorios son ofrecidos en la demanda y en la contestación	0	0.0	9	25.7	26	74.3	35	100
Se cuestiona la competencia del juez	2	5.7	8	22.9	25	71.4	35	100
Se apelan las sentencias	0	0.0	12	34.3	23	65.7	35	100
La grabación se incorpora al expediente	1	2.9	12	34.3	22	62.9	35	100
Se presentan recursos de casación	0	0.0	13	37.1	22	62.9	35	100
La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda	1	2.9	14	40.0	20	57.1	35	100
Se colabora en la labor de impartición de justicia.	1	2.9	16	45.7	18	51.4	35	100
Los procesos laborales concluyen por conciliación	2	5.7	16	45.7	17	48.6	35	100
Se respeto el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia.	5	14.3	15	42.9	15	42.9	35	100
Las personas jurídicas declaran a través de sus representantes	12	34.3	8	22.9	15	42.9	35	100
Los procesos laborales concluyen por desistimiento o abandono.	4	11.4	22	62.9	9	25.7	35	100
Los procesos laborales concluyen por reconocimiento de la demanda	1	2.9	26	74.3	8	22.9	35	100
Los procesos laborales concluyen por transacción	2	5.7	25	71.4	8	22.9	35	100
En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales prevalecen sobre las escritas	11	31.4	17	48.6	7	20.0	35	100
Los procesos laborales concluyen por allanamiento	2	5.7	28	80.0	5	14.3	35	100
Se permite la comparecencia de los menores de edad	23	65.7	10	28.6	2	5.7	35	100
El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara.	16	45.7	17	48.6	2	5.7	35	100

Fuente: elaboración propia

**Figura 06**

*Aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en los casos según los abogados litigantes. Bagua, 2022.*



Fuente: elaboración propia

En la tabla y figura 06 se puede observar que una mayor proporción los abogados litigantes refieren que siempre se aplican los siguientes aspectos de la Nueva Ley Procesal del trabajo: *Las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan por medios idóneos (80 %), la demanda se presenta por escrito y con los requisitos necesarios (80 %) y los medios probatorios son ofrecidos en la demanda y en la contestación (74.3 %)*. Y los aspectos que menos se aplican son los siguientes: *Los procesos laborales concluyen por allanamiento (14.3 %), Se permite la comparecencia de los menores de edad (5.7 %) y el interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara (5.7 %)*.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En los resultados del estudio se pudo encontrar que los abogados litigantes en su mayor proporción tienen nivel medio de conocimientos sobre la Nueva Ley Procesal del trabajo (45.7 %), de igual forma, tienen una aplicación de nivel regular de la Nueva Ley Procesal del trabajo (60 %). Existen abogados litigantes que tienen bajo nivel de conocimiento (20 %) sobre la ley en cuestión y también una aplicación deficiente (2.9 %).

Al respecto, Olivera (2017) en Pimentel en su estudio sobre la aplicación de la nueva ley procesal del trabajo, refiere que la Ley N.º 29497, se publicó en la quincena del mes enero del 2010. De acuerdo a la disposición novena complementaria el cual refirió que la vigencia de esta entraría posterior de los 6 meses el 15 de julio del 2010, excepto a las disposiciones transitorias, norma que entró en vigencia luego de ser publicada, con la referencia de: implementar la red electrónica de notificaciones, así como también, manejar expedientes virtuales. El Ministerio de Trabajo implementó una base de datos para el desarrollo de la jurisprudencia laboral, siendo esta un sistema digital de cálculo y con remisión electrónica de planillas. De acuerdo a su función, se ha estratificado que la audiencia oral deberá cumplir en cada participante una justa consecuencia ante una sentencia oral de 60 minutos, la cual permite la apelación en ese acto. "Se puede apreciar expresamente que la NLPT, al realizarse el debate probatorio, se considera que la declaración oral en el fallo y la interposición de los recursos son medios óptimos para la apelación.

Guevara (2020) en Argentina señala que para que se pueda proponer aspectos que tienen que ver con la etapa probatoria partiendo de la reforma de la Ley Procesal del Trabajo de la Provincia de Córdoba, este sistema ha mejorado considerablemente el mecanismo técnico, procesal y sistemático de los actos procesales. Por ello hacen referencia que ante alguna crisis que se presenta en nuestro entorno, conllevan a encontrar oportunidades favorables. Entonces, frente a la situación ambiental es importante que se desarrolle actitudes resilientes para que ayuden a superar cualquier circunstancia compleja en la aplicación de las leyes procesales del trabajo, la cual se debe de actuar de manera responsable y segura

para que se pueda lograr un correcto abordaje del derecho del trabajo y derecho procesal laboral por la

cual deberá ser integrativo y protector, así como las facilidades para el acceso a la justicia, la igualdad de derechos y también que exista una garantía del debido proceso.

Por otra parte, Meza (2017) en Colombia considera que el pilar del derecho laboral y procesal del trabajo ha sido el principio de favorabilidad. Asimismo, se ha encontrado que existe una posición a favor, demuestra además que el derecho laboral tiende a dar una valoración autónoma del derecho laboral de acuerdo a las pruebas, además el nivel de protección que tiene este derecho con el trabajador. Se evidenció que la base del derecho laboral se encuentra la favorabilidad la cual conlleva a un proceso litigioso que prima la igualdad y seguridad jurídica desequilibrando el derecho laboral.

Una investigación realizada por Sánchez (2020) en Lima refiere que los derechos fundamentales del trabajo tienden a exigir ineludiblemente la existencia de un adecuado proceso y sea eficaz, la cual garantice la completa protección de los derechos. Además, la Ley Procesal Laboral tiende a no percibirse como un proceso adecuado de los derechos básicos; sin embargo, identifica estos derechos fundamentales como garantías para la seguridad de los mismos. Haciendo un análisis exhaustivo de las normas que existe a nivel mundial y local, la ley actual del trabajo no designa un completo cuidado, idóneo y adecuado para el derecho fundamental del trabajo.

Otro estudio realizado por Palomino (2018) en Lima con la participación de 165 personas entre jueces y especialistas legales, se encontró la existencia de relación significativa entre celeridad procesal y el aumento de la carga procesal laboral de acuerdo a la actual normativa del trabajo de la corte superior de justicia. Por su parte Álvarez (2017) en Lima refiere en un estudio realizado en los Juzgados Laborales de la localidad Judicial Constitucional del Callao, que resulta efectiva la audiencia de conciliación cuyo desarrollo encuentra un problema al inicio de celeridad procesal, dado que esta audiencia evidencia errores tanto internos como

externos en la ley, teniendo como finalidad culminar con las complejas duración de procesos judiciales, pero, existe un indicador del menos del 10 % de los casos en este año, han tenido poca probabilidad de culminar con el juicio de conciliación, por ello, a fin de determinar el problema, desarrollaron entrevistas continuas dirigidas a los servidores y funcionarios públicos, así como, los litigantes quienes se encuentran diariamente con procesos de trabajos.

Una investigación realizada por Castañeda (2020) en Lima respecto a juzgar anticipadamente en la ley N° 29497 en los juzgados laborales del norte de Lima en el año 2019 refiere que el juzgar anticipado es una opción hacedera y necesario en la presteza de los procesos laborales. Por otro parte, en Chimbote, Chiu (2020) en su estudio sobre los principios de celeridad y buena práctica de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la corte superior de justicia del Santa, refiere que se ha demostrado una relación positiva y alta respecto a estas variables respecto a esta ley.

De otro lado, Salinas (2021) en Chimbote en un estudio sobre el incumplimiento de los supuestos de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, y la vulneración del debido proceso. Se hizo un estudio de casos, contemplados dentro de la audiencia de la Corte Superior de Justicia del Santa, respecto al juzgamiento de trabajo. Los resultados evidencian un análisis jurídico y dogmático, donde las garantías es derecho esencial que conlleva a comprender la cuestión del proceso, ello es: derecho a la defensa, motivación, imparcialidad de la organización judicial, la prueba como derecho, etc. Uno de los derechos que nos permite utilizar, admitir, valorar y actuar se encuentra relacionado al Derecho a la prueba. Estas garantías se han manifestado durante el proceso laboral, visto desde la demanda, contestación y hasta la resolución que le pone fin al proceso a la misma.

Otro estudio realizado por Coaguila (2018) en Arequipa refiere que tanto la reposición laboral como el despido arbitrario ha tenido cambios dentro del campo del Derecho laboral, el cual ha creado mecanismos de protección frente alguna vulnerabilidad del derecho laboral. Dentro del ámbito nacional la legislación y jurisprudencia han incluido actuales formas de despido, creando maneras de interpretar la norma; en cuanto a la forma adjetiva, refiere que existe vías del

proceso judicial para la impugnación respecto a las formas de despidos desarrollados, por una parte, la vía ordinaria laboral, diversas normas de la vía constitucional, por medio de la Acción de Amparo. La Nueva Ley Procesal de Trabajo orienta que mediante

la vía ordinaria bajo la impugnación se dé por la vía ordinaria, ello exige que existe alguna posibilidad de que se extinga que se impugne la vía constitucional en relación a los casos de impugnación de despido, además existe también otro tipo de despido que la jurisdicción constitucional ha puesto en vigencia. Por ello refiere que de acuerdo a la vía ordinaria se establezcan ciertas pretensiones accesorias para que acompañen la reanudación de la impugnación del despido.

De igual manera Padilla (2018) en Lambayeque en su estudio sobre la resolución de problemas de trabajo y la conciliación judicial en la nueva ley, refiere que las audiencias de la ciudad de Chiclayo se han visto frustradas por diversas causas que son: dificultad legal para la conciliación, maneras en las que se interpretan el Principio de irrenunciabilidad del Derecho, o también el escaso interés del Juez laboral para llegar a una conciliación y dirigirlo de forma vigorosa estas audiencias; ello implica que al no ver una eficacia dentro de la conciliación judicial de las jurisdicciones laborales de Chiclayo, tiende a generar una recarga de la función procesal, el cual conlleva que la solución de la problemática laboral sea demasiado tardía, afectando el proceso judicial a corto plazo. La Nueva Ley Procesal del Trabajo con denominación Ley N° 29497, se encuentra bajo la solución de problemas por esta normativa, además declara rebeldía en el demandado, representante o a su apoderado cuando no asiste a la audiencia de conciliación, no teniendo el poder necesario para llegar a una conciliación. Para el proceso de conciliación laboral es necesario preservar un adecuado clima de trabajo, en cuanto al rol que cumple el trabajador dentro de la institución, cuyo principio se basa en la irrenunciabilidad como parte del derecho laboral.

Finalmente, Fajardo (2015) en Lima sobre la presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En este estudio tuvo por finalidad analizar el nuevo uso de la nueva norma del trabajo que las instituciones emplean a fin de brindar una tutela confiable a quienes trabajan por un tiempo límite de prueba, y a

la par, que sea útil para batallar el fraude durante el contrato laboral. Uno de los intentos de este trabajo fue que el nuevo proceso laboral desarrolle un uso práctico para la aplicación de las instituciones, cumpliendo efectivamente con la tutela de los derechos laborales, aquellos trabajadores que se encuentran bajo el tiempo mínimo de probanza, con la tendencia de que se combata el fraude del contrato laboral. Sin necesidad de que se conlleve un privilegio arbitrario de orden probatoria, cuya destrucción sea desarrollado por el demandado, en protección de verdaderas relaciones mercantiles y/o civil.

Como se puede ver en los estudios mencionados se advierte que existen una serie de aplicaciones que se está dando de la Nueva Ley Procesal del trabajo de acuerdo a los casos que se analizan en los diversos contextos, en el caso de los abordajes realizados en otros países se advierte que hay normas similares que abordan los aspectos procesales de trabajo, es importante que los abogados litigantes conozcan las casuísticas de aplicación de la ley para abordar los casos que se presentan y velar por los derechos laborales de los trabajadores y sobre todo el debido proceso; sin embargo en el estudio se pudo encontrar que aún un número considerable de abogados litigantes no tienen suficiente conocimientos sobre la Nueva Ley Procesal del trabajo y su abordaje es deficiente.

## **V. CONCLUSIONES**

1. La mayoría de abogados litigantes tienen nivel medio de conocimientos sobre la Nueva Ley Procesal del trabajo.
2. Los abogados litigantes conocen más sobre los siguientes aspectos: conclusión del proceso laboral por inasistencia, sentencia y plazo de apelación de la sentencia.
3. La mayoría de abogados litigantes tienen una aplicación de nivel regular de la Nueva Ley Procesal del trabajo.
4. Los abogados litigantes refieren buena aplicación de la Nueva Ley Procesal del trabajo en los aspectos de competencia de juzgados y publicación de sentencias.
5. Una mayor proporción los abogados litigantes refieren que siempre se aplican los siguientes aspectos de la Nueva Ley Procesal del trabajo: notificar las resoluciones que se dictaminen en el proceso de forma adecuada, las demandas se presentan por escrito y cumpliendo con los requisitos necesarios y los medios probatorios son ofrecidos en la demanda y en la contestación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos implementar programas de capacitación virtual o presencial sobre la Nueva Ley Procesal del trabajo y otras leyes relacionadas para abogados litigantes y otros actores implicados en el proceso laboral con la finalidad de velar por los derechos laborales y el debido proceso.
2. A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo promover el conocimiento y la aplicación adecuada de la Nueva Ley Procesal del trabajo mediante intervenciones informativas y educativas a los actores implicados en la ley en mención, especialmente en abogados litigantes
3. A los colegios profesionales de abogados promover la capacitación de sus miembros en el conocimiento y aplicación de las leyes.
4. A la universidad, fomentar la investigación en casos vinculados con la Nueva Ley Procesal del trabajo para mejorar el abordaje de la casuística en base a la evidencia científica. Asimismo, proponer a partir de las debilidades y vacíos legales identificados cambios en la ley.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia de la Magistratura del Perú (2018). *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo*. Internet. <http://www.amag.edu.pe>.
- Álvarez, M. (2017). *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*. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Derecho.
- Castañeda, C. (2020). *El juzgamiento anticipado en la nueva ley procesal del trabajo en los juzgados laborales, Lima Norte, 2019*. Universidad Privada del Norte. Facultad de derecho y Ciencias Políticas. Carrera de Derecho y Ciencias Políticas.
- Carreño, A. (2018). *La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Derecho.
- Chiu, W. (2020). *Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019*. Universidad Cesar Vallejo. Programa Académico de Maestría en Gestión Pública.
- Coaguila, J. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: cambios competenciales en la nueva ley procesal del trabajo*. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Escuela de Postgrado.
- Congreso de la República. *Nueva ley procesal del trabajo: Ley N° 29497*. [https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley\\_2\\_9497\\_Nva\\_ley\\_procesal\\_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9887598046126744a6babe021c5bb19c/Ley_2_9497_Nva_ley_procesal_Trabajo.pdf?MOD=AJPERES).
- Fajardo, M. (2015). *La Presunción de Laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*.  
Revista Derecho & Sociedad, N° 46 / pp. 333-340.
- Guevara, C. (2020). *Notas sobre la prueba en el proceso laboral a partir de la reforma a la ley procesal del trabajo, inserción del expediente electrónico y emergencia sanitaria*. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/214>.
- Hernández, R., et al. (2018). *Metodología de la investigación*. 10ma. Edición. Editorial. Mc Graw – Hill, México.

- LP. (2021). *Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley 29497)*. <https://lpderecho.pe/nueva-ley-procesal-trabajo-ley-29497-actualizada/>.
- Mantero, F. (2020). *Comentario inicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que ha comenzado a ser aplicada en la República del Perú*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Laborem N° 11.
- Meza, L. (2017). *Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada*. Estud. socio-juríd., bogotá (Colombia), 19(2).
- Olivera, R. (2017). *Aplicación de la nueva ley procesal del trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015*. Universidad Señor de Sipán. Facultad de Derecho.
- Padilla, D. (2018). *La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo*. Universidad Nacional de Pedro Ruiz Gallo. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.
- Quispe, C. (2020). *10 años de vigencia de la nueva ley procesal del trabajo: ¿feliz aniversario?*. Disponible en: <https://www.enfoquederecho.com/2020/06/03/10-anos-de-vigencia-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-feliz-aniversario/>.
- Ramírez, G. (2018). *La Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: a propósito de la oralidad y la celeridad*. Ius et Praxis, Revista de la Facultad de Derecho N.º 44, 2013, ISSN 1027-8168. pp. 195-231.
- Salinas, J. (2021). *“Proceso laboral y debido proceso: incidencia de la admisión de medios probatorios que no fueron presentados en su oportunidad ni cumplen con los supuestos de extemporaneidad de la nueva ley procesal del trabajo”*. Universidad Nacional del Santa. Facultad de Educación y Humanidades.
- Sánchez, A. (2020). *La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en la Ley procesal del Trabajo: La necesidad de implementar un proceso especial de tutela*. Pontificia Universidad Católica del Perú: Facultad de Derecho.

# **Anexos**

**Anexo 01 Matriz de  
Consistencia**

**Título:** Conocimiento y aplicación de la nueva ley procesal del trabajo por abogados litigantes. Bagua, 2022.

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Variabes.</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Marco Metodológico</b>
<p>¿Cuáles el nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por parte de los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022?</p> <p>¿Cómo aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de conocimiento y aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo por los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> Conocimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p><b>Variable 2:</b> Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p>	<p><b>•Hipótesis general:</b> Existe una aplicación parcial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo debido a los conocimientos bajos que tienen los abogados litigantes de la provincia de Bagua, 2022.</p> <p><b>•Hipótesis de investigación 1:</b> Existe bajo nivel de conocimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en abogados litigantes de la ciudad de Bagua, 2022.</p> <p><b>•Hipótesis de investigación 2:</b> Existe una aplicación parcial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en abogados litigantes de la ciudad de Bagua, 2022.</p>	<p><b>Diseño de contrastación de la hipótesis.</b> Según el enfoque de investigación, el estudio será cuantitativo, de nivel descriptivo, retrospectivo y transversal. Para las consideraciones metodológicas del estudio se tomarán en cuenta lo propuesto por Hernández (2018).</p> <p><b>Muestra:</b> 35 abogados litigantes</p> <p><b>Instrumentos:</b> Ficha de recolección de datos.</p> <p><b>Análisis de datos y presentación de resultados:</b> Estadística descriptiva</p>



## Anexo 02

### UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

#### **Cuestionario sobre Conocimiento y aplicación de la nueva ley procesal del trabajo**

- I. PRESENTACIÓN:** El presente instrumento tiene por finalidad recabar información sobre los conocimientos y aplicación de la nueva ley procesal del trabajo por parte de abogados litigantes en la provincia de Bagua, 2022.
  
- II. INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta los ítems, los cuales deberán ser llenados de acuerdo a lo solicitado.
  
- III. DATOS GENERALES DEL ABOGADO LITIGANTE:**
  1. Edad.....
  2. Sexo: (M) (F)
  3. Procedencia:.....
  4. Distrito donde labora:.....
    - a) Bagua
    - b) La Peca
    - c) Aramango
    - d) Copallín
    - e) El Parco
    - f) Imaza
  5. Tiempo de trabajo como abogado litigante
    - a) Menos de 3 meses
    - b) De 3 meses a 6 meses
    - c) De 6 meses a 1 año
    - d) Más de 1 año

**IV. DATOS SOBRE CONOCIMIENTOS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.**

**Marque según sus conocimientos sobre la nueva Ley Procesal del Trabajo**

**1. Son principios del proceso laboral según la nueva Ley Procesal del Trabajo:**

- a) Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.
- b) Inmediación, oralidad, concentración, celeridad y veracidad.
- c) Inmediación, oralidad, celeridad, economía procesal y veracidad.
- d) Inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal, debido proceso y veracidad.

**2. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere...**

- a) Las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- b) Las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- c) Las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).
- d) Las sesenta (60) Unidades de Referencia Procesal (URP).

**3. Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:**

- a) Proceso abreviado laboral
- b) Los procesos con título ejecutivo
- c) Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.
- d) Solo a y b
- e) a, b y c

**4. Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:**

- a) Proceso ordinario laboral
- b) Proceso abreviado laboral
- c) Proceso contencioso administrativo
- d) Proceso con título ejecutivo
- e) a, b, c y d
- f) Solo a, c y d

- 5. Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:**
- a) Proceso de acción popular en materia laboral.
  - b) Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral.
  - c) Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.
  - d) Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.
  - e) Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.
  - f) Todas las anteriores
  - g) Solo a, c y e
- 6. Sobre las reglas especiales de comparecencia, marque verdadero (V) o falso (F) según corresponda:**
- 6.1. Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal.  
(V) (F).
- 6.2. Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados  
(V) (F).
- 6.3. Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación (V) (F).
- 7. La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones... excepto:**
- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.
  - b) Debe incluirse el pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; debiendo indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
  - c) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.
  - d) El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.
  - e) Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

- 8. La admisión de la demanda por el juez se da en:**
- a) 5 días hábiles
  - b) 3 días hábiles
  - c) 10 días hábiles
  - d) 15 días hábiles
- 9. En la actividad probatoria se consideran... excepto:**
- a) Oportunidad
  - b) Prueba de oficio
  - c) Carga de prueba
  - d) Forma de interrogatorio
  - e) Declaración de parte
  - f) Declaración de testigos
  - g) Exhibición de planillas
  - h) Pericia
  - i) Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes
  - j) Solo a, b, c, d, e, y f.
- 10. El proceso laboral también concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.**
- a) Verdadero
  - b) Falso
- 11. Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:**
- a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles.
  - b) Debe ser adoptado por el titular del derecho.
  - c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.
  - d) Solo a y b
  - e) a, b y c
- 12. La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensas propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado.**
- a) Verdadero
  - b) Falso

**13. El plazo de apelación de la sentencia es de.....días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación.**

- a) 5 días
- b) 3 días
- c) 10 días
- d) 12 días

**14. Son requisitos de procedencia del recurso de casación:**

- a) Que el recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia, cuando esta fuere confirmada por la resolución objeto del recurso.
- b) Describir con claridad y precisión la infracción normativa o el apartamiento de los precedentes vinculantes.
- c) Demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada.
- d) Indicar si el pedido casatorio es anulatorio o revocatorio. Si fuese anulatorio, se precisa si es total o parcial, y si es este último, se indica hasta dónde debe alcanzar la nulidad. Si fuera revocatorio, se precisa en qué debe consistir la actuación de la sala.
- e) a, b, c y d
- f) Solo a, b y c

**15. La publicación de las sentencias casatorias se hace dentro de:**

- a) los diez (10) días de expedidas
- b) los treinta (30) días de expedidas
- c) los sesenta (60) días de expedidas
- d) los noventa (90) días de expedidas

**V. DATOS SOBRE LA APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

**De acuerdo a su experiencia como abogado responda los siguientes ítems según corresponda:**

<i>Cumplimiento de derechos</i>	<i>Nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Siempre</i>
Se cuestiona la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción.			
Se permite la comparecencia de los menores de edad sin necesidad de representante legal.			
Se respeto hacia el órgano jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia.			
Se colabora en la labor de impartición de justicia.			
En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas			
La grabación se incorpora al expediente			
Las notificaciones de las resoluciones que se dicten en el proceso se efectúan mediante sistemas de comunicación electrónicos u otro medio idóneo			
La demanda se presenta por escrito y con los requisitos necesarios.			
Los medios probatorios son ofrecidos en la demanda y en la contestación			
El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida.			
Las personas jurídicas declaran a través de sus representantes			
Los procesos laborales concluyen por conciliación			
Los procesos laborales concluyen por allanamiento			
Los procesos laborales concluyen por reconocimiento de la demanda			
Los procesos laborales concluyen por transacción			
Los procesos laborales concluyen por desistimiento o abandono.			
La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda			
Se apelan las sentencias			
Se presentan recursos de casación			

**1. De acuerdo a su experiencia como abogado litigante que acciones específicas aplicó en los siguientes aspectos del proceso laboral.**

<b>Aspectos</b>	<b>Acciones específicas</b>
Competencia de los juzgados	
Comparecencia	
Actuaciones procesales (reglas de conducta y oralidad, notificaciones, costas y costos)	
Multas	
Admisión y procedencia	
Actividad probatoria	
Formas especiales de conclusión del proceso	
Sentencia	
Medios impugnatorios	
Publicación de sentencias	