



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una
Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Chero Llontop, Zulmira Auria (orcid.org/0009-0009-6276-4835)

ASESORES:

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar (orcid.org/0000-0002-3475-8325)

Dr. Suclupe Quevedo, Luis Manuel (orcid.org/0000-0001-8031-7291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, ciudadanía y cultura de paz

CHIMBOTE — PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024", cuyo autor es CHERO LLONTOP ZULMIRA AURIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 08 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144068 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 09-09-2024 01:21:42
SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL DNI: 17401905 ORCID: 0000000180317291	Firmado electrónicamente por: SQUEVEDOLM el 09-09-2024 01:21:42

Código documento Trilce: TRI - 0866210



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHERO LLONTOP ZULMIRA AURIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ZULMIRA AURIA CHERO LLONTOP DNI: 42091582 ORCID: 0009-0009-6276-4835	Firmado electrónicamente por: ZCHEROLL el 14-07- 2024 22:14:14

Código documento Trilce: TRI - 0815007

Dedicatoria

A Dios quien ha guiado mi camino y ayudado en los momentos más difíciles de mi carrera profesional.

A mi amada Madre y hermanos por el ser mi fortaleza.

A mi amada hija Ariana quien con su sonrisa es capaz de calmar cualquier tempestad.

Zulmira Auria.

Agradecimiento

A mi asesor Dr. Florián Plasencia, Roque Wilmar por tenerlo como guía académico en la redacción y desarrollo de esta tesis.

A los funcionarios y trabajadores municipales por brindar su valioso tiempo que fue de mucha importancia para la elaboración de esta tesis.

La autora.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autora.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	18
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 01. Análisis de nivel de gestión ejecución de sentencias laborales en una MDPS, 2024, según indicadores.....	25
Tabla 02. Niveles ejecución de sentencias laborales, según sexo de los trabajadores.....	26
Tabla 03. Matriz integradora de las limitaciones respecto a la accesibilidad y la transparencia en la ejecución de sentencias.....	27
Tabla 04. Matriz integradora de las limitaciones que vienen condicionando a la celeridad y eficiencia en la ejecución de sentencias laborales.....	29
Tabla 05. Matriz integradora de las limitaciones que vienen condicionando a la garantía de derechos en la ejecución de sentencias laborales.....	30
Tabla 06. Matriz integradora de apoyo económico para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales a favor de los trabajadores.....	31
Tabla 07. Matriz integradora de las limitaciones que enfrentan los trabajadores respecto al pago de las sentencias laborales.....	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01. Diagrama DEXPLIS.....	18
Figura 02. Niveles de percepción de ejecución de sentencias laborales en una MDPS, 2024.....	23
Figura 03. Interpretación gráfica de estadígrafos del nivel de ejecución de sentencias laborales.....	24

Resumen

La ejecución de sentencias laborales, constituye un aspecto importante en el sistema de justicia laboral, el cual se alinea al ODS 16: Buscar la promoción de una sociedad pacífica e inclusiva para el desarrollo sostenible. El estudio tuvo por objetivo, identificar las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024. Se utilizó la metodología mixta (cualitativo-cuantitativo), con nivel de alcance descriptivo, y diseño dexplis, transversal. La muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de una MDPS que cuentan con sentencia ejecutoriada y sin pago hasta el último trimestre del año 2023 y 4 funcionarios de las áreas de la Oficina General de Administración; Gerencia Municipal; Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y Oficina de Presupuesto. De los resultados obtenidos en la ejecución de sentencias laborales se advirtió un nivel malo y regular (100%). Concluyendo que, las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en la municipalidad distrital en estudio, son: ausencia de directivas que regulen el pago de sentencias judiciales, falta de disponibilidad presupuestal y recursos financieros, limitaciones de gestión de personal y transferencia financiera de recursos destinados al pago de sentencias para los gobiernos locales, y la falta de recaudación.

Palabras clave: Ejecución de sentencias laborales, derechos laborales, municipalidad distrital.

Abstract

The execution of labor sentences constitutes an important aspect of the labor justice system, which is aligned with SDG 16: Seek to promote a peaceful and inclusive society for sustainable development. The objective of the study was to identify the limitations in the execution of labor sentences in a District Municipality of the Province of Santa, 2024. The mixed methodology (qualitative-quantitative) was used, with a descriptive scope level, and a dexplis, transversal design. The sample was made up of 30 MDPS workers who have an enforceable sentence and without payment until the last quarter of 2023 and 4 officials from the areas of the General Administration Office; Municipal Management; General Planning and Budget Office; and Budget Office. From the results obtained in the execution of labor sentences, a bad and regular level was noted (100%). Concluding that, the limitations in the execution of labor sentences in the district municipality under study are: absence of directives that regulate the payment of judicial sentences, lack of budget availability and financial resources, limitations of personnel management and financial transfer of allocated resources to the payment of sentences for local governments, and the lack of collection.

Keywords: Execution of labor sentences, labor rights, district municipality.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el sistema judicial laboral enfrenta un desafío significativo en cuanto a la ejecución efectiva de sus sentencias pese a la existencia de las normas que reconocen la preferencia en el pago de las acreencias laborales, a menudo se encuentran limitaciones en la ejecución de las sentencias laborales cuando la Administración Pública es la obligada, lo que genera una preocupación en términos de acceso a la justicia y protección de los derechos laborales, problema que no ha sido solucionado; por lo que, a través de este estudio se pretendió identificar las limitaciones para garantizar la ejecución de las sentencias laborales y en observancia del Objetivo de Desarrollo Sostenible N°16 se busca la promoción de una sociedad pacífica e inclusiva para el desarrollo sostenible, brindar el acceso a la justicia para todos e instaurar una institución eficaz, responsable e inclusiva en todos los niveles (Ciudad, 2011).

Las sentencias laborales son de carácter declarativa de derechos; sin embargo, no se pueden ejecutar y hacer efectivo el cobro de las remuneraciones o beneficios sociales; el Estado ha creado una serie de normas que impiden el embargo de los bienes y cuentas, considerándolos inembargables; asimismo, ha establecido criterios de priorización de pagos de las acreencias laborales, comprendido en dicho criterio a los trabajadores en edad de jubilación; esto es, mayores de 65 años de edad, con enfermedad en fase avanzada o terminal, siendo que en los últimos supuestos se requiere que dichas enfermedades se encuentren debidamente diagnosticada y acreditada por una junta médica del Ministerio de Salud o EsSalud creándose así la comisión encargada de su verificación; además de sujetar el pago de las sentencias judiciales a la disponibilidad presupuestal de la entidad demandada.

Hay instituciones que no cuentan con recursos directamente recaudados que permitan ejecutar un embargo; en estos casos, se vuelven incobrables las acreencias laborales, existiendo sentencias que, pese a su antigüedad, no se han ejecutado hasta el último trimestre del año 2023. Al respecto, Morales (2018) señala que las suspensiones de pago por parte de los empleadores están direccionados a la remuneración o salario, pese a que se tenga de conocimiento que ello no puede ser prolongado por un periodo de tiempo, ello debido a que la remuneración es de carácter alimentario.

A nivel internacional, Arese (2015) afirma que la ejecución de sentencias laborales en Ecuador se rige por el Código Orgánico General de Procesos (COGEP), que es la ley supletoria en materia laboral. El procedimiento de ejecución laboral se inicia con la presentación de un mandato de ejecución, el cual es un documento expedido por el juez. Dicho mandato contiene una orden dirigida al demandado para que cumpla con las obligaciones impuestas en la sentencia. Si el demandado no cumple voluntariamente con las obligaciones, el ejecutante puede requerir al órgano judicial que se establezcan los embargos de los bienes del demandado. El embargo es utilizado como un procedimiento, mediante el cual se bloquea todo bien de la parte demandada con el fin de salvaguardar los pagos de la deuda. Una vez que se ha embargado los bienes del demandado, se procede a su avalúo, el cual es un procedimiento mediante el cual se determinan los valores del bien embargado. Si el valor de estos bienes es suficiente para cubrir las deudas, el ejecutante puede solicitar al juez que ordene el remate de los bienes, el cual es un procedimiento que permite vender los bienes embargados al mejor postor. El producto del remate se utiliza para pagar la deuda, y si no fuera suficiente para cubrir la deuda, el ejecutante puede solicitar el requerimiento del pago de la diferencia en dinero.

En España, el crédito salarial cubre los últimos 30 días de trabajo y no debe superar el salario de los profesionales. Este crédito goza de una consideración especial en comparación con otros tipos de crédito, lo que permite garantizar su pago incluso en el caso de que existan contratos hipotecarios u otras obligaciones similares. Es importante destacar que estos créditos son considerados privilegiados según lo establecido en la Constitución. En caso de que una entidad pública no haya podido cumplir con una sentencia de pago, podrá recurrir al fondo salarial, dado que los bienes del Estado son inembargables (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2015).

Asimismo, Prat (2015) sostiene que la ejecución de sentencias laborales en España se regula por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que estipula que la sentencia firme y otro título judicial y extrajudicial, a los que esta Ley otorgue vigor para el inicio de un proceso de ejecución, se llevará a cabo según la disposición del marco normativo. Por otro lado, en lo que respecta a la participación activa en las comunas ediles lo efectúan los varones, debido a que la capacidad presupuestal y

financiera son factores determinantes para el cumplimiento del pago de las sentencias, independientemente de la condición laboral y el tiempo de servicio.

En el ámbito nacional, la Constitución Política del Estado contempla en su art. 24° que los pagos de la remuneración y del beneficio social de los empleados tienen prelación sobre otras obligaciones de los empleados (Constitución Política del Perú, 1993). Dicho precepto constitucional se encuentra limitado cuando nos encontramos frente al propio Estado como empleador, dado que las sentencias contra la Administración Estatal donde se advierte un contenido patrimonial tienen un trato diferenciado, limitando que su ejecución se realice en un plazo razonable, vulnerando el carácter alimentario que el propio Estado ha reconocido a las remuneraciones.

El fin fundamental del Poder Judicial como titular de las funciones jurisdiccionales reconocido en el art. 139° de la Carga Magna, no es el solo hecho de la solución del conflicto de interés, sino que el fallo a amparar debe cumplir de manera segura y en un lapso razonable, otorgando la medida cautelar o ejecución forzada de ser el caso, con el fin de intentar el acatamiento de una sentencia, puesto que caso contrario, el pronunciamiento jurisdiccional sería ilusorio; es así que, en el inciso 3° del mencionado artículo, expresa como un principio y derecho de la Función Pública: “el cumplimiento del debido proceso y el amparo judicial efectiva”.

Los componentes que incrementan las limitaciones a la ejecución de sentencias laborales son debido a la actuación dilatoria de los entes estatales demandados, consistentes en la carencia de presupuestos, déficit normativo, siendo que en la mayor actuación dilatoria de los entes del Estado es que efectúan dicho procedimiento con la finalidad de evadir el cumplimiento de la sentencia y prolongación del mismo (Cervantes, 2022).

Esta problemática no es ajena en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, pues la Procuraduría Municipal en los procesos laborales (Grupo I), aplicando el criterio de priorización previsto en la Ley N°30137, ha considerado en la prioridad de (trabajadores que hayan acreditado enfermedad en fase avanzada); sin embargo, se verifica que en el año 2020 se requirió el pago de 20 sentencias emitidas por los juzgados laborales del Distrito Judicial del Santa, requerimiento de pago mayores a 5 UIT'S hasta 10 UIT'S; empero, hasta el último trimestre del año 2023 se encuentran

impagas, trayendo consigo una contradicción con la Constitución Política, pues en su art. 24 estipula que los beneficios sociales tienen carácter prioritario y deberán ser pagados primero, prevaleciendo sobre toda deuda.

El Decreto Legislativo N°1440, que regula el sistema nacional del tesoro público, en el artículo 73 relacionado al pago de la sentencia judicial, establece que las sentencias en calidad de cosa juzgada deben ser pagadas con sus presupuestos institucionales. Según el Informe del Ministerio de Economía y Finanzas (2023) se tiene que la deuda total de las obligaciones firmes y contingentes por asuntos judiciales hasta el 31 de diciembre del 2022 ascendió a S/ 54, 379 millones equivalentes al 5.8% del PBI; siendo que corresponde al Gobierno Nacional a 166 millones y Gobierno Local en 138 millones en los saldos que adeuda sobre las sentencias judiciales impagas. El MEF a través del portal de Transparencia habilita a fin de que observar las cantidades (porcentaje) que otorga el gobierno central para el gobierno regional y local. En el departamento de Ancash del año 2023 se tiene que el presupuesto es de 844,131.04 del PIA.

El Poder Judicial tiene como objetivo no solo la solución de la controversia bajo un enfoque jurídico y bajo su conocimiento, tomando como decisión sobre qué pretensión debe ser escogida y cuál desestimada, sino que también tiene como fin conseguir que las decisiones judiciales adoptadas sean cumplidas de manera efectiva, acudiendo (si así lo fuera) a mecanismos previstos para avalar las ejecuciones forzadas de las sentencias. En ese sentido y descrito ya la problemática, es que se va a identificar las limitaciones en la ejecución de sentencia laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa (MDPS en adelante) (Informe 19 de la Defensoría del Pueblo, 2001).

Descrita la problemática, la formulación del problema es la siguiente: ¿Cuáles son las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024?

Respecto a las razones que justifican el estudio se tiene desde el ámbito teórico, por cuanto se identificaron las limitaciones en la ejecución de las sentencias laborales a favor de los trabajadores; asimismo, pues se debe garantizar los derechos laborales de los trabajadores conforme se les reconoce en la Constitución Política. Asimismo,

se justificó en un aspecto práctico, toda vez que coadyuvó en el cumplimiento de los derechos laborales dentro de los plazos razonables en armonía con lo dispuesto por nuestro marco constitucional. Se justificó socialmente, dado que se garantiza la protección y el cumplimiento de los derechos fundamentales de los ciudadanos; pues, la inejecución de sentencias implica una vulneración directa de estos derechos, perpetuando situaciones de injusticia y afectando gravemente a las personas que dependen de una resolución judicial para obtener justicia, también tiene un impacto significativo en la sociedad al promover un sistema judicial más justo, equitativo y eficiente. Aunado a ello, se justificó metodológicamente, ya que se emplearon nuevos instrumentos de recolecciones de datos relacionado a la ejecución de sentencias laborales, instrumento que puede ser de utilidad para que futuros investigadores profundicen el tema materia de estudio.

En tal sentido, teniendo en cuenta todo lo expuesto, se formuló el objetivo general: Identificar las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024; y como objetivos específicos se tuvo describir la problemática referida a la ejecución de las sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024; describir la problemática referida a la ejecución de las sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024, según variables de caracterización; conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024, según los responsables del área.

En relación a los antecedentes de estudios previos, se sistematizó en 5 antecedentes internacionales y 5 nacionales que guardan relación con la investigación.

En cuanto a nivel internacional se tiene a Irureta (2020) en su estudio cuyo objetivo fue analizar la ejecución de sentencias laborales en observancia del principio de razonabilidad, teniendo como resultados que la observancia del principio de razonabilidad en la ejecución de sentencias laborales asegura que las decisiones judiciales sean proporcionales y equitativas, evitando extremos que podrían perjudicar tanto a empleadores como a empleados, y concluyó que, si bien existe un reconocimiento general del principio de razonabilidad en la ejecución de sentencias,

su aplicación práctica varía considerablemente. Se observa una falta de uniformidad en las interpretaciones y aplicaciones de este principio por parte de los tribunales laborales, lo que puede conducir a resultados heterogéneos y, en ocasiones, injustos para las partes involucradas y existe la necesidad de establecer pautas claras y consistentes para la aplicación del principio de razonabilidad en la ejecución de sentencias laborales, con el fin de garantizar una mayor coherencia y predictibilidad en las decisiones judiciales, tomando en cuenta los factores como la proporcionalidad, la justicia material y las circunstancias específicas de cada caso.

Así también, Crespo (2020) en su investigación cuyo objetivo fue analizar la ejecución de sentencia y su eficacia bajo la perspectiva de las limitaciones de las sentencias judiciales en Ecuador, teniendo como resultados que las limitaciones en la ejecución de sentencias judiciales en Ecuador afectan la eficacia del cumplimiento de las decisiones laborales, especialmente debido a la complejidad administrativa y los recursos limitados de las entidades; llegando a concluir que si bien la protección legal existe partiendo desde la Carta Magna ecuatoriana; no obstante, la ejecución de sentencias es mínima lo que transgrede los derechos del trabajador, dado que el derecho constituye un derecho y un deber y como tal se debe reconocer y garantizar el cumplimiento del pago de las remuneraciones por cuanto la mayoría cuenta con personas que dependen de los ingresos de éste, por lo que no solo afecta los derechos del trabajador, sino de manera accesoria de aquellas personas que se encuentran a su cargo.

En Ecuador, Rodríguez & Tapia (2021) efectuaron un artículo científico cuyo objetivo fue la comprensión de las actuaciones judiciales en materia laboral para la ejecución de sentencias, teniendo como resultados que comprender las actuaciones judiciales en materia laboral revela cómo las limitaciones en la ejecución de sentencias afectan la efectividad del cumplimiento de derechos laborales reconocidos, estas limitaciones pueden incluir recursos limitados, complejidades administrativas y demoras en los procesos, impactando la prontitud y la justicia en la resolución de conflictos laborales; llegando a concluir que el Estado vela por el amparo de los derechos de los trabajadores, porque reconoce la importancia fundamental de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para promover la dignidad humana, la permanencia social y el progreso pecuniario sostenible. Al asegurar que

los trabajadores tengan acceso a salarios justos, condiciones laborales seguras y saludables, protección contra la explotación, el Estado fomenta un entorno donde la fuerza laboral puede contribuir de manera efectiva al progreso colectivo, generando confianza en el sistema económico y promoviendo la cohesión social, dado que muchos trabajadores se ven limitados del ejercicio cabal de sus derechos laborales.

En Colombia, Ramón (2020) efectuó un artículo científico cuyo objetivo fue analizar la reforma económica laboral en la comunidad municipal española, teniendo como resultados la importancia de proteger los derechos laborales como un medio para asegurar condiciones de trabajo que no solo sean justas, sino también sostenibles desde el punto de vista económico y llegó a concluir que todo derecho laboral del trabajador se debe garantizar, brindando una condición laboral justa y equitativa para promover la dignidad humana, la permanencia social y el desarrollo pecuniario sostenible.

Asimismo, Vargas (2020) en su artículo científico tuvo como objetivo analizar el principio de inembargabilidad de los recursos públicos frente a la ejecución de sentencias laborales, estudio que se llevó a cabo en el Consejo de Estado de Colombia, tuvo como resultados que el principio de inembargabilidad de los recursos públicos protege los fondos estatales de ser confiscados directamente para el cumplimiento de sentencias laborales, asegurando la estabilidad financiera del Estado; sin embargo, esta protección enfrenta desafíos en la ejecución efectiva de decisiones judiciales laborales, requiriendo procedimientos específicos y excepciones para garantizar los derechos de los trabajadores sin comprometer las finanzas públicas; asimismo, llegó a concluir que durante los años 1992 y 2014 se daban preferencia a 14 sentencias que fortalecen una línea jurisprudencial de manera clara ante la excepción de la inembargabilidad de los recursos públicos en forma particular a la norma aplicada al presupuesto general de la nación, debido a que la naturaleza de los bienes del Estado son inembargables; no obstante, ante dichos recursos se permitió el embargo bajo los supuestos siguientes: a) necesidad de satisfacción de la obligación de orígenes laborales con el fin de hacer efectivo el derecho al trabajo bajo una condición digna y justa; b) pago de sentencias judiciales para salvaguardar la seguridad jurídica y el respeto de los derechos laborales en beneficio de los

trabajadores; y, c) las ejecuciones de obligaciones claras, expresas y exigibles contenido en títulos emanados del Estado.

A nivel nacional se tiene a Ayvar (2020) quien realizó un artículo científico cuyo objetivo fue analizar el nivel de eficacia de la ejecución de las sentencias contra la Administración Pública en el Estado peruano del proceso judicial tramitado bajo el alcance de la NLPT, estudio que se llevó a cabo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, teniendo como resultados que el 58% de los encuestados señalan que la empleabilidad de las planillas se encuentran en la etapa del requerimiento y 10% en la ejecución anticipada; asimismo, el análisis revela que la ejecución de sentencias contra la Administración Pública en el Estado peruano, bajo el alcance de la NLPT, muestra niveles variables de eficacia, afectados por la complejidad administrativa y los recursos limitados; llegando a concluir la etapa final del proceso es la ejecutoria, en la cual el trabajador ve satisfecho el derecho que reclamó. Dada la naturaleza de las sentencias laborales y el derecho del trabajo, es crucial cumplir con la orden judicial tal como se dispuso en la sentencia. Esto garantiza la efectividad de los derechos laborales, asegurando que se respeten como derechos de primera categoría y conforme a la prelación que les corresponde.

También, Medina (2019) en su artículo científico tuvo como objetivo analizar los derechos de los trabajadores y el CL en una entidad privada, teniendo como resultados que el análisis de los derechos de los trabajadores en una entidad privada destaca la importancia del cumplimiento del CL para asegurar la protección de los derechos del trabajador, llegando a concluir que los trabajadores, al percibir remuneraciones por la prestación de servicios a una empresa, sirve para dar cumplimiento a las obligaciones alimentarias; por tanto, se puede apreciar la relevancia del trabajo tanto en la vida social como en la financiera; empero, este derecho no se encuentra exento de problemas; puesto que, existen vacíos respecto al amparo de los derechos del trabajador, debido a que ante la advertencia de un conflicto legal entre el Estado y un trabajador, éste último queda en total desamparo debido a que no puede hacer efectivo la decisión de un órgano jurisdiccional, dado que muchos trabajadores que prestaron servicio a una entidad pública obtienen la sentencia favorable para el pago de sus beneficios; no obstante existen muchas limitaciones para hacer efectivo el mismo.

Por otro lado, Huiman (2020) en su tesis de maestría cuyo objetivo fue analizar de qué manera el Estado mediante sus diferentes sectores ha logrado contribuir en el acatamiento de pagos de sentencias judiciales por alguna deuda laboral según la Ley de Priorización en una entidad, teniendo como resultados que las asignaciones presupuestales asignadas a nivel central por el MEF y Finanzas al Gobierno Regional de Junín son muy sesgadas y coadyuva muy poco a toda entidad estatal para la satisfacción del cumplimiento de la deuda social existente. Llegando a concluir que se ha optado por solicitar el apoyo entre todas las entidades que se encuentran en la jurisdicción de Junín con el saldo existente no ejecutado al cierre del año, ello previa modificación para cubrir las brechas que existen del adeudo laboral y que día a día sigue aumentando con nuevas solicitudes de pagos.

De igual forma, Saco (2019) en su artículo científico tuvo como objetivo analizar la problemática sobre las complejidades y las duraciones del proceso laboral de ejecución de sentencias en la legislación peruana, teniendo como resultados que en cuanto a la complejidad de los procesos laborales en la ejecución de sentencias laborales, es un desafío significativo que afecta de manera directa a los trabajadores, pues la lentitud y las barreras burocráticas en la implementación de las decisiones judiciales pueden tener consecuencias graves para los empleados, quienes pueden enfrentar incertidumbres económicas y emocionales mientras esperan la materialización de sus derechos. Asimismo, llegó a concluir que la prolongación innecesaria de estos procesos afecta a los trabajadores, evidenciando una dilación a la obtención de justicia y la reparación de sus derechos.

Asimismo, Espinoza (2023) en su artículo científico cuyo objetivo fue estudiar la tutela judicial efectiva frente a ejecución real y oportunidad de las sentencias laborales en la NLPT, teniendo como resultados que la tutela judicial es un derecho esencial de la persona que no va a limitar el derecho de acción. Concluyó que el derecho a la ejecución de una sentencia va a constituir una materialización real y precisa de las exigencias de efectividad, que va a suponer las garantías de goce del derecho a la tutela judicial; por lo que, para dar cumplimiento a este derecho se necesita que las sentencias en el ámbito laboral sean ejecutadas en un plazo determinado; sin la existencia de alguna limitación que perjudique a los trabajadores.

El estudio de la ejecución de sentencias se enmarca en un enfoque teórico multidisciplinario que abarca aspectos legales, procesales y sociales; asimismo, se ha considerado el impacto social y humano dado la naturaleza del derecho al trabajo y la prelación con la que se deben ejecutar dichas sentencias.

En relación a la revisión de la literatura sobre las bases teóricas de ejecución de sentencias, Castro (2018) sostiene que forma parte del derecho a la protección judicial que obliga a la Administración a realizar una acción o a imponer un acto. Esta obligación puede cumplirse de manera directa o indirecta; la modalidad directa ocurre cuando el magistrado o una tercera persona actúa en lugar de la Administración; por otro lado, la modalidad indirecta se refiere a la presión ejercida sobre el funcionario responsable en la Administración para que lleve a cabo el acto o la acción requerida. De igual forma, León et al. (2023) también lo concibe como el proceso mediante el cual se hace cumplir una sentencia judicial o una resolución legal. Una vez que un tribunal ha emitido una sentencia o una resolución, es necesario garantizar que se cumpla.

Para el presente estudio, la concepción más pertinente es la de León et al. (2023), por cuanto la ejecución de la sentencia implica tomar las medidas necesarias para hacer que las decisiones judiciales se lleven a cabo según lo ordenado por el tribunal, ello a fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

La importancia de la ejecución de sentencia es un pilar fundamental del derecho, debido a que son medidas en el que de manera efectiva remedia a un individuo a quien se le ha transgredido sus derechos. En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022) en relación a las supervisiones de acatamiento de las sentencias ha constituido una actividad demandante por la parte de los Tribunales, debido a que existe un aumento continuo de casos que se encuentran en esta etapa. La Corte pretende supervisar y dar cumplimiento que todas las sentencias sean ejecutadas, pues estamos hablando de víctimas que se les han transgredido sus derechos.

Ahora bien, la naturaleza jurídica de las sentencias laborales, según Vásquez (2023) señala que radica en su carácter de actos emanados por autoridades judiciales competentes en materia laboral y éstas tienen efectos vinculantes y decisorias,

estableciendo derechos y obligaciones para las partes involucradas una vez que adquieren la calidad de cosa juzgada, dado que se encuentran basados en hechos y normativa legal aplicable, para ello, es fundamental que sean motivadas por los órganos jurisdiccionales, garantizando así la transparencia y el derecho a la impugnación, y contribuyendo a la estabilidad y equidad en las relaciones laborales.

En cuanto a los factores que influyen en el incumplimiento de la ejecución de las sentencias laborales, Guilarte (2016) afirma que los factores que influyen son variados y complejos, siendo que dichos factores son aquellos que dependen de las partes involucradas en el proceso judicial; es decir, el trabajador, el empleador y el sistema judicial. Entre estos factores se encuentra la falta de recursos económicos del trabajador. En muchos casos, los trabajadores que obtienen una sentencia favorable no cuentan con un recurso económico necesario para cubrir el gasto de la ejecución, como los honorarios de un abogado o los gastos de notificación y embargo. También se tiene a la falta de voluntad del empleador para cumplir con la sentencia; en algunos casos, los empleadores simplemente no tienen la voluntad de cumplir con la sentencia, ya sea por razones económicas, por el poco conocimiento sobre la relevancia de la ley o por motivos de venganza y la deficiencia del sistema judicial. Por otro lado, el sistema judicial no es eficiente o efectivo para garantizar la ejecución de las sentencias; esto puede deberse a la falta de recursos, a la complejidad de los procedimientos judiciales, o a la corrupción.

Por otro lado, es relevante hacer énfasis a los plazos razonables en la ejecución de sentencias, pues este es otro derecho implícito del derecho a la tutela judicial efectiva que transita las etapas del proceso, e inclusive, el mismo interesado puede exigirla hasta en la etapa de ejecución. En ese sentido, las demoras prolongadas en los procesos pueden transgredir la garantía judicial, el mismo que también se aplica al procedimiento de las ejecuciones de las sentencias judiciales firmes (Espinoza, 2023).

Asimismo, es importante desarrollar las sentencias declarativas y constitutivas. En cuanto a las declarativas, Ayala (2015) afirma que es el fallo mediante el cual el magistrado declara los derechos de una persona que busca tutela judicial a través de una demanda; en particular, las sentencias constitutivas tienen el objetivo de modificar, constituir o extinguir un estado jurídico. En algunos casos, estas sentencias

pueden excluir la posibilidad de añadir declaraciones adicionales o imponer obligaciones específicas, lo cual también se refleja en las sentencias condenatorias. En otras palabras, ésta sentencia da cabida a la pretensión de una de las partes y solo se limita a constituir una nueva situación jurídica entre los accionantes o modificar una que ya haya existido previamente (Diccionario jurídico, 2023).

El marco legal en el que se fundamenta el estudio de la ejecución de sentencias laborales el art. 23 de la carta magna que protege el trabajo como derecho y deber; en consecuencia, a través del art. 24 reconoce los pagos de la remuneración y los beneficios sociales de los empleados conforme a la prelación respecto de otras obligaciones. No obstante, este derecho se ve restringido cuando el empleador es una entidad pública, en tal sentido resulta factible hacer mención al Decreto Legislativo N°1440 en su articulado 73 primero y segundo párrafo en el que prevé el pago de las sentencias judiciales que hayan adquirido la calidad de cosa juzgada deben ser pagadas con cargo al presupuesto institucional de la entidad; en el caso de que ésta no cuente con el recurso suficiente para efectuar dicho pago, se realiza mediante la afectación hasta el 5% del monto del PIA.

Descrito ello, es importante mencionar sobre algunas aproximaciones teóricas sobre la ejecución de sentencias, tal como la teoría del cumplimiento de sentencias, el cual hace referencia a la idea de que el sistema judicial debe ser capaz de garantizar que sus decisiones sean efectivamente cumplidas por las partes involucradas. Esto implica asegurar que las sentencias judiciales tengan autoridad y que las personas obedezcan las órdenes judiciales. En un Estado de derecho, el cumplimiento de sentencias es fundamental para garantizar el orden y la justicia (Hernández, 2018).

También, se empleó la Teoría de la justicia y equidad, el cual Mendoza (2022) sostiene que este enfoque considera la ejecución de sentencias en el contexto más amplio de la justicia y la equidad. Se examina cómo las decisiones judiciales y su ejecución afectan a los individuos y a la sociedad en general, y se evalúa si los procedimientos y resultados son justos y equitativos para todas las partes involucradas.

Por otro lado, la Teoría del proceso desarrollado por Zolezzi (2013) refiere que se centra en el análisis del proceso judicial en su totalidad, incluyendo no solo la fase

de litigio y resolución de disputas, sino también la ejecución de las decisiones judiciales. Se presta atención a cómo se llevan a cabo los procedimientos legales, cómo se aplican las leyes y cómo se hacen cumplir las sentencias para garantizar la justicia y la equidad procesal.

En aras de mejorar las políticas públicas para cumplir con la sentencia judicial se aplica la Teoría de la Nueva Gestión Pública, el cual tiene como fin aplicar principios del sector privado al público enfocado en satisfacer la necesidad y expectativa de todo ciudadano, tratando a estos como clientes con la finalidad de conseguir una mejora eficiente y eficaz en la prestación de servicios públicos, para ello adopta principios y prácticas empresariales para mejorar la eficiencia y la productividad en la gestión pública, ya que implica la introducción de mecanismos de competencia, incentivos y rendición de cuentas. Asimismo, busca descentralizar la toma de decisiones y desagregar las funciones del gobierno para admitir las flexibilidades y adaptaciones a toda necesidad local e introduce métodos de contratación basados en el rendimiento y la competencia para fomentar la eficiencia y la innovación en la prestación de servicios públicos a fin de medir y evaluar los resultados en lugar de supervisar los procesos. Se busca lograr resultados tangibles y medibles (Adrianzen et al., 2022).

En cuanto al modelo teórico en el marco de la ejecución de sentencias, Torrealba (2017) señala que se refiere a la fase en la que se lleva a cabo la aplicación de una sentencia emitida por un tribunal. En general, se pueden identificar varios pasos o etapas comunes en un modelo teórico de ejecución de sentencia, dado que una vez que se ha dado cumplimiento a la sentencia de manera celeridad y eficiente, utilizando los recursos y soportes de manera adecuada, garantizando los derechos de los trabajadores y brindando accesibilidad y transparencia, el caso se cierra formalmente. Esto implica la liberación de cualquier carga legal pendiente y asociada con la sentencia.

También, Otárola (2021) ha desarrollado el modelo colaborativo el cual señala que, en contraste con el enfoque coercitivo, este modelo se centra en la cooperación entre las partes involucradas en el proceso judicial para lograr el cumplimiento de la sentencia, también se busca que las partes colaboren de manera conjunta para la búsqueda de soluciones que logren satisfacer a ambos y que permitan cumplir con lo ordenado por el tribunal.

En ese sentido, en este estudio se abordarán cinco dimensiones relacionadas a la ejecución de sentencia, las mismas que han sido obtenidas según el modelo teórico de Torrealba (2017), las cuales son: accesibilidad y transparencia; celeridad y eficacia; garantía de derechos; recursos y soporte; percepción de justicia.

La primera dimensión que se desarrolló es la accesibilidad y transparencia. Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019) se refieren a la capacidad de los ciudadanos y las partes involucradas en un proceso judicial de acceder a la información relacionada con la implementación de las decisiones judiciales, así como a la claridad y apertura con que se llevan a cabo los procedimientos de ejecución. Esto incluye la disponibilidad de información sobre el estado de la ejecución, los pasos que se están dando, los plazos involucrados y las acciones que se están realizando para hacer cumplir la sentencia. La accesibilidad y transparencia promueven la confianza en el sistema judicial, facilitan la rendición de cuentas y contribuyen a la eficiencia y efectividad de los procesos de ejecución de sentencias.

Por su parte, Lillo et al. (2023) desarrolló como indicadores al trato de personal e información disponible, el cual menciona que es el conjunto de datos, documentos y actualizaciones que se ponen a disposición de las partes involucradas y del público en general, de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables, para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en el proceso de hacer cumplir las decisiones judiciales

La segunda dimensión es la celeridad y eficacia. Jarama et al (2019) definen a la celeridad y eficacia como aquello mediante el cual se busca que los procesos se desarrollen de manera rápida y sin demoras innecesarias, buscando evitar que las partes involucradas tengan que esperar demasiado tiempo para obtener una resolución judicial justa y efectiva, pues no solo se trata de ser rápido, sino de resolver los conflictos de manera adecuada y satisfactoria.

Dimensión que tuvo como indicadores a la efectividad de las medidas de ejecución y resolución de conflictos, desarrollado por Ramírez (2024) como la capacidad de abordar y resolver disputas o desacuerdos de manera pacífica y constructiva, donde las partes involucradas identifican las diferencias, buscando soluciones mutuamente aceptables y trabajan para alcanzar un acuerdo debiendo ser

respetado, pues se busca minimizar las consecuencias negativas de los conflictos y avalar que la decisión judicial cumpla de forma eficaz.

La tercera dimensión fue la garantía de derechos. Según Sánchez & Higuera (2019), sostienen que son conjuntos de dispositivos, principios y normativas que aseguran el acatamiento y defensa de los derechos fundamentales, incluyendo el de un juicio justo, la protección contra la discriminación, la libertad de expresión, entre otros.

Esta dimensión tuvo como indicadores a la seguridad jurídica y cumplimiento efectivo de las sentencias. En cuanto a la seguridad jurídica, Vargas (2023) señala que es un principio principal del Estado de derecho que implica la existencia de un marco legal claro, estable y previsible que rige las relaciones entre individuos y entre estos y el Estado. Por otro lado, el Tribunal Constitucional en el expediente n°15-2001 sostiene que cumplir de manera efectiva una sentencia se refiere a la capacidad del sistema judicial para hacer cumplir las decisiones judiciales de manera oportuna y eficiente.

En lo que respecta a la cuarta dimensión recursos y soporte, Vargas (2020) sostiene que son aquellos medios financieros y asistencia necesaria para cumplir con las obligaciones legales derivadas de sentencias dictadas en casos laborales, con el fin de asegurar que los trabajadores reciban las compensaciones que les corresponden de acuerdo con las decisiones judiciales garantizando la justicia y protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Respecto a los indicadores recursos económicos y apoyo de instituciones Flores & Castañeda (2020) señalan que consisten en la provisión de fondos y la asistencia proporcionada por diversas entidades, como agencias gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro o fondos específicos, a fin de que los empleadores cumplan con el pago de las sentencias impuestas en los casos laborales.

La quinta dimensión fue la percepción de justicia. Por su parte, Arias et al. (2023) lo define como la manera en que los individuos y la sociedad en general interpretan y evalúan el funcionamiento del sistema judicial y la equidad de sus decisiones.

Esta dimensión tuvo como indicadores a la imparcialidad del sistema y satisfacción del proceso. En cuanto al primero, Higa et al. (2023) señala que es un principio que requiere que el sistema judicial actúe con neutralidad y sin favoritismos. Asimismo, la satisfacción del proceso es el grado de satisfacción o aprobación que las partes involucradas en un proceso judicial experimentan en relación con el desarrollo y los resultados del mismo.

Resulta trascendental hacer énfasis a los factores asociados a la ejecución de sentencias laborales, los mismos que incluyen la eficacia del sistema judicial en la resolución de conflictos laborales, la claridad y coherencia de las leyes laborales y procedimientos legales, la capacidad de cumplimiento por parte de las empresas, los niveles de desarrollo socioeconómico del país, la existencia de sindicatos y su capacidad de negociación, así como la percepción de justicia y equidad en el ámbito laboral por parte de los trabajadores y empleadores. Además, factores como la carga de trabajo de los tribunales, la disponibilidad de recursos humanos y financieros para la ejecución de decisiones judiciales, y la cultura organizacional respecto al cumplimiento de las normativas laborales, también pueden influir en la ejecución de sentencias laborales e incidir en la finalidad del presupuesto asignado a otros proyectos (Espíritu, 2019).

A manera de reflexión, es fundamental estudiar las limitaciones de la ejecución de sentencias laborales debido a su impacto directo en el amparo de los derechos de los trabajadores y la efectividad del sistema legal laboral. Comprender estas limitaciones es crucial para identificar y abordar los obstáculos que surjan en la aplicación de las sentencias laborales, asegurando así que las decisiones judiciales se cumplan adecuadamente y se garantice la justicia para los trabajadores, pues existe un vacío teórico en este campo basado en la escasez de investigación exhaustiva que analice de manera integral las diversas razones por las cuales las sentencias laborales pueden enfrentar dificultades en su ejecución, así como en la falta de propuestas concretas para mejorar los mecanismos de cumplimiento y afrontar estas limitaciones.

La problemática de la ejecución de sentencias laborales refleja un desafío crucial en la protección de los derechos de los trabajadores y la garantía de un ambiente laboral justo y equitativo. Esta dificultad puede derivar de múltiples factores, como la

complejidad del sistema judicial, la falta de recursos y capacitación del personal judicial, la resistencia de algunos empleadores a cumplir con las obligaciones laborales, y las deficiencias en los mecanismos de supervisión y aplicación de las decisiones judiciales. Esta situación genera un panorama en el que, a pesar de obtenerse fallos favorables para los trabajadores, la efectividad de dichas sentencias se ve comprometida, erosionando la confianza en el sistema legal y perpetuando la vulnerabilidad de los empleados frente a posibles abusos.

A su vez, Laiza (2022) refiere que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, también debe tratar aspectos relacionados con las sentencias laborales, aunque esto sea transversal a todas las ramas del derecho en el ámbito jurisdiccional. También, Mendoza et al., (2018) sostienen que resulta importante tomar en cuenta la asignación presupuestaria, puesto que es un instrumento que permite planificar, organizar, dirigir y controlar cada uno de recursos del Estado.

En este estudio no se han planteado hipótesis ya que se empleó el enfoque mixto (comprende tanto al cualitativo como cuantitativo). En ese sentido, el enfoque mixto radica en la naturaleza exploratoria y flexible de este tipo de investigación. La fase cualitativa, que a menudo precede a la cuantitativa en un diseño mixto, implica el recojo de un dato cualitativo mediante la entrevista, observación y análisis de contenidos. Durante esta fase, los investigadores pueden descubrir aspectos inesperados o complejidades en el fenómeno estudiado que no pueden ser capturados fácilmente en una hipótesis inicial (Sánchez, 2019).

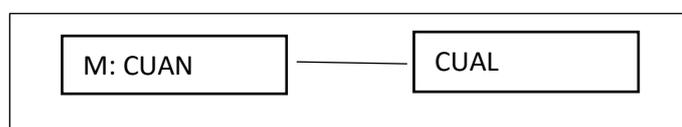
II. METODOLOGÍA

Del tipo, enfoque y diseño de investigación. En el presente estudio se empleó el tipo básico, debido a que se centró en la generación de nuevos conocimientos, independientemente de su aplicación práctica inmediata. Su objetivo es ahondar en el discernimiento de la realidad, sin tener en cuenta las posibles aplicaciones de sus resultados (Castro, 2022). De igual forma, Rohrig et al., (2009) señala que el diseño y el tipo de estudio fundamental son factores clave en la determinación de la calidad científica. Asimismo, en el marco del enfoque metodológico se empleó el mixto: Cuantitativo – Cualitativo; en ese sentido, se tiene que, en este enfoque tiene como fin el análisis y la justificación de la cantidad y las apreciaciones del objeto de estudio (Schoonenboom & Burke, 2017). Al respecto, Shorten & Smith (2017) refieren que la investigación con métodos mixtos necesita una integración deliberada de enfoques en la recolección, el análisis y la interpretación de datos.

Se empleó el diseño mixto y según Mendizábal et al. (2023) sostienen que este diseño es amoldable elocuentemente en el Derecho, primando la libertad de formalidad y acudiendo a dispositivos como los análisis cualitativos y cuantitativos. En ese sentido, se empleó el diseño mixto general, constituyendo el diseño explicativo secuencial (DEXPLIS). Este diseño se utilizó como primera etapa datos estadísticos relacionados al enfoque cuantitativo para seguidamente evaluar datos cualitativos (Montalvo, et al., 2022). Además, Mejía et al., (2023) afirma que este diseño se utiliza tanto para enfoques cuantitativos como cualitativos.

A continuación, se plasmará el siguiente esquema:

Figura 1: Diagrama DEXPLIS



Fuente: Elaboración propia

Denotación:

M: Unidad de análisis: 36 trabajadores de una MDPS que cuentan con sentencia ejecutoriada y sin pago hasta el último trimestre del año 2023.

CUAN: Recopilaciones de elementos cuantitativos: Nivel de eficiencia de la ejecución de sentencias laborales.

CUAL: Recopilaciones de elementos cualitativos: Recopilar la apreciación de los funcionarios de una MDPS a fin de verificar las razones del por qué no se cumplen con el pago de las sentencias.

El nivel, según Hadi et al. (2023) hace referencia al grado de profundidad del estudio respecto al problema de estudio. Ante ello, el alcance se enmarcó en un estudio descriptivo debido a que su fin fue estudiar y describir los objetivos principales del estudio; no se pretende buscar explicaciones ni establecer algún tipo de relación entre las variables planteadas (Aggarwal & Ranganathan, 2019). Asimismo, Thomas & Manz (2017) aseguran que es un método de investigación que se enfoca en el examen detallado de un caso particular dentro de un sistema. Además, Kim et al., (2017) mencionan que la investigación descriptiva es un tipo de estudio que se enfoca en detallar y aclarar las características y atributos de un fenómeno o grupo sin alterar variables.

De su variable de estudio. Respecto a la variable, Martínez et al. (2016) sostiene que una variable en un estudio hace referencia a un individuo, lugar, objeto o fenómeno de estudio que pueda ser medible. Como variable en este estudio se tiene: Ejecución de sentencias laborales, el cual se define conceptualmente como aquella parte integrante del derecho a la protección judicial efectiva, aquellas sentencias que sancionan a la administración con el fin de efectuar diligencias o imponer un acto, la modalidad de realización puede ser directa e indirecta (Castro, 2018). En relación a la definición operacional, se efectuó mediante la aplicación de la escala valorativa “ejecución de sentencias laborales”, se caracterizó el nivel de percepción de los trabajadores de una MDPS respecto a la ejecución de sentencias laborales.

En cuanto a la tabla de operación de operacionalización variables (Anexo 1).

Respecto a la población y muestra. Según Eldredge et al., (2014) sostienen que la población de estudio es el conjunto completo de individuos u objetos que cumplen con ciertas características y sobre los cuales se desea realizar una investigación, en el presente estudio la población estuvo constituida por trabajadores de una MDPS que cuentan con sentencia ejecutoriada y sin pago hasta el último trimestre del año 2023,

los mismos que han sido extraído de los expedientes judiciales con sentencia sin pago en los años 2017 hasta el 2021 comprendiendo al grupo que se encuentra entre 5 UIT hasta 10 UIT según la lista de priorización de pago de sentencias judiciales del Grupo I – Materia laboral – relacionado a los beneficios sociales (Anexo 8); asimismo, se tomó en cuenta a los funcionarios de las áreas de la Procuraduría Pública, Oficina General de Administración; Gerencia Municipal; Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y Oficina de Presupuesto. En este marco se consideró como criterios de inclusión a trabajadores de una MDPS que cuentan con sentencias emitidas por los juzgados laborales según fecha de notificación de requerimiento de pago mayores a 5 UIT hasta 10 UIT según la lista de priorización de pago de sentencias judiciales del Grupo I – Materia laboral – relacionado a los beneficios sociales, y como criterio de exclusión, se ha excluido a los trabajadores que hayan sido pagados mediante sentencia judicial y a los que no se encuentran laborando a la fecha conforme a lo informado por el área de Recursos Humanos de una MDPS; asimismo, se ha excluido a los funcionarios que no hayan brindado el consentimiento informado para su participación en el estudio.

En cuanto a la muestra de estudio, se tomó en cuenta para el enfoque cuantitativo a 36 trabajadores de una MDPS que cuentan con sentencia ejecutoriada y sin pago hasta el último trimestre del año 2023, los mismos que han sido extraídos de los expedientes judiciales con sentencia sin pago en los años 2017 hasta el 2021 comprendiendo al grupo que se encuentra entre 5 UIT hasta 10 UIT según la lista de priorización de pago de sentencias judiciales del Grupo I – Materia laboral – relacionado a los beneficios sociales, ello en relación a la aplicación de la encuesta. Para el enfoque cualitativo, estuvo dirigido a 5 funcionarios de las áreas de la Procuraduría Pública; Oficina General de Administración; Gerencia Municipal; Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y Oficina de Presupuesto. No se aplicó ningún tipo de muestreo debido a que se aplicó a la totalidad de la muestra, convirtiéndose en una muestra censal (Anexo 7). Asimismo, se efectuó la prueba piloto con un grupo de 12 trabajadores con características similares al de la población seleccionada, con la finalidad de coadyuvar en la identificación de la problemática con el instrumento con preguntas que miden las variables.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Para el enfoque cuantitativo, se empleó como técnica la encuesta y para el cualitativo la entrevista. Como instrumento para el enfoque cuantitativo, se utilizó la escala valorativa “ejecución de sentencias laborales”. Dicho instrumento fue elaborado por la investigadora, en base a las 5 dimensiones planteadas por Torrealba (2017): accesibilidad y transparencia; celeridad y eficacia; garantía de derechos; recursos y soporte; percepción de justicia. Consta de 20 ítems, cuya escala es de tipo Likert, referidos a 36 trabajadores de una MDPS que cuentan con sentencia ejecutoriada y sin pago hasta el último trimestre del año 2023 (Anexo 2A). Por otro lado, para el enfoque cualitativo se empleó como instrumento la guía de entrevista “limitaciones de la ejecución de sentencias laborales”, elaborado en base a las 5 dimensiones planteadas: accesibilidad y transparencia; celeridad y eficacia; garantía de derechos; recursos y soporte; percepción de justicia, instrumento que estará dirigido a 4 funcionarios de las áreas de la Oficina General de Administración; Gerencia Municipal; Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y Oficina de Presupuesto (Anexo 2B).

De su validez y confiabilidad. En cuanto a la validación de los instrumentos empleados se efectuó a través de la validez de contenido por juicio de tres expertos, dos con grado de Maestría en gestión pública y uno en docencia universitaria, tomándose en cuenta la experiencia profesional y el cargo que desempeñan. Asimismo, se hizo empleo de la ficha de validación, evaluando los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems (Anexo 3). En relación a la confiabilidad, se basa en el método de consistencia interna, y técnica de alfa de Cronbach, y a través de una muestra de estudio piloto compuesto por 12 trabajadores que tienen procesos judiciales sin pago, seleccionados mediante el criterio de inclusión y exclusión, determinándose el coeficiente de Alfa de Cronbach de la escala valorativa “Ejecución de sentencias laborales” obteniéndose como resultado alto (0,907) (Anexo 4).

De los métodos de análisis de datos, para el análisis cuantitativo, se realizará la representación mediante figuras y gráficos con la estadística descriptiva a fin de demostrar la distribución de frecuencias. En el análisis cualitativo, se realizará el análisis de los resultados que se obtengan con la aplicación del instrumento, a fin de identificar nuevas categorías y subcategorías que permitan crear o probar nuevas

teorías. Asimismo, se empleará el método sintético, el cual va a comprender al método inductivo y deductivo (Proudfoot, 2022).

En relación a los aspectos éticos, se tomó en cuenta el derecho intelectual de los autores que se ha citado en este estudio, así como el Código de ética de la Universidad César Vallejo. La información de la unidad de análisis que se ha escogido para este informe no será expuesta, por lo que se va a cumplir con el principio de confidencialidad y el consentimiento informado. Asimismo, se garantizó el bienestar de los participantes, restando el peligro potencial a lo que se podría haber expuesto. Aunado a ello, el trato se dio de forma igualitaria sin discriminación alguna. A su vez, se cumplió con la integridad científica, debido a que la investigadora llevó a cabo su honestidad en la investigación sin realizar alguna falsedad, copia o manipulación de algún dato, para que finalmente pueda informar los resultados con precisión, impidiendo el sesgo de los mismos. Es menester señalar que para la verificación del porcentaje de originalidad de la investigación se utilizó el programa Turnitin.

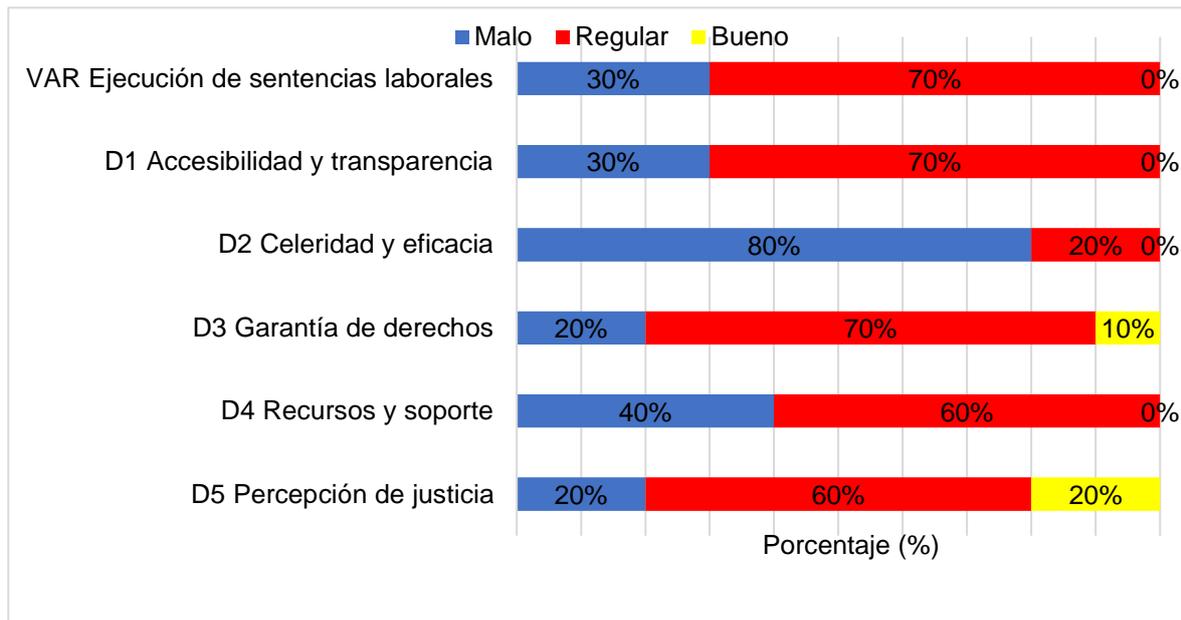
III. RESULTADOS

3.1. De los resultados cuantitativos

Objetivo específico 1: Describir la problemática referida a la ejecución de las sentencias laborales.

Figura 2:

Niveles de percepción de ejecución de sentencias laborales en una MDPS, 2024.

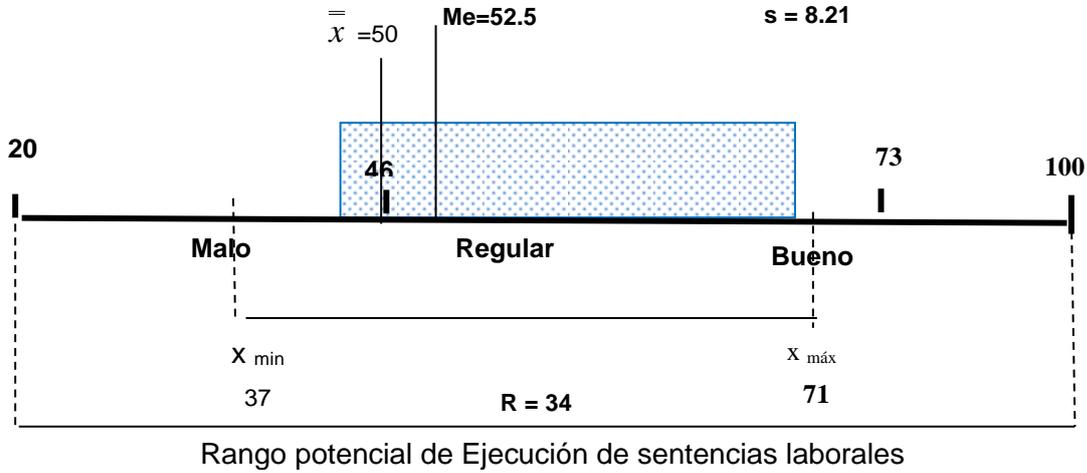


Interpretación. De la figura 2, se describe los resultados obtenidos donde la variable ejecución de sentencias laborales se encuentra dentro de lo regular con un 70% y malo con un 30%. En cuanto a la dimensión accesibilidad y transparencia el 70% indicaron que la gestión es regular, mientras que el restante (30%) indicaron que es una mala gestión; en cuanto a la segunda dimensión celeridad y eficacia, el 80% considera una mala gestión, mientras que un 20% considera que es una gestión regular.

En cuanto a la tercera dimensión garantía de derechos el 70% considera que es una gestión regular, el 20% considera que es mala gestión y por último el 10% considera que es una buena gestión. La cuarta dimensión recursos y soporte, consideran que tiene una gestión regular equivalente a un 60%, mientras que lo restante consideran que es una mala gestión. Por último, en cuanto a percepción de justicia resalta la gestión regular con un 60%, mientras que con un 20% mala y buena gestión respectivamente.

Figura 3:

Interpretación gráfica de estadígrafos del nivel de ejecución de sentencias laborales



Interpretación: Como se muestra en la figura 3, las puntuaciones registradas nivel de ejecución de sentencias laborales, se ubican en el nivel central de la escala: Regular, dentro del rango resultante de la escala que, varía desde 47 hasta 73 puntos de un rango real de 22 a 100 puntos. A su vez, la media aritmética (52.5) se ubica entre el límite del nivel más bajo de la escala (Regular). Por otro lado, el 70% de los encuestados valoran puntajes regulares.

Tabla 1:

Análisis de nivel de gestión ejecución de sentencias laborales en una MDPS, 2024, según indicadores.

Dimensión	Indicador	Punt. total	Prom.	Logro %	Nivel
Accesibilidad y transparencia	Información disponible	10	4	40	Malo
	Trato del personal judicial	10	6	60	Regular
Celeridad y eficacia	Efectividad de las medidas de ejecución	10	4	40	Malo
	Resolución de conflictos	10	4	40	Malo
Garantía de derechos	Seguridad jurídica	10	6	60	Regular
	Cumplimiento efectivo de las sentencias	10	6	60	Regular
Recursos y soporte	Apoyo de instituciones	10	5	50	Regular
	Recursos económicos	10	5	50	Regular
Percepción de justicia	Imparcialidad del sistema	10	6	60	Regular
	Satisfacción del proceso	10	6	60	Regular

Malo	Regular	Bueno
[20-46%>	[47-73%>	[74-100%>

Interpretación: En la tabla 1, resalta que 7 de los 10 indicadores han logrado un nivel regular el cual confirma los resultados ya expresados en la figura 2, los valores de los indicadores en porcentaje son entre 50% y 60%. El resto de los indicadores tienen valores malos.

Objetivo específico 2: Describir la problemática referida a la ejecución de las sentencias laborales en una MDPS, según variable de caracterización.

Tabla 2:

Niveles ejecución de sentencias laborales, según sexo de los trabajadores

		Malo	Regular	Bueno
Sexo	Femenino	13,3%	10,0%	0,0%
	Masculino	16,7%	60,0%	0,0%
Condición laboral	Contratado	20,0%	53,3%	0,0%
	Nombrado	10,0%	16,7%	0,0%
Edad	18-33	3,3%	0,0%	0,0%
	34-49	3,3%	26,7%	0,0%
	50-70	23,3%	43,3%	0,0%
Tiempo en la institución	De 1 a 5 años	3,3%	3,3%	0,0%
	De 6 a 15 años	10,0%	23,3%	0,0%
	De 16 a más años	16,7%	43,3%	0,0%
Tiempo en el servicio	De 1 a 5 años	10,0%	36,7%	0,0%
	De 6 a 15 años	13,3%	23,3%	0,0%
	De 16 a más años	6,7%	10,0%	0,0%

Interpretación: En la tabla 2 se describe el nivel de ejecución de las sentencias laborales según variable de caracterización, según el sexo el nivel de percepción tanto en hombre como mujeres es diferente, encontrándose que el sexo masculino muestra un mayor nivel de percepción con 60% en el nivel regular, en relación a las mujeres con 13.3% que es malo; en cuanto a la condición laboral el nivel de percepción de los trabajadores contratados y nombrados son iguales, pues ambos consideran que el nivel de ejecución de las sentencias laborales es regular.

A su vez, sobre el rango de edad, los trabajadores que se encuentran entre los 34-49 (26.7%) y 50-70 años de edad (43.3%) consideran que el nivel de ejecución de las sentencias laborales es regular, mientras que los trabajadores entre 18-33 años de edad consideran que es malo con 3.3%; en cuanto al tiempo en la institución de los trabajadores que se encuentra laborando menos de 5 años (3.3%), de 6 a 15 años (23.3%) y de 16 años a más (43.3%) consideran que el nivel de ejecución de sentencias laborales es regular. Además, según el tiempo de servicio de los trabajadores que están en ejercicio menor a 5 años (36.7%), de 6 a 15 años (23.3%) y de 16 a más años (10%) consideran un nivel regular.

3.2. De los resultados cualitativos.

Objetivo específico 3. Conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024.

De acuerdo al diseño de estudio, dicho objetivo responde a la fase cualitativa, en la cual, a partir de los problemas identificados en la ejecución de sentencias laborales, se busca conocer las limitaciones que condicionan las sentencias laborales. en una Municipalidad Distrital.

Ante ello, a través de la aplicación de una guía de entrevista semi estructurada conformada por cinco preguntas se orientó a cada una de las dimensiones de estudio, como categorías orientadoras; a partir de los cuales se recogieron las limitaciones que condicionan las sentencias laborales. en una Municipalidad Distrital.

Además, para el recojo de información se aplicó la guía de entrevista, la misma que fue registrada en formato digital para luego efectuar las transcripciones, por lo que a partir de ello se examinaron las ideas principales de cada entrevistado para identificar categorías o factores críticos. En consecuencia, estas categorías fueron interrelacionadas para establecer categorías principales.

Tabla 3:

Matriz integradora de las limitaciones respecto a la accesibilidad y la transparencia en la ejecución de sentencias.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Falta de conocimiento por parte de los trabajadores respecto al procedimiento de pago de las sentencias judiciales en la MDPS.	Carencia de información y capacitación adecuada tanto de los funcionarios como de los trabajadores. Incapacidad financiera de la institución para hacer frente a los pagos requeridos y presupuesto anual (3% al 5%).
b) Falta de conocimiento de la existencia de comisión de sentencias judiciales por parte de los funcionarios entrevistados.	
c) Falta de directiva para el pago de las sentencias judiciales.	
d) Presupuesto anual limitado (3% al 5%).	

	Ausencia de lineamientos claros y directivas específicas que regulen el pago de sentencias judiciales.
--	--

Interpretación: En la tabla 3, se advierte que, la MDPS carece de información y capacitación adecuada tanto de los funcionarios como de los trabajadores; también tienen incapacidad financiera de la institución para hacer frente a los pagos requeridos y el presupuesto anual (3% al 5%); asimismo, también tienen ausencia de lineamientos claros y directivas específicas que regulen el pago de sentencias judiciales.

Tabla 4:

Matriz integradora de las limitaciones que vienen condicionando a la celeridad y eficiencia en la ejecución de sentencias laborales.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Limitación presupuestal para el cumplimiento de la deuda de las sentencias laborales debido a que se efectúa en base a los recursos propios que emanan principalmente de la recaudación que tiene la municipalidad.	Falta de recursos financieros suficientes y la dependencia de ingresos variables (como la recaudación municipal). Falta de conocimiento de las estructuras organizacionales (como una comisión específica para sentencias laborales) y la falta de herramientas administrativas actualizadas (como bases de datos), que son necesarias para gestionar eficientemente los procesos de pago de sentencias.
b) Falta de conocimiento de la existencia de la Comisión de sentencias labores.	
c) Falta de información del estado de los procesos (saldos).	
d) Falta de una base de datos actualizados.	
e) Existencia de la burocracia en la institución.	
f) Problema de traspapeleo de los expedientes.	Insuficiencia de información adecuada y actualizada, así como a la gestión ineficiente de los documentos y expedientes. Obstáculos administrativos y los procedimientos burocráticos que ralentizan y complican la gestión y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Interpretación: En la tabla 4, se advierte una falta de conocimiento de las estructuras organizacionales (como una comisión específica para sentencias laborales) y la falta de herramientas administrativas actualizadas (como bases de datos), que son necesarias para gestionar eficientemente los procesos de pago de sentencias y de recursos financieros suficientes y la dependencia de ingresos variables (como la recaudación municipal), conllevando a que haya una insuficiencia de información adecuada y actualizada, así como a la gestión ineficiente de los documentos y expedientes, ocasionando obstáculos administrativos y burocráticos.

Tabla 5:

Matriz integradora de las limitaciones que vienen condicionando a la garantía de derechos en la ejecución de sentencias laborales.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Limitación en el tema financiero. b) Limitación en la falta de recaudación tributaria.	Insuficiencia de fondos y la falta de liquidez derivada de una recaudación tributaria ineficaz o insuficiente.

Interpretación: De la tabla 5, se advierte que, la MDPS carece de suficiencia de fondos y falta de liquidez derivada de una recaudación tributaria ineficaz o insuficiente.

Tabla 6:

Matriz integradora de apoyo económico percibida por la entidad para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales a favor de los trabajadores.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Limitación de transferencia financiera de recursos en los gobiernos locales para el pago de sentencias.	Limitación en la transferencia financiera de recursos destinados al pago de sentencias y la ausencia de un régimen de apoyo económico específico para los gobiernos locales.
b) Falta de un régimen de un apoyo económico a los gobiernos locales.	

Interpretación: En la tabla 6, se advierte que, en la MDPS carece de recaudación, limitando así en la en la transferencia financiera de recursos destinados al pago de sentencias y la ausencia de un régimen de apoyo económico específico para los gobiernos locales.

Tabla 7:

Matriz integradora de las limitaciones que enfrentan los trabajadores respecto al pago de las sentencias laborales.

Categorías emergentes (Factores críticos)	Categorías medulares
a) Limitación en el pago de beneficios laborales.	Limitaciones sistémicas en la disponibilidad presupuestal y financiera. Limitaciones en el cumplimiento de los pagos salariales a todos los trabajadores y las restricciones en el pago de beneficios laborales. Limitaciones de gestión del personal de la Municipalidad.
b) Indiscriminada contratación de personal.	
c) Elevada reincorporación del personal contratado.	
d) Falta de disponibilidad presupuestal y financiera.	

Interpretación: En la tabla 7, se advierte que, existen limitaciones sistémicas en la disponibilidad presupuestal y financiera; por lo que existen imitaciones en el cumplimiento de los pagos salariales a todos los trabajadores y las restricciones en el pago de beneficios laborales, debido a las limitaciones de gestión de personal de la municipalidad.

IV. DISCUSIÓN

En el contexto de la gestión pública, la ejecución de sentencias laborales deben ser gestionados y cumplidos por las entidades públicas, siendo que los componentes que incrementan las limitaciones a la ejecución de sentencias laborales son debido a la actuación dilatoria de los entes estatales demandados, consistentes en la carencia de presupuestos y déficit normativo; la mayor actuación dilatoria de los entes del Estado es que efectúan dicho procedimiento con la finalidad de evadir el cumplimiento de la sentencia y prolongación de la misma (Cervantes, 2022). Por lo tanto, La ejecución de las sentencias laborales por parte de los órganos de administración de justicia es una tarea fundamental, pues garantiza el acceso a una justicia pronta y cumplida a los trabajadores. Sin embargo, la efectividad de este proceso se ve obstaculizada por las limitaciones que enfrentan las entidades encargadas de ejecutar las sentencias. Estas limitaciones, como la falta de recursos humanos y materiales, procedimientos burocráticos engorrosos y la resistencia de los empleadores al cumplimiento de sus obligaciones, generan retrasos injustificados en la ejecución de las sentencias y prolongan la incertidumbre de los trabajadores, quienes ven vulnerados sus derechos y ven postergada la reparación del daño sufrido.

La relevancia científica del estudio, reside en la falta de presupuesto, déficit normativo y la elevada contratación de personal que dificulta el pago de las sentencias laborales conforme al criterio de priorización, pues según el Informe del Ministerio de Economía y Finanzas (2023) se tiene que la deuda total de las obligaciones firmes y contingentes por asuntos judiciales hasta el 31 de diciembre del 2022 ascendió a S/ 54, 379 millones equivalentes al 5.8% del PBI; siendo que corresponde al Gobierno Nacional 166 millones y Gobierno Local 138 millones en los saldos que adeuda sobre las sentencias judiciales impagas. Aunado a ello, las suspensiones de pago por parte de los empleadores están direccionado a la remuneración o salario, pese a que se tenga de conocimiento que ello no puede ser prolongado por un periodo de tiempo, ello debido a que la remuneración es de carácter alimentario (Morales, 2018).

La investigación tuvo como finalidad dar respuesta a la formulación del problema: ¿Cuáles son las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024? Por ende, como resultado

previo se determinó que la ejecución de sentencias laborales se encuentra dentro de la gestión regular según las percepciones de los encuestados.

Según los hallazgos de la investigación y en la perspectiva del análisis de la ejecución de sentencias laborales enmarcado como marco teórico o enfoque sistemático describen que la ejecución de la sentencia implica tomar las medidas necesarias para hacer que las decisiones judiciales se lleven a cabo según lo ordenado por el tribunal, ello a fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores (León et al., 2023).

En dicho sentido, analizar e interpretar los hallazgos de las opiniones de los funcionarios, a luz de la aproximación teórica de la ejecución de sentencias laborales insta un aspecto holístico sobre las fases del proceso presupuestario para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales. En ese sentido, la investigación tomó en cuenta la teoría del cumplimiento de sentencias, el cual hace referencia a la idea de que el sistema judicial debe ser capaz de garantizar que sus decisiones sean efectivamente cumplidas por las partes involucradas (Hernández, 2018). De igual forma, se tomó en cuenta a la teoría de la justicia y equidad desarrollado por Mendoza (2022) quien sostiene que este enfoque considera la ejecución de sentencias en el contexto más amplio de la justicia y la equidad.

En este contexto, es fundamental destacar que representa una limitación para el pago de las sentencias laborales la incapacidad financiera y carencia presupuestal, aunado a la ausencia de normativas claras que regulen el pago de las sentencias laborales. Si bien existe una protección legal; no obstante, la ejecución de sentencias es mínima, transgrediendo los derechos del trabajador, dado que constituye un derecho y un deber, y como tal se debe reconocer y garantizar el cumplimiento del pago de las remuneraciones (Crespo, 2020).

En cuanto al análisis de la variable relacionada con la ejecución de sentencias laborales, se fundamenta en uno de los enfoques comúnmente empleados por la comuna edil, que es la lista de expedientes en espera conforme al criterio de priorización, ello está basado en la teoría del proceso que se centra en el análisis del proceso judicial en su totalidad, incluyendo no solo la fase de litigio y resolución de disputas, sino también la ejecución de las decisiones judiciales. Se presta atención a

cómo se llevan a cabo los procedimientos legales, cómo se aplican las leyes y cómo se hacen cumplir las sentencias para garantizar la justicia y la equidad procesal (Zolezzi, 2013).

En esa misma línea, es preciso sostener determinadas evidencias que demuestren la validez de los resultados del estudio. En cuanto a la validez interna, la aplicación del enfoque metodológico mixto a través de la utilización de técnicas de la encuesta y la entrevista, las mismas que han dado cumplimiento a las tareas complementarias e integrativas; debido a la necesidad determinar por la encuesta; además permitió la identificación de las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales en una MDPS, a través de la entrevista.

Durante el curso de este estudio, surgieron varios desafíos significativos. Estos incluyeron la complejidad burocrática para obtener la autorización necesaria para aplicar los instrumentos a la población seleccionada, así como la resistencia por parte de los funcionarios a participar en las entrevistas. Además, hubo restricciones de tiempo tanto por parte de los expertos como para llevar a cabo cada actividad.

En cuanto a la validez externa y en relación a la escasez de investigaciones previas respecto a la ejecución de sentencias laborales en una MDPS, se consideró que los hallazgos de estudio resultan ser pertinentes para la población estudiada. Aunado a ello, se utilizó una prueba piloto de trabajadores de una municipalidad de Coishco. Ello garantizó que todas las unidades de estudios tuvieran la misma oportunidad de participar.

Además, surgió un desafío al buscar antecedentes y teorías previas relacionadas con estudios realizados en una municipalidad que traten sobre la ejecución de sentencias laborales; no obstante, este estudio se considera una valiosa contribución para entender y explicar la percepción de los encuestados respecto a la ejecución de sentencias laborales.

En el contexto internacional y nacional, se advierten diversos estudios que desarrollan la medición de la ejecución del pago de sentencias laborales; no obstante, son escasas aquellas investigaciones que estén orientadas a las gestiones realizadas en una municipalidad respecto al cumplimiento del pago de la ejecución de sentencias impagas. Sin embargo, Sánchez & Higuera (2019) y Flores & Castañeda (2020)

señalan que la falta de presupuesto por parte de la municipalidad para cumplir con el pago de las sentencias judiciales es un problema serio que afecta tanto la administración pública como a los ciudadanos involucrados, generando incertidumbre y desconfianza en el sistema judicial y administrativo, ya que implica que los derechos laborales reconocidos judicialmente no pueden ser efectivamente garantizados.

Por otro lado, en relación a la problemática referida a la ejecución de las sentencias laborales en una MDPS (Objetivo específico 1), de los resultados se han obtenido que, en cuanto a la dimensión accesibilidad y transparencia el 70% indicaron que la gestión es regular, mientras que el restante (30%) indicaron que es una mala gestión; en cuanto a la segunda dimensión Celeridad y eficacia, el 80% considera una mala gestión, mientras que un 20% considera que es una gestión regular. En cuanto a la tercera dimensión garantía de derechos el 70% considera que es una gestión regular, el 20% considera que es mala gestión y por último el 10% considera que es una buena gestión. La cuarta dimensión recursos y soporte, consideran que tiene una gestión regular equivalente a un 60%, mientras que lo restante consideran que es una mala gestión. Por último, en cuanto a percepción de justicia resalta la gestión regular con un 60%, mientras que con un 20% mala y buena gestión respectivamente.

Esta interpretación sugiere que, si bien existe una base de gestión regular en la mayoría de las dimensiones, hay aspectos que requieren atención urgente, particularmente en lo que respecta a la celeridad y eficacia en la resolución de trámites y la garantía efectiva de los derechos laborales. La discrepancia en la percepción de la accesibilidad y transparencia podría indicar fallas en la comunicación y la disponibilidad de información, mientras que la evaluación regular de recursos y soporte podría sugerir necesidades de mejora en la infraestructura y el apoyo técnico. La distribución equitativa de las opiniones sobre la percepción de justicia indica que no hay una percepción clara sobre la imparcialidad y equidad de los procesos garantizando los derechos laborales de los trabajadores.

Esos hallazgos se corroboraron con los estudios de Rodríguez & Tapia (2021) quienes sostienen que el Estado tiene el deber de velar por los derechos de los trabajadores, promoviendo la dignidad humana de manera que se asegure una justicia célere y eficaz, garantizando las condiciones laborales justas y equitativas. A su vez, Ayvar (2020) sostuvo que el 58% de los encuestados señalan que la empleabilidad

de las planillas se encuentra en la etapa del requerimiento y 10% en la ejecución anticipada; por lo que, el análisis revela que la ejecución de sentencias contra la Administración Pública en el Estado peruano, bajo el alcance de la NLPT, muestra niveles variables de eficacia, afectados por la complejidad administrativa y los recursos limitados. Según el estudio de Huiman (2020) refiere que las asignaciones presupuestales asignadas a nivel central por el MEF y Finanzas al Gobierno Regional de Junín son muy sesgadas y coadyuva muy poco a toda entidad estatal para la satisfacción del cumplimiento de la deuda social existente.

Aunado a ello, estos hallazgos se fundamentan en la teoría del cumplimiento de sentencias Hernández (2018) quien sostiene que el sistema judicial debe ser capaz de garantizar que sus decisiones sean efectivamente cumplidas por las partes involucradas. Por otro lado, Otárola (2021) el modelo coercitivo se centra en la cooperación entre las partes involucradas en el proceso judicial para lograr el cumplimiento de la sentencia.

En cuanto al segundo objetivo específico: Describir la problemática referida a la ejecución de las sentencias laborales en una MDPS, 2024, según variables de caracterización, se advirtió que según los hallazgos relevantes se observó que según el sexo, el nivel de percepción tanto en hombre como mujeres es diferente, encontrándose que el sexo masculino muestra un mayor nivel de percepción con 60% en el nivel regular, en relación a las mujeres con 13.3% que es malo; en cuanto a la condición laboral el nivel de percepción de los trabajadores contratados y nombrados son iguales, pues ambos consideran que el nivel de ejecución de las sentencias laborales es regular.

A su vez, sobre el rango de edad, los trabajadores que se encuentran entre los 34-49 (26.7%) y 50-70 años de edad (43.3%) consideran que el nivel de ejecución de las sentencias laborales es regular, mientras que los trabajadores entre 18-33 años de edad consideran que es malo con 3.3%; en cuanto al tiempo en la institución de los trabajadores que se encuentra laborando menos de 5 años (3.3%), de 6 a 15 años (23.3%) y de 16 años a más (43.3%) consideran que el nivel de ejecución de sentencias laborales es regular. Además, según el tiempo de servicio de los trabajadores que están en ejercicio menor a 5 años (36.7%), de 6 a 15 años (23.3%) y de 16 a más años (10%) consideran un nivel regular.

Esos hallazgos se corroboraron con los estudios de Prat (2015) quien señala que en las comunas ediles la participación activa en la ejecución de sentencias laborales lo efectúan los varones, debido a que la capacidad presupuestal y financiera son factores determinantes para el cumplimiento del pago de las sentencias, independientemente de la condición laboral y el tiempo de servicio. Por otro lado, Ramón (2020) sostuvo que, independientemente del género, edad y demás características de los funcionarios y trabajadores todo derecho laboral del trabajador se debe garantizar, brindando una condición laboral justa y equitativa para promover la dignidad humana, la permanencia social y el desarrollo pecuniario sostenible. Aunado a ello, es menester señalar que el fin fundamental del Poder Judicial como titular de las funciones jurisdiccionales, reconocido en el art. 139º de la Carga Magna, no es el solo hecho de la solución del conflicto de interés, sino que el fallo a amparar debe cumplir de manera segura y en un lapso razonable, otorgando la medida cautelar o ejecución forzada, de ser el caso, con el fin de intentar el acatamiento de una sentencia, puesto que caso contrario, el pronunciamiento jurisdiccional sería ilusorio; es así que, en el inciso 3º del mencionado artículo, expresa como un principio y derecho de la Función Pública: “el cumplimiento del debido proceso y el amparo judicial efectiva”.

Además, resulta trascendental mejorar las gestiones para el adecuado cumplimiento de los sistemas presupuestales, así como la toma de decisiones financieras, pues para ello se aplicará la teoría de la nueva gestión pública, teoría que enfatiza la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas como principios fundamentales para mejorar la gestión pública (Adrianzen et al., 2022).

Para el análisis del objetivo conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024, según los responsables del área (Objetivo específico 3). Ante ello, a través de la teoría fundamentada y bajo las perspectivas de los participantes surgieron nuevas categorías en relación a la ejecución de las sentencias laborales, teniéndose lo siguiente: a) De la accesibilidad y transparencia, se han identificado categorías medulares como la carencia de información y capacitación adecuada tanto de los funcionarios como de los trabajadores; también tienen incapacidad financiera de la institución para hacer frente a los pagos requeridos y el presupuesto anual (3% al

5%); asimismo, también tienen ausencia de lineamientos claros y directivas específicas que regulen el pago de sentencias judiciales. b) De la celeridad y eficacia, en esta dimensión se advirtieron como categorías medulares la falta de conocimiento de las estructuras organizacionales (como una comisión específica para sentencias laborales) y la falta de herramientas administrativas actualizadas (como bases de datos), que son necesarias para gestionar eficientemente los procesos de pago de sentencias y de recursos financieros suficientes y la dependencia de ingresos variables (como la recaudación municipal), conllevando a que haya una insuficiencia de información adecuada y actualizada, así como a la gestión ineficiente de los documentos y expedientes, ocasionando obstáculos administrativos y burocráticos.

Finalmente, se tiene las categorías: c) De la garantía de derechos, siendo que la MDPS carece de suficiencia de fondos y falta de liquidez derivada de una recaudación tributaria ineficaz o insuficiente. d) De los recursos y soportes, se develaron que en la MDPS existe carencia de recaudación, limitando así en la transferencia financiera de recursos destinados al pago de sentencias y la ausencia de un régimen de apoyo económico específico para los gobiernos locales. e) De la percepción de justicia, se advierte que, existen limitaciones sistémicas en la disponibilidad presupuestal y financiera; por lo que existen imitaciones en el cumplimiento de los pagos salariales a todos los trabajadores y las restricciones en el pago de beneficios laborales, debido a las limitaciones de gestión de personal de la municipalidad.

Estas percepciones y discursos sobre la ejecución de sentencias laborales coinciden con Medina (2019) quien sostuvo que ante la advertencia de un conflicto legal entre el Estado y un trabajador, éste último queda en total desamparo debido a que no puede hacer efectivo la decisión de un órgano jurisdiccional, dado que muchos trabajadores que prestaron servicio a una entidad pública obtienen la sentencia favorable para el pago de sus beneficios; no obstante existen muchas limitaciones para hacer efectivo el mismo. A su vez, Ayvar (2020) refirió que el 58% de los encuestados señalan que la empleabilidad de las plantillas se encuentra en la etapa del requerimiento y 10% en la ejecución anticipada; por lo que, el análisis revela que la ejecución de sentencias contra la Administración Pública en el Estado peruano,

bajo el alcance de la NLPT, muestra niveles variables de eficacia, afectados por la complejidad administrativa y los recursos limitados.

Asimismo, Huiman (2020) sostiene que las asignaciones presupuestales asignadas a nivel central por el MEF y Finanzas al Gobierno Regional de Junín son muy sesgadas y coadyuva muy poco a toda entidad estatal para la satisfacción del cumplimiento de la deuda social existente. En consecuencia, se ha optado por solicitar el apoyo entre todas las entidades que se encuentran en la jurisdicción de Junín con el saldo existente no ejecutado al cierre del año, ello previa modificación para cubrir las brechas que existen del adeudo laboral y que día a día sigue aumentando con nuevas solicitudes de pagos. También, Espinoza (2023) sostiene que la tutela judicial es un derecho esencial de la persona que no va a limitar el derecho de acción. Por otro lado, el derecho a la ejecución de una sentencia va a constituir una materialización real y precisa de las exigencias de efectividad, que va a suponer las garantías de goce del derecho a la tutela judicial; por lo que, para dar cumplimiento a este derecho se necesita que las sentencias en el ámbito laboral sean ejecutadas en un plazo determinado; sin la existencia de alguna limitación que perjudique a los trabajadores.

Bajo las teorías que fundamentan el estudio, se tuvo a la teoría del cumplimiento de sentencias mediante el cual se busca asegurar que las sentencias judiciales tengan autoridad y que las personas obedezcan las órdenes judiciales; en ese sentido, en un Estado de derecho, el cumplimiento de sentencias es fundamental para garantizar el orden y la justicia (Hernández, 2018). Por otro lado, la Teoría de la justicia y equidad, el cual Mendoza (2022) sostiene que este enfoque considera la ejecución de sentencias en el contexto más amplio de la justicia y la equidad; se examina cómo las decisiones judiciales y su ejecución afectan a los individuos y a la sociedad en general, y se evalúa si los procedimientos y resultados son justos y equitativos para todas las partes involucradas.

En cuanto a las implicancias teóricas, esta investigación tiene como fin corroborar la vigencia de las teorías relacionadas a la ejecución de sentencias laborales en el contexto de la gestión pública y en específico en una entidad municipal. En consecuencia, desde el modelo teórico de la ejecución de sentencias, Torrealba (2017) señala que se refiere a la fase en la que se lleva a cabo la aplicación de una

sentencia emitida por un tribunal; en general, se pueden identificar varios pasos o etapas comunes en un modelo teórico de ejecución de sentencia, dado que una vez que se ha dado cumplimiento a la sentencia de manera celeridad y eficiente, utilizando los recursos y soportes de manera adecuada, garantizando los derechos de los trabajadores y brindando accesibilidad y transparencia, el caso se cierra formalmente.

También, conforme con el análisis de Vargas (2020) sostiene que los recursos presupuestales son aquellos medios financieros para la asistencia necesaria de manera que se pueda cumplir con las obligaciones legales derivadas de sentencias dictadas en casos laborales, con el fin de asegurar que los trabajadores reciban las compensaciones que les corresponden de acuerdo con las decisiones judiciales garantizando la justicia y protección de los derechos laborales de los trabajadores.

En ese sentido, se evidencia la falta de recursos financieros y presupuestales, además de la falta de herramientas administrativas actualizadas, aunado a la burocracia para la accesibilidad y transparencia de los expedientes; además, la comuna edil no tiene transferencia económica destinado para el pago de sentencias judiciales como lo es el gobierno regional. De la búsqueda de la fuente de información, se advirtió que hay carencia de estudios propositivos que planteen alternativas de solución orientados al buen manejo de los sistemas presupuestales, así como gestión del personal a fin de que el presupuesto destinado para el pago de sentencias laborales sea cumplido conforme al criterio de priorización, debiendo para ello presentarse una propuesta legislativa a fin de esclarecer el déficit normativo que a la fecha existe. En consecuencia, se plantea la ejecución de un estudio con enfoque mixto, de diseño acción-participación, los mismos que están basados en la descripción de las conductas en el contexto real.

V. CONCLUSIONES

Las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en la municipalidad distrital en estudio, son: Ausencia de directivas específicas que regulen el pago de sentencias judiciales, falta de disponibilidad presupuestal y recursos financieros, limitaciones de gestión de personal y en la transferencia financiera de recursos destinados al pago de sentencias para los gobiernos locales, y la falta de recaudación.

El nivel de ejecución de sentencias laborales es percibido como regular y malo por la totalidad (100%) de los trabajadores, cuyas áreas de mejora son: ausencia de lineamientos claros y directivas específicas que regulen el pago de sentencias judiciales; falta de disponibilidad presupuestal; insuficiencia de fondos y limitación en la transferencia financiera de recursos para los gobiernos locales.

Se concluye que, la problemática para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales comprende a la accesibilidad y transparencia debido a que el 70% de los encuestados lo consideran regular; además existe una mala gestión en la celeridad y eficacia (80%); aunado a ello, consideran que la gestión de garantía de derechos es regular (70%); de igual forma, los recursos y soportes son regular (60%); y la percepción de justicia resalta la gestión regular con un 60%, surgiendo una necesidad de mejora en la falta de disponibilidad presupuestal y financiera, falta de conocimiento, falta de conocimiento por parte de los trabajadores respecto al procedimiento y la burocracia existente en la entidad que imposibilitan el cumplimiento adecuado de los mismos.

Según las variables de caracterización advierten que el nivel de percepción de la ejecución de sentencias laborales varía según el sexo y la edad de los trabajadores; mientras que la condición laboral, tiempo en la institución y tiempo en el servicio no existen diferencias.

Las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales en la municipalidad distrital, según categorías de estudios son:

Accesibilidad y transparencia: Carencia de información y capacitación adecuada tanto de los funcionarios como de los trabajadores; incapacidad financiera de la institución para hacer frente a los pagos requeridos y presupuesto anual (3% al 5%) y

ausencia de lineamientos claros y directivas específicas que regulen el pago de sentencias judiciales.

Celeridad y eficacia: Falta de recursos financieros suficientes y la dependencia de ingresos variables (como la recaudación municipal); falta de conocimiento de las estructuras organizacionales (como una comisión específica para sentencias laborales) y la falta de herramientas administrativas actualizadas (como bases de datos), que son necesarias para gestionar eficientemente los procesos de pago de sentencia; insuficiencia de información adecuada y actualizada, así como a la gestión ineficiente de los documentos y expedientes; obstáculos administrativos y los procedimientos burocráticos que ralentizan y complican la gestión y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Garantía de derechos: Insuficiencia de fondos y la falta de liquidez derivada de una recaudación tributaria ineficaz o insuficiente.

Recursos y soporte: Limitación en la transferencia financiera de recursos destinados al pago de sentencias y la ausencia de un régimen de apoyo económico específico para los gobiernos locales.

Percepción de justicia: Limitaciones sistémicas en la disponibilidad presupuestal y financiera; limitaciones en el cumplimiento de los pagos salariales a todos los trabajadores y las restricciones en el pago de beneficios laborales; limitaciones de gestión del personal de la Municipalidad.

VI. RECOMENDACIONES

De las debilidades detectadas en los resultados que se obtuvieron de la ejecución de sentencias laborales, se plantean las siguientes recomendaciones:

A los legisladores

Primera. Proponer una regulación normativa para el pago de sentencias laborales, especificando a quiénes comprende dentro de los criterios de priorización con la finalidad de asegurar la justicia y protección de los derechos de los trabajadores, estableciendo un sistema de priorización para el pago de sentencias laborales que abarque a los trabajadores del sector público que hayan obtenido una sentencia judicial favorable, ello bajo el fundamento del principio de igualdad, irrenunciabilidad de derechos y tutela jurisdiccional efectiva (Laiza, 2022).

A una Municipalidad Distrital.

Segunda. Priorizar la asignación de recursos específicos en el presupuesto anual para el cumplimiento de sentencias laborales, ello con el fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las sentencias laborales y la tutela de los derechos de todos los trabajadores, pues Mendoza et al. (2018) refiere que se debe distribuir de forma equitativa los recursos públicos mediante planes estratégicos u operativos que cumplan con las normativas vigentes.

Tercera. Revisar y simplificar los procedimientos administrativos y burocráticos relacionados con la ejecución de sentencias laborales, con el fin de agilizar y facilitar el proceso de ejecución de sentencias laborales, para ello deberá emplear medios electrónicos y digitales para acelerar los trámites y reducir la carga administrativa, ello permitirá que los trabajadores reciban el pago de lo que les corresponde de manera más rápida y oportuna.

A los futuros investigadores maestrantes de la Universidad César Vallejo

Cuarta. Efectuar estudios adicionales en el marco de los nuevos proyectos implementados por la entidad sobre la ejecución de las sentencias laborales, considerando la creación de un fondo o comité de garantía para el pago de sentencias, enmarcándose en la importancia de contar con mecanismos efectivos y simplificados

para el pago de sentencias laborales dentro del ámbito dogmático y jurídico a efectos de uniformizar los criterios del pago de sentencias laborales (Flores & Yáñez, 2020).

REFERENCIAS

- Adrianzen, R., Carranza, B., Barrantes, J., & Bravo, C. (2022). La nueva gestión pública: la respuesta para un estado eficiente y eficaz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5648-5658.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3724
- Aggarwal, R. & Ranganathan, P. (2019). Study designs: Part 2 – Descriptive studies - PMC. *Perspect Clin Res*, 10(1), 34-36.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6371702/>
- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21), 237-256.
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9771/11799>
- Arias, W., Velásquez, D., Salas, K. & Olivares, S. (2023). Análisis psicométrico de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt en trabajadores de la ciudad de Arequipa, Perú. *Revista de psicología*, 32(1), 1-13.
<http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2023.68185>.
https://www.researchgate.net/publication/374592933_Analisis_psicometrico_de_la_Escala_de_Justicia_Organizacional_de_Colquitt_en_trabajadores_de_la_ciudad_de_Arequipa_Peru
- Ayala, C. (2015). The execution of the decisions of the Inter-American Human Rights Court. *Estudios Constitucionales*, 5(1).
<https://www.redalyc.org/pdf/820/82050107.pdf>
- Ayvar, C. (2020) The execution of court's decisions in the new Procedural Labor Act. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 11(13). DOI:
<https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.47>
- Castro, Y. (2022). Systematic Review of University Research Hotbeds as a Training Intervention. *Propósitos y Representaciones*, 10(2).
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2022.v10n2.873>
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992022000200001&script=sci_arttext&tlng=en

- Castro, Z. (2018). *Seminario sobre “La ejecución de sentencias y otras resoluciones constitucionales” Antigua, Guatemala, 20 a 22 de junio de 2016*. Artículo de revisión. <https://www.cijc.org/es/seminarios/2016-Antigua/Documentos%20CIJC/Respuesta-Nicaragua.pdf>
- Cervantes, S. (2022). Los factores que propician la inejecución de sentencias en los procesos contenciosos administrativos sobre pago de obligaciones dinerarias en los Juzgados Mixtos de la Corte Superior de Justicia de Puno en el año 2012. *Revista de derecho*, 1(2), 7-15. <https://doi.org/10.47712/rd.2014.v1i2.1>. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7605916>
- Ciudad, A. (2011). La justicia laboral. Informe de la Organización Internacional del Trabajo. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/28225.pdf>
- Constitución Política del Perú (CPP) (1993), https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2022). Supervisiones de cumplimiento de sentencias. Informe anual, 70-119. <https://www.corteidh.or.cr/docs/informe2022/espanol.pdf>
- Crespo, V. (2020) *La ejecución de sentencias y su eficacia*. [Tesis de maestría; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]; <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15847/1/T-UCSG-POS-MDDP-72.pdf>
- Decreto Legislativo N°1440. *Diario Oficial el Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/206025/DL_1440.pdf?v=1594248074
- Diccionario Jurídico (2023): Sentencia constitutiva. <https://dpej.rae.es/lema/sentencia-constitutiva#:~:text=Proc.,o%20extinguir%20la%20ya%20existente>
- Eldredge, J., Weagel, E. & Kroth, P. (2014). Defining and Identifying Members of a Research Study Population: CTSA-Affiliated Faculty Members. *Hypothesis (Macon)*, 26 (1). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4109328/>

- Espinoza, C. (2023). Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley N°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, (1). <http://dx.doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.767>.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/767/1109#toc>
- Espíritu, E. (2019) Valoraciones que conllevan a declarar la inejecutabilidad de sentencias judiciales. *Revista in Ius Vocatio*; 3(1); DOI: 10.35292/iusvocatio.v2i2.488
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/iusVocatio/article/view/488/649#info>
- Flores, L. & Castañeda, A. (2020) Current Perspectives of Bureaucratic Law (Civil Servants Law) according to Labor reform and new Changes in Government. *Revista IUS*, 14(45). <https://www.redalyc.org/journal/2932/293264642012/>
- Flores, L. & Yañez, I. (2020) *Análisis del acto resolutivo de las sentencias por desnaturalización de contratos laborales en el juzgado especializado de trabajo Chanchamayo 2020* [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Los Andes; <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1806>
- Guilarte, R. (2016). Comentarios a las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia. *Gaceta Laboral*, 22(3), 239-251. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33652011004.pdf>
- Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R. & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, O. (2018). La segunda instancia: Una probabilidad de la sentencia en mínima cuantía. *Via inveniendi et iudicandi*, 13(1), 189-215; DOI: <https://doi.org/10.15332/s1909-0528.2018.0001.07>
- Higa, C., Sotomayor, J. & Cavani, R. (2023). The Formulation of a Normative Standard of Judicial Impartiality that Incorporates ObjectiveCognitive Impartiality in Peruvian Legal System: A Study on the Repercussion of the Jurisprudence of International Human Rights Courts. *Revista científica de Derecho de la PUCP*, (91), 163-200.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/26947/25800/#:~:text=Conforme%20a%20este%20caso%2C%20la,se%20refiere%20a%20si%20%C3%A9ste>

Huiman, M. (2020). *Pago de Sentencias Judiciales en Materia Laboral, según Ley de Priorización en la Red de Salud Satipo. 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74035/Huiman_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Informe 19 de la Defensoría del Pueblo (2001). *Incumplimiento de sentencias por parte de la administración estatal administración estatal administración estatal administración estatal*. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_19.pdf

Informe de listado de priorización de pago de sentencias judiciales (2023). *Listado de priorización de pago de sentencias judiciales* (Grupo I – Materia laboral – beneficios sociales).

Irureta, P. (2020) The principle of labor reasonableness. The limits to the employer's rights in the Chilean employment law. *Revista Ius et Praxis*, 26(2). <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v26n2/0718-0012-iusetp-26-02-1.pdf>

Jarama, Z., Vásquez, J. & Durán, A. (2019). El principio de celeridad en el Código Orgánico General de Procesos, consecuencias en la audiencia. *Universidad y Sociedad*, 11(1), 314-323. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n1/2218-3620-rus-11-01-314.pdf>

Kim, H., Sefcik, J. & Bradway, C. (2017). Characteristics of Qualitative Descriptive Studies: A Systematic Review. *Res Nurs Health*, 40 (1), 23-42. doi: 10.1002/nur.21768. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5225027/>

Laiza, G. (2022) Breves reflexiones sobre la sentencia en el proceso de reforma laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1(1) DOI: 10.47308/rdpt.v5i6.587.

<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/587>

- León, M., Hoyos, A. & Chacón, J., (2023). COGEP: embargo y desalojo como medidas para el cumplimiento de la ejecución, derechos de libertad en conflicto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9675-9692. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6061
- Lillo, R., Cantillana, P., Canales, V., Sanhueza, N. & Zúñiga, M., (2023). Acceso a la Justicia y Utilización de TICs en la Justicia. *Estándares y Experiencias. Laboratorio de Justicia Centrada en las Personas*. <https://noticias.uai.cl/assets/uploads/2023/12/acceso-a-la-justicia-y-utilizacion-de-tics-en-la-justicia-labjusticiauai.pdf>
- Martínez, J., González, D., Pereira, R., Rangel, R. & Bastos, J. (2016). Sampling: how to select participants in my research study? *An Bras Dermatol*, 91 (3), 326–330. doi: 10.1590/abd1806-4841.20165254. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4938277/>
- Medina, A. (2019). El trabajador y la garantía de la persecución de créditos laborales. *Artículo científico del portal jurídico Interdisciplinario de Pólemos*, 2(1). <https://polemos.pe/trabajador-la-garantia-la-persecucion-creditos-laborales/>
- Mejía, I., et al., (2023). Validation of a participant selection method within a mixed sequential research design for case studies of sustainable supply chains. *Cuadernos de Administración*, (36). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articles/CA/36\(2023\)/6752548001/index.html](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articles/CA/36(2023)/6752548001/index.html)
- Mendizábal, W., Huanca, J., Huanca, R. & Quispe, I. (2023). Investigación cualitativa y mixta en derecho. Tipología y la aplicación del metaanálisis cualitativo. *Revista de climatología*, 23, 256-269. <https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2023/05/ArticuloCS23walterr.pdf>
- Mendoza, D. (2022) ¿Cómo entender y promover justicia social en educación? Implicaciones para las políticas educativas en contextos de emergencia. *Revista mexicana de investigación educativa*, 27(94). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14072628007>

- Mendoza, W. et al., (2018) La asignación presupuestaria y su incidencia en la Administración Pública. *Revista científica dominio de las ciencias*, 4(3); <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560191>
- Ministerio de Economía Y Finanzas (2023). *Informe final del estado situacional de la administración financiera del sector público*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/documentos/IFESAFSP_3105_2023.pdf
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015) Legislación consolidada. *Revista. BOE*, 1 (255), de 24 de octubre de 2015, <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humano (2019). *Guía práctica sobre transparencia y el acceso a la información pública*. Informe, 1ra ed. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534121/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-TRANSPARENCIA.pdf>
- Montalvo, A.; Martí, M. & Gallifa, J. (2022). Development of Emotional Competences in Higher Education: The Effects of a Self-Leadership Program from a Dexplis Design. *Article in Educar*, 58 (1), 35-51. https://www.researchgate.net/publication/358235839_Development_of_Emotional_Competences_in_Higher_Education_The_Effects_of_a_Self-Leadership_Program_from_a_Dexplis_Design
- Morales Corrales, P. (2018). Protección de los créditos laborales en el Perú. *Revista ADVOCATUS*, 01 (01); <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2204>
- Otárola, Y. (2021). Technical notions of negotiation and collaborative law in family conflicts. *Revista chilena de derecho y ciencia política*, 12 (1), 10-26. DOI 10.7770/RCHDCP-V11N2-ART2529. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8758432.pdf>
- Prat, M. (2015). *La ejecución de sentencias en el ámbito del derecho del trabajo: En particular la ejecución de sentencias por despidos*. [Tesis de doctorado,

Universitat de Barcelona].
https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/100502/1/MIPR_TESIS.pdf

Proudfoot, K. (2022). Inductive/Deductive Hybrid Thematic Analysis in Mixed Methods Research. *Sage Journals*, 17 (3). <https://doi.org/10.1177/15586898221126816>.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/15586898221126816>

Ramírez, M. (2024) Nuevo envite legislativo sobre la ejecución de sentencias en el orden social. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 1(8).
<https://doi.org/10.24310/rejlss8202419024>.
<https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/19024/19334>

Ramón, R. (2020). Economic labour reform vs. economic situation: Impact on the finances of the Spanish Wage Guarantee Fund. *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1). <https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.6>.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2248-60462019000100085

Rodríguez, C. & Tapia, A. (2021). How to enforce a judgment on an employment relationship case in some South American countries. *Revista científica Ciencias Sociales y Políticas*, 7 (2), 251-268.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8231818.pdf>

Rohrig, B., Baptist, J., Wachtlin, D. & Blettner, M. (2009). Types of Study in Medical Research. *Dtsch Arztebl Int.*, 106 (15). doi: 10.3238/arztebl.2009.0262.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2689572/>

Saco, R. (2019). The labor process of excution of sentences in Peru. *Rev. Trib. Reg. Trab*, 62 (94), 29-61.
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/129709/2016_saco_barrios_raul_proceso_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos da pesquisa qualitativa e quantitativa: consensos e dissensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1).
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008

- Sánchez, P. & Higuera, D. (2019). Formación de políticas públicas para la garantía de derechos humanos. *Pensamiento Americano*, 11(21), 6-44. DOI: <http://dx.doi.org/10.21803%2Fpenamer.11.21.522>.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8713902.pdf>
- Schoonenboom, J. & Burke, R. (2017). How to Construct a Mixed Methods Research Design. *Kolner Z Soz Sozpsychol*. 69 (2), 107–131. doi: 10.1007/s11577-017-0454-1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5602001/>
- Shorten, A. & Smith, J. (2017). Mixed methods research: expanding the evidence base. *Evidence based Nursing*, 20 (3). <https://doi.org/10.1136/eb-2017-102699>.
<https://ebn.bmj.com/content/20/3/74>
- Thomas, E. & Manz, D. (2017). Descriptive Study. *Research Methods for Cyber Security*, 1 (1). <https://www.sciencedirect.com/topics/computer-science/descriptive-study#:~:text=A%20descriptive%20study%20is%20a,fields%20such%20as%20cyber%20security>.
- Torrealba, M. (2017). *Tendencias de la ejecución de sentencias en el proceso administrativo iberoamericano (Con especial referencia a España, Perú, Costa Rica, Colombia y Venezuela)*. [Tesis de doctorado, Universidad de A Coruña]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=62607>
- Vargas, N. (2020) The Principle of Nonseizability of Public Assets and Resources: Exceptions in Constitutional Jurisprudence and Their Application in Decisions of the Council of State (1992-2019). *Revista de Derecho*, 2(54), 150-177. DOI: <https://doi.org/10.14482/dere.54.342.11>
- Vargas, R. (2023). Seguridad jurídica como fin del derecho. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (27). <https://doi.org/10.22235/rd27.3075>.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2393-61932023000101204
- Vásquez, K. (2023) El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía. *Revista de Derecho Procesal de Trabajo*, 6(7).

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.773>.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/773>

Zolezzi, L. (2013). La teoría general del proceso. Derecho PUCP, (52), 705-714.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.199901.032>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de variables

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítem	Escala de medición
Ejecución de sentencias laborales	Es aquella parte integrante del derecho a la protección judicial efectiva, para la sentencia que sancionan a la administración a efectuar una diligencia o a imponer un acto la modalidad de realización pudiendo ser directa e indirecta (Castro, 2018).	Mediante la aplicación de la escala valorativa “Ejecución de sentencias laborales”, se caracterizó el nivel de percepción de los trabajadores de una MDPS respecto a la ejecución de sentencias laborales	Dim.1. Accesibilidad y transparencia	Información disponible	1-2	Escala: Ordinal Niveles: Bueno 74-100 Regular 47-73 Malo 20-46
			Dim.2. Celeridad y eficacia	Trato del personal judicial	3-4	
				Efectividad de las medidas de ejecución	5-6	
			Dim.3. Garantía de derechos	Resolución de conflictos	7-8	
				Seguridad jurídica	9-10	
			Dim.4. Recursos y soporte	Cumplimiento efectivo de las sentencias	11-12	
				Apoyo de instituciones	13-14	
			Dim.5. Percepción de justicia	Recursos económicos	15-16	
				Imparcialidad del sistema	17-18	
				Satisfacción del proceso	19-20	

Variable de caracterización			
Edad	Años cumplidos	Sexo	Masculino y femenino
Condición laboral	Contratado y nombrado.		
Designación del cargo	Mérito y confianza.		
Experiencia laboral	Experiencia en meses.		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Anexo 2-A. Cuestionario para medir la variable “Ejecución de sentencias laborales”

Estimado (a) trabajador (a) de una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa.

El presente instrumento busca recoger sus percepciones referencias a la ejecución de sentencias laborales que se advierte en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, a partir del cual se identificará fortalezas y debilidades, con la finalidad de plantear lineamientos estratégicos para su mejora.

Es necesario hacerle recordar que no existen respuestas correctas e incorrectas. Además, es un instrumento de carácter anónimo y solo para uso de la presente investigación. Por ello debe responder con la mayor sinceridad posible.

1. Datos generales:

Área ocupacional:

Tiempo en la institución: años.

Tiempo en el servicio: años.

Edad:..... años.

Sexo: Femenino () Masculino ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

2. Instrucciones:

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones referidas a la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa. Lo cual, a partir de su lectura, debe responder marcando con un aspa (x) el recuadro de la alternativa que de acuerdo a su percepción existe.

Nº	¿Qué tan de acuerdo está usted con respecto a las siguientes afirmaciones que se formulan sobre la ejecución de sentencias laborales que se gestiona en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa?	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
I. Accesibilidad y transparencia						
1	Existe información disponible sobre el estado de los pagos de las sentencias laborales.					
2	Existe información accesible y comprensible sobre el proceso, los derechos de los trabajadores y los recursos disponibles.					
3	Los trabajadores perciben un trato respetuoso, amable y transparente por parte de los funcionarios judiciales durante el proceso.					

4	Se sintió discriminado o maltratado por el personal judicial en algún momento.					
II. Celeridad y eficacia						
5	Existe alguna medida que obliga al empleador a cumplir con el pago de las sentencias.					
6	Las medidas implementadas en la Municipalidad permiten la efectividad del pago de las sentencias.					
7	Conoce algún mecanismo eficiente que permita resolver los conflictos originados durante el proceso de ejecución.					
8	Le brindaron soluciones justas y equitativas durante el proceso de pago de sentencia.					
III. Garantía de derechos						
9	Sus derechos se encuentran debidamente garantizados					
10	Tenía usted claridad sobre sus derechos y obligaciones durante el proceso de ejecución.					
11	Los trabajadores perciben que la sentencia se cumple en su totalidad y que sus derechos son restituidos.					
12	Hubo obstáculos significativos para el cumplimiento efectivo de la sentencia.					
IV. Recursos y soporte						
13	Los trabajadores perciben apoyo por parte de instituciones como el Ministerio de Trabajo, sindicatos u ONG's que defienden los derechos laborales.					
14	Las instituciones involucradas colaboraron eficazmente para hacer cumplir la sentencia.					
15	Existen mecanismos para que los trabajadores puedan afrontar los costos asociados al proceso de ejecución, como los honorarios de abogados o los gastos administrativos.					
16	Tenía usted acceso a los recursos económicos necesarios para llevar a cabo el proceso de ejecución.					
V. Percepción de justicia						
17	Los trabajadores perciben que el sistema judicial es imparcial y que no existen favoritismos hacia ninguna de las partes.					
18	Cree usted que el sistema judicial actuó con imparcialidad durante el proceso de ejecución.					
19	Los trabajadores se sienten satisfechos con la forma en que se llevó a cabo el proceso de ejecución.					
20	Recomendaría el proceso de ejecución de sentencias laborales a otros en situación similar.					

Ficha técnica del cuestionario

1) Nombre del instrumento	Escala valorativa de “ejecución de sentencias laborales”	
2) Autora	Zulmira Auria Chero Llontop	
3) Dimensiones	Accesibilidad y transparencia; celeridad y eficacia; garantía de derechos; recursos y soporte; percepción de justicia.	
4) N° de ítems	20	
5) Escala de valoración	Likert	
6) Ámbito de aplicación	36 trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa que cuentan con sentencia ejecutoriada y sin pago hasta el último trimestre del año 2023.	
7) Administración	Estructurada	
8) Duración	30 minutos	
9) Objetivo	Medir el cumplimiento de ejecución de sentencias laborales	
10) Validez	Validez de contenido mediante juicio de expertos en el tema: Dos magister en gestión pública y un magister en docencia universitaria, los cuales evaluaron la coherencia entre variable, dimensión, ítem y alternativas.	
11) Confiabilidad	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica de alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad alto (Alfa = 0,907)	
12) Unidad de informantes	Trabajadores de una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa que cuentan con sentencia ejecutoriada y sin pago hasta el último trimestre del año 2023.	
13) Organización	Dimensión	N° de ítems
	Accesibilidad y transparencia	1-4
	Celeridad y eficacia	5-8
	Garantía de derechos	9-12
	Recursos y soporte	13-16
	Percepción de justicia	17-20
14) Niveles / valores finales	Eficiente: 74-100 Medianamente eficiente: 47-73 Deficiente: 20-46	

Anexo 2-B. Guía de entrevista para conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales.

Guía de entrevista para conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales

Estimado, tenga usted nuestro cordial saludo y agradecerle por haber aceptado responder la presente entrevista, la cual tiene como objetivo: Conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales; para ello se propone una serie de interrogantes, las cuales responderá conforme a su criterio, para poder lograr los fines pertinentes en la presente investigación.

1. Instrucciones

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista, responder desde su experiencia, conocimiento, con total claridad y veracidad. Precisar que su aporte será muy valioso para el desarrollo de la presente investigación y para alcanzar los objetivos planteados.

1. ¿Cuáles son las limitaciones que encuentra usted en cuanto a la accesibilidad y transparencia en la ejecución de las sentencias laborales?
2. ¿Cuáles son las limitaciones que vienen condicionando a la celeridad y eficacia en ejecución de las sentencias laborales?
3. ¿Cuáles son las limitaciones que condicionan a la garantía de derechos en la ejecución de las sentencias laborales?
4. ¿La Municipalidad percibe algún apoyo económico para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales a favor de los trabajadores? Detalle
5. ¿Cuál es su percepción sobre las limitaciones que enfrentan los trabajadores respecto al pago de las sentencias laborales?

Ficha técnica de la guía de entrevista

1) Nombre del instrumento	Escala valorativa para “conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales”	
2) Autora	Zulmira Auria Chero Llontop	
3) Dimensiones	Accesibilidad y transparencia; celeridad y eficacia; garantía de derechos; recursos y soporte; percepción de justicia	
4) N° de ítems	5	
5) Escala de valoración	Ninguna	
6) Ámbito de aplicación	4 funcionarios de las áreas de la Oficina General de Administración; Gerencia Municipal; Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y Oficina de Presupuesto.	
7) Administración	Estructurada	
8) Duración	30 minutos	
9) Objetivo	Medir el conocimiento de las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales	
10) Validez	Validez de contenido mediante juicio de expertos en el tema: Dos magister en gestión pública y un magister en docencia universitaria.	
11) Unidad de informantes	Funcionarios de las áreas de la Oficina General de Administración; Gerencia Municipal; Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; y Oficina de Presupuesto.	
12) Organización	Dimensión	N° de ítems
	Accesibilidad y transparencia	1
	Celeridad y eficacia	2
	Garantía de derechos	3
	Recursos y soporte	4
	Percepción de justicia	5

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Fichas de validación de instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: escala valorativa "Ejecución de sentencias laborales" y guía de entrevista "Limitación que condicionan la ejecución de las sentencias laborales" que permitirá recoger la información: Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024. Por lo que se solicita tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa “Ejecución de sentencias laborales”

Definición de la variable: La ejecución de sentencias laborales se refiere al proceso judicial por el cual se hace cumplir una decisión judicial que ha resuelto un conflicto laboral.



Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Accesibilidad y transparencia	1.1. Información disponible	1) Existe información disponible sobre el estado de los pagos de las sentencias laborales.	1	1	1	1	Detallar el lugar de información como páginas webs u otros
		2) Existe información accesible y comprensible sobre el proceso, los derechos de los trabajadores y los recursos disponibles.	1	1	1	1	
	1.2. Trato del personal judicial	3) Los trabajadores perciben un trato respetuoso, amable y transparente por parte de los funcionarios judiciales durante el proceso.	1	1	1	1	
		4) Se sintió discriminado o maltratado por el personal judicial en algún momento.	1	1	1	1	
Celeridad y eficacia	2.1. Efectividad de las medidas de ejecución	5) Existe alguna medida que obliga al empleador a cumplir con el pago de las sentencias.	1	1	1	1	
		6) Las medidas implementadas en la Municipalidad permiten la efectividad del pago de las sentencias.	1	1	1	1	
	2.2. Resolución de conflictos	7) Conoce algún mecanismo eficiente que permita resolver los conflictos originados durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
		8) Le brindaron soluciones justas y equitativas durante el proceso de pago de sentencia.	1	1	1	1	
Garantía de derechos	3.1. Seguridad jurídica	9) Sus derechos se encuentran debidamente garantizados.	1	1	1	1	
		10) Tenía usted claridad sobre sus derechos y obligaciones durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	

	3.2. Cumplimiento efectivo de las sentencias	11) Los trabajadores perciben que la sentencia se cumple en su totalidad y que sus derechos son restituidos.	1	1	1	1	
		12) Hubo obstáculos significativos para el cumplimiento efectivo de la sentencia.	1	1	1	1	
Recursos y soporte	4.1. Apoyo de instituciones	13) Los trabajadores perciben apoyo por parte de instituciones como el Ministerio de Trabajo, sindicatos u ONG's que defienden los derechos laborales.	1	1	1	1	
		14) Las instituciones involucradas colaboraron eficazmente para hacer cumplir la sentencia.	1	1	1	1	
	4.2. Recursos económicos	15) Existen mecanismos para que los trabajadores puedan afrontar los costos asociados al proceso de ejecución, como los honorarios de abogados o los gastos administrativos.	1	1	1	1	
		16) Tenía usted acceso a los recursos económicos necesarios para llevar a cabo el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
Percepción de justicia	5.1. Imparcialidad del sistema	17) Los trabajadores perciben que el sistema judicial es imparcial y que no existen favoritismos hacia ninguna de las partes.	1	1	1	1	
		18) Cree usted que el sistema judicial actuó con imparcialidad durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
	5.2. Satisfacción con el proceso	19) Los trabajadores se sienten satisfechos con la forma en que se llevó a cabo el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
		20) Recomendaría el proceso de ejecución de sentencias laborales a otros en situación similar.	1	1	1	1	



Ficha de validación

Nombre del instrumento	Ejecución de sentencias laborales
Objetivo del instrumento	Medir el cumplimiento de ejecución de sentencias laborales
Nombres y apellidos del experto	Deyvi Fredy Mendez Chuyus
Documento de identidad	70262529
Años de experiencia en el área	4 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Distrital de Pariacoto
Cargo	Jefe de la Oficina de Infraestructura y Desarrollo Urbano
Número telefónico	963845171
Firma	
Fecha	16/05/2024


 DEYVI FREDY MENDEZ CHUYUS
MAG. EN ARQUITECTO
CAP 19894

Fichas de validación de instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: escala valorativa "Ejecución de sentencias laborales" y guía de entrevista "Limitación que condicionan la ejecución de las sentencias laborales" que permitirá recoger la información: Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024. Por lo que se solicita tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa “Ejecución de sentencias laborales”

Definición de la variable: La ejecución de sentencias laborales se refiere al proceso judicial por el cual se hace cumplir una decisión judicial que ha resuelto un conflicto laboral.



Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Accesibilidad y transparencia	1.1. Información disponible	1) Existe información disponible sobre el estado de los pagos de las sentencias laborales.	1	1	1	1	
		2) Existe información accesible y comprensible sobre el proceso, los derechos de los trabajadores y los recursos disponibles.	1	1	1	1	
	1.2. Trato del personal judicial	3) Los trabajadores perciben un trato respetuoso, amable y transparente por parte de los funcionarios judiciales durante el proceso.	1	1	1	1	
		4) Se sintió discriminado o maltratado por el personal judicial en algún momento.	1	1	1	1	
Celeridad y eficacia	2.1. Efectividad de las medidas de ejecución	5) Existe alguna medida que obliga al empleador a cumplir con el pago de las sentencias.	1	1	1	1	
		6) Las medidas implementadas en la Municipalidad permiten la efectividad del pago de las sentencias.	1	1	1	1	
	2.2. Resolución de conflictos	7) Conoce algún mecanismo eficiente que permita resolver los conflictos originados durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
		8) Le brindaron soluciones justas y equitativas durante el proceso de pago de sentencia.	1	1	1	1	
Garantía de derechos	3.1. Seguridad jurídica	9) Sus derechos se encuentran debidamente garantizados.	1	1	1	1	
		10) Tenía usted claridad sobre sus derechos y obligaciones durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	

	3.2. Cumplimiento efectivo de las sentencias	11) Los trabajadores perciben que la sentencia se cumple en su totalidad y que sus derechos son restituidos.	1	1	1	1	
		12) Hubo obstáculos significativos para el cumplimiento efectivo de la sentencia.	1	1	1	1	
Recursos y soporte	4.1. Apoyo de instituciones	13) Los trabajadores perciben apoyo por parte de instituciones como el Ministerio de Trabajo, sindicatos u ONG's que defienden los derechos laborales.	1	1	1	1	
		14) Las instituciones involucradas colaboraron eficazmente para hacer cumplir la sentencia.	1	1	1	1	
	4.2. Recursos económicos	15) Existen mecanismos para que los trabajadores puedan afrontar los costos asociados al proceso de ejecución, como los honorarios de abogados o los gastos administrativos.	1	1	1	1	Se sugiere considerar por parte de qué entidad serían los mecanismos.
		16) Tenía usted acceso a los recursos económicos necesarios para llevar a cabo el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
Percepción de justicia	5.1. Imparcialidad del sistema	17) Los trabajadores perciben que el sistema judicial es imparcial y que no existen favoritismos hacia ninguna de las partes.	1	1	1	1	
		18) Cree usted que el sistema judicial actuó con imparcialidad durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
	5.2. Satisfacción con el proceso	19) Los trabajadores se sienten satisfechos con la forma en que se llevó a cabo el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
		20) Recomendaría el proceso de ejecución de sentencias laborales a otros en situación similar.	1	1	1	1	



Ficha de validación

Nombre del instrumento	Ejecución de sentencias laborales
Objetivo del instrumento	Medir el cumplimiento de ejecución de sentencias laborales
Nombres y apellidos del experto	María Carolina Huamán Infantes
Documento de identidad	76437663
Años de experiencia en el área	3 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Distrital de Quillo
Cargo	Responsable de la Oficina de Presupuesto
Número telefónico	921099283
Firma	
Fecha	16/05/2024

 COLEGIO DE CONTADORES EN ADMINISTRACIÓN
Carolina Huaman Infantes
Lic. Huaman Infantes Maria Carolina
DNI 76437663

Fichas de validación de instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos: escala valorativa "Ejecución de sentencias laborales" y guía de entrevista "Limitación que condicionan la ejecución de las sentencias laborales" que permitirá recoger la información: Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024. Por lo que se solicita tenga bien a evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la escala valorativa “Ejecución de sentencias laborales”

Definición de la variable: La ejecución de sentencias laborales se refiere al proceso judicial por el cual se hace cumplir una decisión judicial que ha resuelto un conflicto laboral.



Dimen.	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Accesibilidad y transparencia	1.1. Información disponible	1) Existe información disponible sobre el estado de los pagos de las sentencias laborales.	1	1	1	1	
		2) Existe información accesible y comprensible sobre el proceso, los derechos de los trabajadores y los recursos disponibles.	1	1	1	1	
	1.2. Trato del personal judicial	3) Los trabajadores perciben un trato respetuoso, amable y transparente por parte de los funcionarios judiciales durante el proceso.	1	1	1	1	
		4) Se sintió discriminado o maltratado por el personal judicial en algún momento.	1	1	1	1	
Celeridad y eficacia	2.1. Efectividad de las medidas de ejecución	5) Existe alguna medida que obliga al empleador a cumplir con el pago de las sentencias.	1	1	1	1	
		6) Las medidas implementadas en la Municipalidad permiten la efectividad del pago de las sentencias.	1	1	1	1	
	2.2. Resolución de conflictos	7) Conoce algún mecanismo eficiente que permita resolver los conflictos originados durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
		8) Le brindaron soluciones justas y equitativas durante el proceso de pago de sentencia.	1	1	1	1	
Garantía de acceso	3.1. Seguridad jurídica	9) Sus derechos se encuentran debidamente garantizados.	1	1	1	1	
		10) Tenía usted claridad sobre sus derechos y obligaciones durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	

	3.2. Cumplimiento efectivo de las sentencias	11) Los trabajadores perciben que la sentencia se cumple en su totalidad y que sus derechos son restituidos.	1	1	1	1	
		12) Hubo obstáculos significativos para el cumplimiento efectivo de la sentencia.	1	1	1	1	
Recursos y soporte	4.1. Apoyo de instituciones	13) Los trabajadores perciben apoyo por parte de instituciones como el Ministerio de Trabajo, sindicatos u ONG's que defienden los derechos laborales.	1	1	1	1	
		14) Las instituciones involucradas colaboraron eficazmente para hacer cumplir la sentencia.	1	1	1	1	A qué instituciones está referida la pregunta.
	4.2. Recursos económicos	15) Existen mecanismos para que los trabajadores puedan afrontar los costos asociados al proceso de ejecución, como los honorarios de abogados o los gastos administrativos.	1	1	1	1	
		16) Tenía usted acceso a los recursos económicos necesarios para llevar a cabo el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
Percepción de justicia	5.1. Imparcialidad del sistema	17) Los trabajadores perciben que el sistema judicial es imparcial y que no existen favoritismos hacia ninguna de las partes.	1	1	1	1	
		18) Cree usted que el sistema judicial actuó con imparcialidad durante el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
	5.2. Satisfacción con el proceso	19) Los trabajadores se sienten satisfechos con la forma en que se llevó a cabo el proceso de ejecución.	1	1	1	1	
		20) Recomendaría el proceso de ejecución de sentencias laborales a otros en situación similar.	1	1	1	1	



Ficha de validación

Nombre del instrumento	Ejecución de sentencias laborales
Objetivo del instrumento	Medir el cumplimiento de ejecución de sentencias laborales
Nombres y apellidos del experto	Eva Lucía Cordero Gomez
Documento de identidad	71738695
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Mg. Docencia Universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Asesora E.L
Cargo	Directora
Número telefónico	994493749
Firma	
Fecha	16/05/2024


Eva Lucía Cordero Gomez
MAGISTER
DOCENCIA UNIVERSITARIA

Evaluación por juicio de expertos – Guía de entrevista

Matriz de validación de la guía de entrevista para conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales

Definición de la variable: Las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales se refieren a aquellos factores, barreras o impedimentos que dificultan o retrasan la implementación efectiva de las decisiones judiciales en materia laboral.

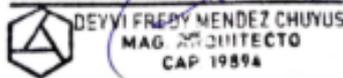
Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
C1: Accesibilidad y transparencia	1.- ¿Cuáles son las limitaciones que encuentra usted en cuanto a la accesibilidad y transparencia en la ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C2: Celeridad y eficacia	2.- ¿Cuáles son las limitaciones que vienen condicionando a la celeridad y eficacia en ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C3: Garantía de derechos	3.- ¿Cuáles son las limitaciones que condicionan a la garantía de derechos en la ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C4: Recursos y soporte	4.- ¿La Municipalidad percibe algún apoyo económico para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales a favor de los trabajadores? Detalle	1	1	1	1	Adicionar que tipo de curso economico usa la municipalidad para el pago de las sentencias laborales
C5: Percepción de justicia	5.- ¿Cuál es su percepción sobre las limitaciones que enfrentan los trabajadores respecto al pago de las sentencias laborales?	1	1	1	1	



DEYVI FREDY MENDEZ CHUYUS
MAG. ARQUITECTO
CAP 19894

Ficha de validación

Nombre del instrumento	del	Limitaciones de la ejecución de sentencias laborales
Objetivo del instrumento	del	Conocer las limitaciones de la ejecución de sentencias laborales
Nombres y apellidos del experto		Deyvi Fredy Mendez Chuyus
Documento de identidad	de	70262529
Años de experiencia en el área		4 años de experiencia
Máximo Académico	Grado	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad		Peruana
Institución		Municipalidad Distrital de Pariacoto
Cargo		Jefe de la Oficina de Infraestructura y Desarrollo Urbano
Número telefónico		963845171
Firma		
Fecha		16/05/2024



DEYVI FREDY MENDEZ CHUYUS
MAG. ARQUITECTO
CAP 19894

Evaluación por juicio de expertos – Guía de entrevista

Matriz de validación de la guía de entrevista para conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales

Definición de la variable: Las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales se refieren a aquellos factores, barreras o impedimentos que dificultan o retrasan la implementación efectiva de las decisiones judiciales en materia laboral.

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
C1: Accesibilidad y transparencia	1.- ¿Cuáles son las limitaciones que encuentra usted en cuanto a la accesibilidad y transparencia en la ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C2: Celeridad y eficacia	2.- ¿Cuáles son las limitaciones que vienen condicionando a la celeridad y eficacia en ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C3: Garantía de derechos	3.- ¿Cuáles son las limitaciones que condicionan a la garantía de derechos en la ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C4: Recursos y soporte	4.- ¿La Municipalidad percibe algún apoyo económico para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales a favor de los trabajadores? Detalle	1	1	1	1	
C5: Percepción de justicia	5.- ¿Cuál es su percepción sobre las limitaciones que enfrentan los trabajadores respecto al pago de las sentencias laborales?	1	1	1	1	

 COLEGIO DE ABOGADOS EN ADMINISTRACIÓN
Carolina
Lic. Huaman Infantes Maria Caroline
DNI 76437663
SIAD N° 25904

Ficha de validación

Nombre del instrumento	Limitaciones de la ejecución de sentencias laborales
Objetivo del instrumento	Conocer las limitaciones de la ejecución de sentencias laborales
Nombres y apellidos del experto	María Carolina Huamán Infantes
Documento de identidad	76437663
Años de experiencia en el área	3 años de experiencia
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad Distrital de Quillo
Cargo	Responsable de la Oficina de Presupuesto
Número telefónico	921099283
Firma	
Fecha	16/05/2024

 COLEGIO DE CERCADOS EN ADMINISTRACIÓN
Carolina Huaman Infantes
Lic. Huaman Infantes Maria Carolina
DNI 76437663
CIAD N° 25904

Evaluación por juicio de expertos – Guía de entrevista

Matriz de validación de la guía de entrevista para conocer las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales

Definición de la variable: Las limitaciones que condicionan la ejecución de sentencias laborales se refieren a aquellos factores, barreras o impedimentos que dificultan o retrasan la implementación efectiva de las decisiones judiciales en materia laboral.

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
C1: Accesibilidad y transparencia	1.- ¿Cuáles son las limitaciones que encuentra usted en cuanto a la accesibilidad y transparencia en la ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C2: Celeridad y eficacia	2.- ¿Cuáles son las limitaciones que vienen condicionando a la celeridad y eficacia en ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C3: Garantía de derechos	3.- ¿Cuáles son las limitaciones que condicionan a la garantía de derechos en la ejecución de las sentencias laborales?	1	1	1	1	
C4: Recursos y soporte	4.- ¿La Municipalidad percibe algún apoyo económico para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales a favor de los trabajadores? Detalle	1	1	1	1	
C5: Percepción de justicia	5.- ¿Cuál es su percepción sobre las limitaciones que enfrentan los trabajadores respecto al pago de las sentencias laborales?	1	1	1	1	

Ficha de validación

Nombre del instrumento	del	Limitaciones de la ejecución de sentencias laborales
Objetivo del instrumento	del	Conocer las limitaciones de la ejecución de sentencias laborales
Nombres y apellidos del experto		Eva Lucia Cordero Gomez
Documento de identidad	de	71738695
Años de experiencia en el área		3 años
Máximo Académico	Grado	Mg. Docencia Universitaria
Nacionalidad		Peruana
Institución		ASESORIA ETL
Cargo		Directora
Número telefónico		994493749
Firma		
Fecha		16/05/2024


Eva Lucia Cordero Gomez
 MAGISTER
 DOCENCIA UNIVERSITARIA

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Escala valorativa "ejecución de sentencias laborales"																				
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	2	2
2	2	2	2	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	1	4	4	2	2	3	2	2	2	4
5	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4
6	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	4
7	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4
8	2	1	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5
9	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	5	4	4	2	2	2	3	2	4
10	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	3	4	1	1	3	3	2	4	3	4
11	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
12	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,907	20

Interpretación. De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (0,907).

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: “Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024”.

Investigadora: Chero Llontop, Zulmira Auria

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024”, cuyo objetivo es identificar las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa Maestría en Gestión pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Respecto al impacto de la investigación busca identificar cuáles son las limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024.

Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará una encuesta y entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Limitaciones en la ejecución de sentencias laborales en una Municipalidad Distrital de la Provincia del Santa, 2024”. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos. Las respuestas al cuestionario o entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (Principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que no existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el

caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora: Chero Llontop, Zulmira Auria, email: zcheroll@ucvvirtual.edu.pe y docente asesor Dr. Roque Wilmar Florián Plasencia.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 7. Análisis complementario (población censal)

Distribución de la población

Área	H	M	Total
Todas las áreas	23	7	30
Total	23	7	N=30

Anexo 8. Solicitud de autorización para realizar la investigación en una Institución



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Nuevo Chimbote, 31 de mayo del 2024

CARTA N° 284-2024-MDNCH

Dr.
Andrés Alberto Ruíz Gómez
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO U.C.V. CHIMBOTE
Presente. -

ASUNTO : RESPUESTA A CARTA DE PRESENTACIÓN

De nuestra consideración,

Por intermedio el presente, es grato dirigirme a Usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que en respuesta a la carta de presentación; la Oficina de Recursos Humanos informa que, se autoriza a la Sra. **ZULMIRA AURIA CHERO LLONTOP**, estudiante de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Chimbote – Universidad César Vallejo, realice en esta comuna la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Necesidad de implementar un Fondo de Garantía para la ejecución de sentencias laborales en la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote - 2024".

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
NUEVO CHIMBOTE

Ing. Jairo Antonio Sanchez Sanchez
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 9. Otras evidencias

Matriz de puntuaciones y niveles de la ejecución de sentencias laborales

ID	Ejecución de sentencias laborales											
	DIM 1		DIM 2		DIM 3		DIM 4		DIM 5		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	10	R	8	M	14	R	10	R	14	R	56	R
2	12	R	8	M	11	R	12	R	11	R	54	R
3	10	R	6	M	11	R	10	R	8	M	45	M
4	12	R	10	R	11	R	11	R	10	R	54	R
5	10	R	4	M	8	M	8	M	14	R	44	M
6	12	R	4	M	14	R	10	R	14	R	54	R
7	10	R	8	M	13	R	8	M	11	R	50	R
8	7	M	15	R	17	B	6	M	18	B	63	R
9	10	R	8	M	8	M	8	M	8	M	42	M
10	6	M	7	M	12	R	9	M	7	M	41	M
11	10	R	8	M	13	R	8	M	10	R	49	R
12	11	R	8	M	12	R	8	M	12	R	51	R
13	9	M	8	M	12	R	8	M	14	R	51	R
14	8	M	8	M	11	R	14	R	11	R	52	R
15	10	R	8	M	13	R	10	R	12	R	53	R
16	8	M	6	M	11	R	9	M	10	R	44	M
17	12	R	9	M	13	R	12	R	14	R	60	R
18	14	R	10	R	15	R	12	R	13	R	64	R
19	14	R	8	M	12	R	12	R	10	R	56	R
20	7	M	4	M	7	M	8	M	16	B	42	M
21	11	R	6	M	8	M	10	R	9	M	44	M
22	8	M	5	M	6	M	6	M	12	R	37	M
23	10	R	9	M	11	R	10	R	9	M	49	R
24	8	M	8	M	16	B	14	R	16	B	62	R
25	10	R	8	M	13	R	10	R	12	R	53	R
26	10	R	11	R	12	R	12	R	11	R	56	R
27	8	M	5	M	6	M	7	M	16	B	42	M
28	15	R	10	R	15	R	12	R	16	B	68	R
29	10	R	8	M	13	R	13	R	9	M	53	R
30	12	R	12	R	17	B	14	R	16	B	71	R

Fuente. Resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

El análisis de la variable asociada fue realizado teniendo en cuenta los niveles y rangos de puntuaciones detallados a continuación.

Baremos

Dimensiones		Niveles		
		Malo	Regular	Bueno
Dim1	Accesibilidad y transparencia	4-9	10-15	16-20
Dim2	Celeridad y eficacia	4-9	10-15	16-20
Dim3	Garantía de derechos	4-9	10-15	16-20
Dim4	Recursos y soporte	4-9	10-15	16-20
Dim5	Percepción de justicia	4-9	10-15	16-20
Total	Ejecución de sentencias laborales	20-46	47-73	74-100

Data Excel de las respuestas a las encuestas. Puntuaciones

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4
2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	3
3	2	2	4	2	1	1	2	2	1	4	1	5	4	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2	2	4
5	2	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	4	4	2	4
6	2	2	4	4	1	1	1	1	4	4	1	5	4	2	2	2	4	4	2	4
7	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	4	2	1	4
8	2	1	2	2	1	5	5	4	4	5	4	4	2	2	1	1	4	5	4	5
9	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
10	1	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	5	2	2	2	3	1	1	1	4
11	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	2	2	2	2	2	4
12	1	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4
13	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	1	1	3	3	4	4	2	4
14	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	5	4	4	4	2	1	4	2	4
15	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	5	4	2	2	2	4	2	2	4
16	2	1	3	2	1	1	2	2	1	4	1	5	2	2	2	3	3	3	1	3
17	2	2	4	4	2	3	2	2	2	2	4	5	4	4	2	2	4	4	2	4
18	4	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	5	4	4	2	2	4	4	1	4
19	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4
20	1	1	3	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	4	4	4	4	4
21	1	4	2	4	1	1	2	2	1	2	1	4	4	2	2	2	2	2	1	4
22	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3
23	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3
24	1	1	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
25	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	5	4	2	2	2	4	2	2	4
26	1	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	5	4	4	2	2	2	3	2	4
27	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	4	4	4	4
28	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	2	5	4	4	2	2	4	4	4	4
29	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	5	3	2	4	4	2	2	2	3
30	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4

Protocolo de transcripción de la sesión de grupo focal

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: EGF_DIM1

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59	<p>1. ¿Cuáles son las limitaciones que encuentra usted en cuanto a la accesibilidad y transparencia en la ejecución de las sentencias laborales?</p> <p>E1: Las Procuraduría no se informa sobre el estado del proceso y sobre los requerimientos de pago que realiza el Poder Judicial, remitiendo para ello la información del pago de sentencias para su posterior remisión al área de tesorería a fin de tomar conocimiento cuánto se debe en ese proceso judicial, para que finalmente el área de presupuesto informe si existe disponibilidad presupuestal y financiera para ese pago.</p> <p>E2: Falta de conocimiento por parte de los trabajadores respecto al procedimiento de pago de las sentencias judiciales, pero sí indirectamente se puede establecer que sí logran conocer cuánto es su deuda y también la programación de pago, primero porque ante una sentencia judicial lo que hace la institución es pasar al área de administración para que se pueda ir armando la base de datos de cuánto prácticamente es la deuda por cargas sociales y la posibilidad de poder atender el pago de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y en el marco de la Ley de Priorización de Sentencias judiciales. Asimismo, existe una normativa que es de los procesos no contenciosos que señala un tope del porcentaje del presupuesto de la municipalidad que establece un 3% al 5% del presupuesto anual, y la ley señala de donde se generó o es la fuente de financiamiento, o de donde se generó la deuda entonces en los casos judiciales que tenemos primero comunicamos al juez que no tenemos la disponibilidad para cancelar la totalidad y presentamos como propuesta una programación de pago, esto es lo primero que se da en el proceso judicial, ya cuando se rompe o se quiebra el cumplimiento de estos compromisos es cuando el juez nos conmina hacer el pago de manera inmediata, dentro de un plazo perentorio, bajo apercibimientos de ley. Resulta imposible dar cumplimiento a este requerimiento de pago porque la institución no tiene los recursos para poder cancelar y se torna en un imposible material y jurídicamente poder dar cumplimiento porque no tenemos los recursos suficientes.</p> <p>¿Cuándo toman conocimiento los trabajadores?</p> <p>Se hace una programación de pago, a través de los sindicatos toman conocimiento quiénes son los trabajadores que se encuentran comprendidas dentro de la programación de pago, y cuando finalmente ya se hace el depósito del dinero al juzgado, ellos lo retiran a través de su abogado. Aunado a ello, el cumplimiento del pago solo se está considerando únicamente a las personas que no han recibido nada; a las personas que ya han recibido un monto considerable no se les está considerando, para que de una u otra manera pueda ser equitativo.</p> <p>E3: No tengo conocimiento que exista una comisión de sentencias judiciales, al menos que el área de presupuesto no conforme dicha comisión, pueda que lo conformen procuraduría, administración y gerencia municipal.</p> <p>E4: Falta de conocimiento de la fecha de pago, ello debido a que cada municipalidad atiende de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y en base a eso puede que sea que no se le pague dentro durante dentro del año fiscal toda la sentencia judicial, sino que se le hace un cronograma de pagos. Para conocer las fechas de pago yo creo que la limitación es presupuestal, dado que no solamente pues este es pago de sentencias judiciales es lo que se tiene cargado de presupuesto de una entidad pública sino también bienes y servicios cargas sociales, beneficios o algunos otros gastos, gastos que no se han considerado al momento de la formulación del presupuesto institucional; cada entidad pública para poder hacer el pago de las sentencias elabora una directiva para pago de sentencias judiciales. Además, dentro de la institución no se cuenta con una Directiva para pagos de sentencias de pago de sentencias judiciales ni una Comisión para el pago de sentencias judiciales, a diferencia de los gobiernos regionales, que tienen a cargo unidades ejecutoras sí tienen una Comisión y tienen otro tratamiento por parte del Estado.</p>	<p>Falta de conocimiento por parte de la procuraduría sobre el estado del proceso y requerimientos de pago que realiza el Poder Judicial</p> <p>Disponibilidad presupuestal y financiera</p> <p>Falta de conocimiento por parte de los trabajadores respecto al procedimiento de pago de las sentencias judiciales</p> <p>Imposibilidad de dar cumplimiento al requerimiento de pago debido a que la institución no tiene los recursos para cancelarlos.</p> <p>Falta de conocimiento de la existencia de comisión de sentencias judiciales</p> <p>Falta de conocimiento de la fecha de pago por parte de los trabajadores</p> <p>Limitación presupuestal</p> <p>Falta de directiva para el pago de las sentencias judiciales</p>

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: EGF_DIM2

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47	<p>2. ¿Cuáles son las limitaciones que vienen condicionando a la celeridad y eficacia en ejecución de las sentencias laborales?</p> <p>E1: Considero que el tema es presupuestal, porque no tenemos el dinero suficiente para cumplir con toda la deuda en sentencias laborales que abordan más o menos en más de 40 millones de soles, así en el PIA se destina un promedio de un millón de soles para el pago de sentencias judiciales, y se va haciendo el pago de acuerdo a lo que va recaudando la municipalidad, porque dichos pagos lo estamos haciendo con recursos propios que emanan principalmente de las recaudación que tiene la municipalidad, actualmente no está conformada la Comisión de sentencias laborales, que existe la ley de priorización de pago de sentencias judiciales, allí establece cuales son las condiciones que deben de tener los expedientes para realizar los pagos; que el área encargado de realizar los pagos es la Oficina de Administración; que del presupuesto de la Entidad se destina un 2% me parece del presupuesto descontando lo que es destinado para inversiones, lo que es gasto corriente, porque las inversiones se destinan para obras, no se considera ese presupuesto, que en la ley si bien se indica que se destina el 5% sin embargo no esta tan claro.</p> <p>E2: Primero es la falta de información, el hecho que no se tenga una base de datos actualizada impide que la Comisión pueda aprobar una programación de manera inmediata, esa es la principal limitación. Asimismo, otra limitación es la burocracia que existe en la institución que se tiene que pasar de área en área el trámite para el pago. También se tiene la falta de recursos, sabemos nosotros que hay un principio de equilibrio presupuestal, que establece que no se pueda gastar más de lo que uno se proyecta tener en recursos</p> <p>E3: El tema de la burocracia, hay varios factores, uno es el tema burocrático, el tema de documentación; primero procuraduría informa que hay un pago o una cuota atrasada de un determinado trabajador, que hay un determinado número de días en los que se debe cumplir con los pagos, lo envía administración llega el documento ya tienen que hacerle un código de seguimiento, la secretaria de cada oficina que recepciona el documento, pasa para que lo revise el administrador, hace su informe, lo envía al área de presupuesto para el proceso de certificación, presupuesto hace su certificación, puede que haya un problema en el sistema, y finalmente no se atiende de manera oportuna. Otra limitación resaltante es el tema financiero y el trasapeleo de los expedientes; además si bien la ley establece que las instituciones públicas deben de destinar entre el 3% al 5% para el pago de sentencias judiciales; sin embargo, de dicho porcentaje tenemos que separar lo que es el presupuesto para inversiones, y presupuesto que va netamente al tema de planillas.</p> <p>E4: La limitación principal es la disponibilidad presupuestal, la liquidez para hacer el pago.</p>	<p>Limitación presupuestal para el cumplimiento de la deuda de las sentencias laborales</p> <p>El pago de las sentencias laborales se efectúa en base a los recursos propios que emanan principalmente de la recaudación que tiene la municipalidad</p> <p>Inexistencia de comisión de sentencias laborales</p> <p>Falta de información</p> <p>Falta de una base de datos actualizados</p> <p>Existencia de la burocracia en la institución</p> <p>Falta de recursos y el tema de documentación.</p> <p>Problema de trasapeleo de los expedientes</p> <p>Limitación de disponibilidad presupuestal y liquidez para efectuar el pago</p>

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: EGF_DIM3

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21	<p>3. ¿Cuáles son las limitaciones que condicionan a la garantía de derechos en la ejecución de las sentencias laborales?</p> <p>E1: La principal limitación que tiene la institución es el tema financiero, la recaudación se hace mes a mes, normalmente la población paga cuando hay amnistía tributaria entonces de acuerdo a los ingresos que cuenta la municipalidad es que nosotros vamos haciendo los pagos la limitación siempre es presupuestal y financiera más que administrativo.</p> <p>E2: La norma ha sido aprobado de esa manera, primero establece como criterio la edad, que sea pensionista y finalmente que se trate de trabajadores que tengan una enfermedad degenerativa.</p> <p>E3: Los encargados de laborar los cronogramas, ellos saben cuánto el monto y las cuotas que le corresponden a cada trabajador, entonces de acuerdo a eso administración para que siga su secuencia de pago nos envía a nosotros para poder certificar, porque tenemos el presupuesto porque ya está asignado en el presupuesto inicial de apertura, ya está separado entonces administración nos envía para poder avanzar con la certificación presupuestal y siga su secuencia no como le digo los compromisos el devengado y posteriormente girado.</p> <p>E4: La limitación es la liquidez, la limitación es por el tema de la recaudación, porque además debe de cumplirse con las metas y año a año tenemos que subir con el monto de las recaudaciones.</p>	<p>Limitación en el tema financiero</p> <p>Limitación del informe médico emitido por la junta de médicos</p> <p>Limitación en la falta de recaudación tributaria</p> <p>Limitación de recaudación y liquidez</p>

CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: EGF_DIM4

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25	<p>4. ¿La Municipalidad percibe algún apoyo económico para el cumplimiento del pago de las sentencias laborales a favor de los trabajadores? Detalle</p> <p>E1: Me parece que la gerencia municipal ha elaborado un escrito para solicitar que se haga una transferencia financiera a favor de la municipalidad, pero ese tema todavía no se está manejando a nivel de los gobiernos locales, porque hay aportes que hace el ministerio de economía, pero los hace a los gobiernos regionales y al gobierno central más no llega a los gobiernos locales, los gobiernos locales son los que más adolecen con el tema de la recaudación</p> <p>E2: No, la municipalidad paga con su propio presupuesto, sabemos que los niveles de gobierno están no de central regional y local, que mayormente en los casos de los gobiernos locales en todo tipo de tratamiento, se ha dicho con cargo con sus propios recursos. Además, considero que es necesario que el gobierno pueda establecer un régimen de apoyo económico al gobierno locales o instituciones que tengan este tiempo de problemas quizás no al 100% pero al menos apoyar en un gran porcentaje.</p> <p>E3: La municipalidad no tiene ningún apoyo económico que todo lo que paga es con su propio presupuesto, que se debería de contar con ese apoyo porque instituciones regionales ya cuentan con ese apoyo, que todos los gobiernos locales tienen el mismo problema.</p> <p>E4: No recibimos ningún apoyo económico.</p>	<p>Falta de recaudación</p> <p>Limitación de transferencia financiera de recursos en los gobiernos locales para el pago de sentencias</p> <p>Pago de las sentencias con los recursos propios de la municipalidad</p> <p>Falta de un régimen de un apoyo económico a los gobiernos locales</p>

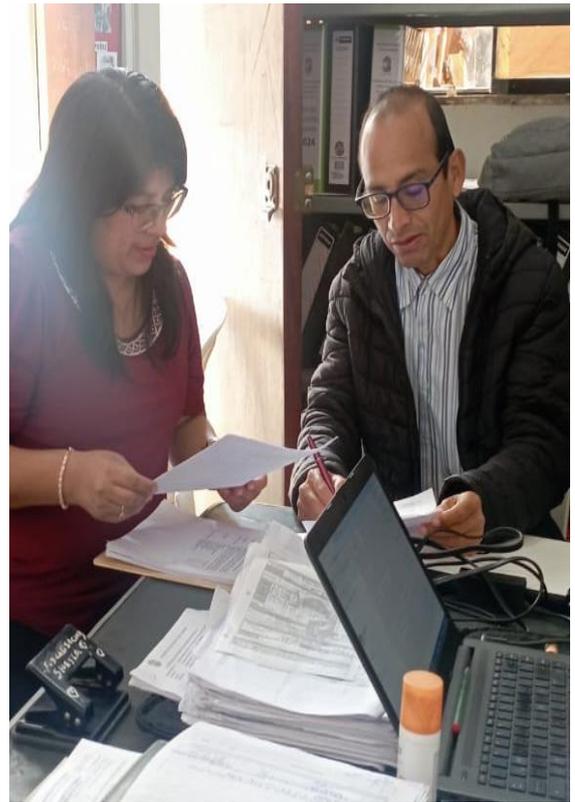
CÓDIGO DEL PROTOCOLO O REGISTRO: EGF_DIM5

L	TEXTO Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones	Categorías emergentes
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35	<p>5. ¿Cuál es su percepción sobre las limitaciones que enfrentan los trabajadores respecto al pago de las sentencias laborales?</p> <p>E1: Las limitaciones siempre van a ser financieras y económica, pero igual, los trabajadores cuando tienen una sentencia vienen aquí para que se les pueda pagar, pero pagarles a todos no se puede, entonces lo que se hacemos es racionalizamos y pagamos un poco a cada trabajador y no se sientan algunos discriminados</p> <p>E2: La institución no tiene rostro humano, es porque la institución le da la espalda, cuando realmente el problema estriba ya en un aspecto de falta de recursos, cuando yo siempre a veces cuando me toca atender a los trabajadores les digo miren el si el dinero no es nuestro, el dinero lo administramos nosotros, pero el dinero es de ustedes, pero penosamente solo es de cifras nada más porque financieramente o tangiblemente no existe el recurso, y siempre estamos dando de poco el pago de sus beneficios.</p> <p>E3: Los temas judiciales son básicamente sobre sus beneficios, que están en su derecho tampoco decir que no se les corresponde, pero pasa que hay repente una mala contratación de personal que generan esos procesos judiciales, porque la limitante en muchas municipalidades es la contratación elevada de personal nombrado y reincorporados y eso va aminorando el presupuesto de lo que debe haber cada año, y para ello se va a necesitar inyectar un poco más presupuesto en planilla de acuerdo a eso ya también va a bajar tema presupuesto para judiciales, es una limitante pero qué pasa en temas judiciales también existe que a veces ganan su juicio y lo reincorporan, entonces eso genera también un aumento más para pagos en entonces en tema de la planilla, porque es un nuevo trabajador que va a tener cargas laborales sí cargas laborales aparte de su pago por sentencias judicial.</p> <p>E4: Los municipios no manejamos presupuestos ilimitados tenemos un presupuesto limitado que todo va inmerso el tema de la recaudación, el tema son los mecanismos que se utilizan para poder recaudar y en ese sentido al trabajador sí se le reconoce cuando se gana una sentencia judicial y se es remitido a la municipalidad el municipio tiene de conocimiento que ha ganado, ahora el tema es cuando esté para la programación de su pago</p>	<p>Limitaciones en el sistema financiero y económico</p> <p>Limitación en el cumplimiento de pago a todos los trabajadores</p> <p>Limitación en la falta de recursos</p> <p>Limitación en el pago de beneficios</p> <p>Indiscriminada contratación de personal</p> <p>Elevada reincorporación del personal nombrado</p> <p>Limitación del saldo financiero</p> <p>Disponibilidad presupuestal y financiera</p>

Fotografías de la encuesta







Informe de listado de priorización de pago de sentencias judiciales (Grupo I –
Materia laboral – beneficios sociales)

LISTADO DE PRIORIZACIÓN DE PAGO DE SENTENCIAS JUDICIALES
GRUPO I: MATERIA LABORAL - BENEFICIOS SOCIALES

142
957

PRIORIDAD B: MAYORES A 5 UIT'S HASTA 10 UIT'S

N°	NOMBRE Y APELLIDOS DOMICILIO	N° DE D.O. O R. REGISTRO	EDAD	CATEGORÍA DEL GRUPO	FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SENTENCIA	FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA SENTENCIA	DEPARTAMENTO DE PROCEDIMIENTO JUDICIAL	N° DE EXPEDIENTE	MONTO DE LA SENTENCIA POR PAGO	MONTO DE LA SENTENCIA POR PAGAR
1	SANTINO DRESHTO OSCAR JOSE	3284133	35	PAGO DE REMUNERACIONES DEVENCIDAS	1ª INSTANCIA: 30.10.2016	21.09.2016	BOGOTÁ DE TRABAJO TRANSFORMO	4514-2016-0- 2001-0914-00	CAPITAL: 5/28.380,42	CAPITAL: 5/28.380,42
2	MARQUEZ SOCAS EMILIO	11884428	35	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 08.11.2015 / 2ª INSTANCIA: 28.08.2016	28.08.2016	1ª JUZGADO LABORAL	3817-2015-0- 2001-0914-02	CAPITAL: 6/24.046,98	CAPITAL: 6/24.046,98
3	VERGARA DIAZ EDY CRISTIAN	41483784	35	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 21.08.2014 / 2ª INSTANCIA: 14.11.2014	08.09.2014	9 JUZGADO LABORAL	1199-2014-0- 1001-0914-06	CAPITAL: 5/20.576,87 + HONORARIOS PROFESIONALES: 5/2.386,10 + CAS 5/124,32	CAPITAL: 5/20.576,87 + HONORARIOS PROFESIONALES: 5/2.386,10 + CAS 5/124,32
4	HONORE SANDOZ HECTOR CRISTIAN	49049482	36	DESATUALIZACIÓN DE CONTRATO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 25.05.2015 / 2ª INSTANCIA: 21.09.2016	13.07.2016	6ª JUZGADO LABORAL	3010-2015-0- 2001-0914-06	CAPITAL: 5/25.994,30 + HONORARIOS PROFESIONALES: 5/2.596,43 + CAS 5/179,82	CAPITAL: 5/25.994,30 + HONORARIOS PROFESIONALES: 5/2.596,43 + CAS 5/179,82
5	RAMIRO GARRIDO DAISY ANNETA	3284829	44	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	2ª INSTANCIA: 12.04.2017 / 1ª INSTANCIA: 21.09.2017	21.09.2017	6ª JUZGADO LABORAL	3841-2016-0- 2001-0914-03	CAPITAL: 4/31.776,75	CAPITAL: 4/31.776,75
6	JOSÉ ANTONIO VALDEZUELO PALMERA	32882775	44	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 16.01.2017 / 2ª INSTANCIA: 25.09.2018	26.09.2018	6ª JUZGADO LABORAL	2084-2017-0- 2001-0914-06	CAPITAL: 5/18.304,83 + HONORARIOS: 5/1.600,96 + CAS: 5/181,04 + CTS: 5/1.790,91	CAPITAL: 5/18.304,83 + HONORARIOS: 5/1.600,96 + CAS: 5/181,04 + CTS: 5/1.790,91
7	FRANCO SUAREZ CRISTIAN DAVID	44173884	34	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 21.11.2016 / 2ª INSTANCIA: 18.10.2018	04.09.2018	6ª JUZGADO LABORAL	3415-2016-0- 2001-0914-06	CAPITAL: 3/29.493,28 + COSTOS: 5/4.454,09 + CAS: 5/222,71	CAPITAL: 3/29.493,28 + COSTOS: 5/4.454,09 + CAS: 5/222,71
8	VICKY CARRERA JARAMA	23118411	40	PAGO DE REINTEGRO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTRO	1ª INSTANCIA: 09.01.2016 / 2ª INSTANCIA: 08.11.2018	29.01.2018	6ª JUZGADO LABORAL	2172-2016-0- 1001-0914-06	CAPITAL: 5/11.920,77 + HONORARIOS: 5/2.386,10 + CAS: 5/124,32	CAPITAL: 5/11.920,77 + HONORARIOS: 5/2.386,10 + CAS: 5/124,32
9	ABIGAIL GONZALEZ FRANCY	21199789	36	DESATUALIZACIÓN DE CONTRATO, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y REINTEGRO DE REMUNERACIONES DEVENCIDAS (POR E.C.)	1ª INSTANCIA: 08.09.2015 / 2ª INSTANCIA: 11.09.2017	09.07.2015	6ª JUZGADO LABORAL	2179-2015-0- 1001-0914-04	CAPITAL: 6/24.046,98 + COSTOS: 5/4.454,09 CTS: 5/1.790,91	CAPITAL: 6/24.046,98 + COSTOS: 5/4.454,09 CTS: 5/1.790,91



LISTADO DE PRIORIZACIÓN DE PAGO DE SENTENCIAS JUDICIALES

GRUPO I: MATERIA LABORAL - BENEFICIOS SOCIALES

Art 256

10	SYDIA BURGOS PERO EUGENIO	3847466	54	INDENIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 03.05.2017 2ª INSTANCIA: 26.08.2017	11.01.2025	1ª JUZGADO LABORAL	840-2017-0-2302- RJA-A-01	CAPITAL: 574,958.89 + CORFOB 575,981.28 + OBR 5779.83	CAPITAL: 574,958.89 + CORFOB 575,981.28 + OBR 5779.82 + LICUACION DE INTERESES 577,721.89
11	CARRERA QUINTANA SIBOLLE DENISA	4488423	59	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 01.07.2017 2ª INSTANCIA: 01.09.2018	11.11.2028	1ª JUZGADO LABORAL	2645-2017-0- 2302-RJA-01	CAPITAL: 574,958.89 + CTS 575,981.84 + CORFOB 575,981.84 + OBR 5779.87	CAPITAL: 574,958.89 + CTS 575,981.84 + CORFOB 575,981.84 + OBR 5779.87
12	RAMONILLO GONZA ABRILDO	3395267	66	REATERGO DE REMUNERACIONES	1ª INSTANCIA: 13.12.2017 2ª INSTANCIA: 24.05.2018	11.03.2018	PAGO DE PAE LABORAL	403-2017-0-1308- RJA-01	CAPITAL: 578,612.85 + PROMERANOS PROFESIONALES 577,985.30 + OBR 5779.84	CAPITAL: 578,612.85 + PROMERANOS PROFESIONALES 577,985.30 + OBR 5779.84
13	ADRIANNE BARRIOS COSTARRA MARCELO	4329587	35	DESNUTRACION DE CONTRATO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 04.01.2017 2ª INSTANCIA: 21.03.2017	11.03.2017	1ª JUZGADO LABORAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	2238-2016-0- 2302-RJA-06	CAPITAL: 575,735.38	CAPITAL: 575,735.38
14	YISA MIRANDA CONCEPCION AGOSTO	3335434	53	REPOSICION Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 11.07.2017 2ª INSTANCIA: 29.09.2017	09.08.2018	1ª JUZGADO LABORAL	803-2017-0-2302- RJA-08	CAPITAL: 578,722.85 + CORFOB 574,521.18 + OBR 5781.08	CAPITAL: 578,722.85 + CORFOB 574,521.18 + OBR 5781.08
15	JOSHELY RICARDO VALDEMARIA HERNANDEZ	1288766	57	RESOLUCION EN USUO DE PLANILLAS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 14.10.2017 2ª INSTANCIA: 20.12.2017	29.12.2018	1ª JUZGADO LABORAL	1038-2017-0- 2302-RJA-01	CAPITAL: 575,028.81 + CTS 574,985.14 + CORFOB 575,000.00 + OBR 5779.80	CAPITAL: 575,028.81 + CTS 574,985.14 + CORFOB 575,000.00 + OBR 5779.80
16	RAMONILLO DE ZAVALETA PEREZINA MARANDA	4251081	69	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 03.10.2017 2ª INSTANCIA: 20.12.2017	11.01.2025	1ª JUZGADO LABORAL	1347-2017-0- 2302-RJA-05	CAPITAL: 578,728.84 + CORFOB 576,985.00 + OBR 5780.00	CAPITAL: 578,728.84 + CORFOB 576,985.00 + OBR 5780.00
17	HELENA DAGA YSAO LIZA DOLores	3818029*	68	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y DAÑOS Y PERJUICIOS - LABORAL	1ª INSTANCIA: 17.11.2017 2ª INSTANCIA: 29.05.2018	27.01.2028	1ª JUZGADO LABORAL	695-2017-0-2302- RJA-04	CAPITAL: 575,149.34 + CORFOB 574,481.92 + OBR 5779.30	CAPITAL: 575,149.34 + CORFOB 574,481.92 + OBR 5779.30
18	YISA SOTO CARLOS BULLERICO	1870822	48	DESNUTRACION DE CONTRATO, RESOLUCION A USUO DE PLANILLAS Y BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 22.11.2017 2ª INSTANCIA: 11.02.2018	11.12.2018	1ª JUZGADO LABORAL	1868-2017-0- 2302-RJA-01	CAPITAL: 573,794.81 + CTS 574,343.88 + CORFOB 575,589.28 + OBR 5779.45	CAPITAL: 573,794.81 + CTS 574,343.88 + CORFOB 575,589.28 + OBR 5779.45
19	PAULINE SANDOVAL DIEGO	3278940	75	ACA EJECUCION DE BENEFICIOS SOCIALES Y APORTE A OBRAS	1ª INSTANCIA: 12.07.2017 2ª INSTANCIA: 01.03.2018	26.03.2025	1ª JUZGADO LABORAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	788-2017-0-2302- RJA-04	CAPITAL: 578,480.28 + EMBAHO 575,379.22	CAPITAL: 578,480.28 + EMBAHO 575,379.22
20	YISA MIRANDA HURDO NEL	3395033	59	DESNUTRACION DE CONTRATO, RESOLUCION A USUO DE PLANILLAS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 13.02.2017 2ª INSTANCIA: 01.04.2018	11.01.2025	1ª JUZGADO LABORAL	8238-2017-0-2302- RJA-01	CAPITAL (602,775) CTS POR 574,628.845 575,780.38 + CORFOB 574,799.58 + OBR 5779.87	CAPITAL (602,775) CTS POR 574,628.845 575,780.38 + CORFOB 574,799.58 + OBR 5779.87



LISTADO DE PRIORIZACIÓN DE PAGO DE SENTENCIAS JUDICIALES

GRUPO I: MATERIA LABORAL - BENEFICIOS SOCIALES

490
307

21	LEIDA DRUZANO GLENDA EMILSON	1286282	38	INCLUSIÓN AL LIBRO DE PLANILLAS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 20.01.2019 / 2ª INSTANCIA: 18.01.2019	28.01.2019	1º JUZGADO LABORAL	2821-2019-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/28,284.58 + CTS: 5/2,887.85 + COSTOS: 5/1,422.48 + CAG: 5/131.12	CAPITAL: 5/28,284.58 + CTS: 5/2,887.85 + COSTOS: 5/1,632.48 + CAG: 5/131.12
22	ROSELLI SUTERRE ROYO JOSUE	3120738	61	DESIGNACIÓN DE CONTRATO, INCLUSIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y ESTABILIDAD POR C.C.	1ª INSTANCIA: 24.04.2018 / 2ª INSTANCIA: 08.08.2018	05.01.2019	1º JUZGADO LABORAL	3779-2017-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/27,685.38 + CTS: 5/1,946.71 + COSTOS: 5/1,300.88 + CAG: 5/79.80	CAPITAL: 5/27,685.38 + CTS: 5/2,042.71 + COSTOS: 5/1,500.88 + CAG: 5/79.80
23	YNOGA AÑEL CORRI SUICA	3074170	59	ACTA INCUMPLIMIENTO DE CONTRATO DE TRABAJO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 23.04.2018 / 2ª INSTANCIA: 27.06.2018	31.12.2018	1º JUZGADO LABORAL	2250-2017-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/23,184.73 + COSTOS: 5/3,417.75 + CAG: 5/175.88	CAPITAL: 5/23,184.73 + COSTOS: 5/3,671.75 + CAG: 5/175.88
24	ARRELAGO CARMONA IGNACIO ROBERTO	5286528	55	DESIGNACIÓN DE CONTRATO, INCLUSIÓN EN EL LIBRO DE PLANILLAS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 04.04.2018 / 2ª INSTANCIA: 21.06.2018	22.06.2018	1º JUZGADO LABORAL	3243-2017-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/8,300.88 + CTS: 5/5,279.08 + 5/32,879.88 + COSTOS: 5/1,346.15 + CAG: 5/91.15	CAPITAL: 5/8,300.88 + CTS: 5/4,279.08 + 5/32,879.88 + COSTOS: 5/1,346.15 + CAG: 5/91.15
25	ARRELO HILDEBRANETH VICTOR	1088734	47	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 06.05.2018 / 2ª INSTANCIA: 19.09.2018	21.12.2018	1º JUZGADO LABORAL	1485-2017-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/10,389.37 + COSTOS: 5/4,702.58 + CAG: 5/285.12	CAPITAL + COSTOS + CAG: 5/15,377.07
26	ELIO FRANCISCO PEREDA LUÑA	4179118	58	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 01.08.2018 / 2ª INSTANCIA: 17.02.2019	04.09.2018	1º JUZGADO LABORAL	3686-2017-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/20,717.65 + COSTOS: 5/1,011.78 + CAG: 5/133.38	CAPITAL: 5/20,717.65 + COSTOS: 5/1,011.78 + CAG: 5/133.38
27	PIÑA NANTA ESTHEROLIA	3257041	51	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INCUMPLIMIENTO POR DAÑOS Y PERJUICIOS LABORAL	1ª INSTANCIA: 04.04.2018 / 2ª INSTANCIA: 21.09.2018	17.04.2019	1º JUZGADO LABORAL	3391-2017-0-2002-8-14-01	BENEFICIOS SOCIALES: 5/12,879.11 + INCUMPLIMIENTO POR DAÑOS Y PERJUICIOS: 5/11,800.88 + CTS: 5/9,384.48 + COSTOS: 10% + CAG: 5/76	BENEFICIOS SOCIALES: 5/12,879.11 + INCUMPLIMIENTO POR DAÑOS Y PERJUICIOS: 5/11,800.88 + CTS: 5/9,384.48 + COSTOS: 10% + CAG: 5/76
28	ESPADA CALLE MANUEL EMILIO	3281282	78	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 02.05.2018 / 2ª INSTANCIA: 28.11.2018	14.08.2018	1º JUZGADO LABORAL	1833-2018-0-2001-8-14-01	CAPITAL: 5/23,487.88 + COSTOS: 5/1,282.00 + CAG: 5/200.00	CAPITAL: 5/23,487.88 + COSTOS: 5/1,088.00 + CAG: 5/200.00
29	BARROS MARGARITA GUANABANA	3173070	51	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 30.01.2018 / 2ª INSTANCIA: 21.01.2019	23.04.2018	1º JUZGADO LABORAL	4288-2018-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/41,738.58 + COSTOS: 5/1,000.88 + CAG: 5/100.00	CAPITAL: 5/41,738.58 + COSTOS: 5/1,000.88 + CAG: 5/100.00
30	FERRER DE VILLAGRIVA CARMEN INESMARTA	4107801	54	DESIGNACIÓN DE CONTRATO, INCUMPLIMIENTO PENALIZATIVO POR C.C. Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 24.12.2018 / 2ª INSTANCIA: 08.01.2019	18.09.2018	2º JUZGADO LABORAL	3050-2018-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/25,587.88 + COSTOS: 5/2,000.88 + CAG: 5/100.00	CAPITAL: 5/25,587.88 + COSTOS: 5/2,000.88 + CAG: 5/100.00
31	ARON HERRERA JOSE LUIS	32718207	60	DESIGNACIÓN DE CONTRATO, INCUMPLIMIENTO POR C.C. INCASADO, INCLUSIÓN A PLANILLAS, PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES E INCUMPLIMIENTO POR	1ª INSTANCIA: 06.08.2018 / 2ª INSTANCIA: 20.12.2018	1º JUZGADO LABORAL	1º JUZGADO LABORAL	80-2018-0-1480-8-14-01	CAPITAL: 5/21,688.48 + COSTOS: 5/1,346.84 + CAG: 5/118.31	CAPITAL: 5/21,688.48 + COSTOS: 5/1,346.84 + CAG: 5/118.31
32	AROLAS CONRADO GUANA VIGOR	32544203	67	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 21.05.2018 / 2ª INSTANCIA: 28.07.2018	01.10.2018	JUZGADO DE FOLIO LEYADO	2448-2018-0-2002-8-14-01	CAPITAL: 5/21,739.88 + COSTOS: 5/1,738.58 + CAG: 100.00	CAPITAL: 5/21,739.88 + COSTOS: 5/1,738.58 + CAG: 100.00



LISTADO DE PRIORIZACIÓN DE PAGO DE SENTENCIAS JUDICIALES

GRUPO I: MATERIA LABORAL - BENEFICIOS SOCIALES

739
954

33	MACHACA DEPERE MARA BLVA	3280405	33	INDIVIDUACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS - LABORAL Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 09.08.2020/ 2ª INSTANCIA: 18.10.2020	28.01.2020	1ª AUSENTO LABORAL	200-2020-0- 1501-8-1A-01	CAPITAL: \$12,261.77 + CTOS: \$1,068.70 + CTOS DE \$1,261.67 + COSTOS DEL PROCESO \$1,411.58 + CAS: \$79.37 = \$19,083.09	CAPITAL: \$12,261.77 + CTOS: \$1,068.70 + CTOS DE \$1,261.67 + COSTOS DEL PROCESO \$1,411.58 + CAS: \$79.37 = \$19,083.09
34	BATA CRIBLERO JOSE VEAL	NO SE INDICAN	NO SE INDICAN	DEMATURACION DE CONTRATO Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 05.10.2017/ 2ª INSTANCIA: 11.01.2020	11.01.2020	1ª AUSENTO LABORAL	30-2019-0-0001- 8-1A-06	CAPITAL: \$28,069.13 + COSTOS DEL PROCESO: \$1,348.11 + CAS: \$117.31 = \$29,534.55	CAPITAL: \$28,069.13 + COSTOS DEL PROCESO: \$1,348.11 + CAS: \$117.31 = \$29,534.55
35	CRUZ SUAREZ CRISTINA ELIANA	3285035	35	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	1ª INSTANCIA: 07.11.2020/ 2ª INSTANCIA: 09.01.2021	18.01.2021	1ª AUSENTO LABORAL	4026-2020-0- 2001-8-1A-01	CAPITAL: \$71,375.81 + COSTOS PROCESALES: \$1,000.00 + CAS: \$100.00	CAPITAL: \$71,375.81 + COSTOS PROCESALES: \$1,000.00 + CAS: \$100.00
36	SAGUÁ GARCIA ADRIAN HENRIQUE	3030280	37	ADERACION FAMILIAR Y BENEFICACION POR PERIODO DE SALUD	2ª INSTANCIA: 12.04.2021/ 2ª INSTANCIA: 04.08.2021	25.08.2021	JUICIO DE TRABAJO TRANSITORIO	4011-2020-0- 2001-8-1A-01	CAPITAL: \$79,845.81 + COSTOS: \$1,200.00 + CAS: \$100.00	CAPITAL: \$79,845.81 + COSTOS: \$1,200.00 + CAS: \$100.00

