



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la
percepción del personal judicial del Callao

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Suazo Natividad, Javier Nelson (orcid.org/0000-0002-8705-9106)

ASESORAS:

Mg. Flores Ledesma, Katia Ninozca (orcid.org/0000-0002-9088-5820)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis amados padres, quienes han sido la brújula de mi vida y una fuente de apoyo y amor. Su sacrificio y dedicación han sido la fuerza de impulso detrás de cada logro, tanto en mi vida profesional, como académica. Este trabajo está dedicado a ustedes, en agradecimiento por su inquebrantable aliento y por ser mi inspiración.

Agradecimiento

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron de manera significativa a la realización de esta tesis. En primer lugar, a mi asesora de tesis, Katia Ninozca Flores Ledesma, por su guía, paciencia y apoyo constante a lo largo de este arduo proceso. También quiero agradecer al personal judicial del Callao que colaboró con su tiempo y conocimiento durante las entrevistas realizadas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde

la percepción del personal judicial del Callao", cuyo autor es SUAZO NATIVIDAD JAVIER NELSON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

LIMA, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES LEDESMA KATIA NINOZCA DNI: 20022551 ORCID: 0000-0002-9088-5820	Firmado electrónicamente por: KFLORESL1 el 14- 01-2024 13:23:44

Código documento Trilce: TRI - 0729159



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SUAZO NATIVIDAD JAVIER NELSON estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde

la percepción del personal judicial del Callao", 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
JAVIER NELSON SUAZO NATIVIDAD DNI: 75239347 ORCID: 0000-0002-8705-9106	Firmado electrónicamente por: JSUAZON el 09-01- 2024 21:40:39

Código documento Trilce: TRI - 0729158

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	11
3.3. Escenario de estudio	11
3.4. Participantes	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 3.6.	12
Procedimiento	13
3.7. Rigor científico	13
3.8. Método de análisis de datos	13
3.9. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Categoría y Subcategorías	11
Tabla 2. Participantes de las entrevistas	12

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Subcategoría celeridad procesal	15
Figura 2. Subcategoría medidas forzosas	17
Figura 3. Subcategoría medidas alternativas	20
Figura 4. Triangulación del proceso de ejecución de sentencias	23

Resumen

El objetivo de esta tesis fue conocer el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao. La investigación fue básica, se basó en el enfoque cualitativo y tuvo un diseño fenomenológico. La información se recopiló mediante entrevistas a 10 personas, entre especialistas judiciales y asistentes de juez. Se realizó una triangulación de datos con apoyo en el programa ATLAS. TI 23. Se concluyó que en el ámbito laboral del Callao, la celeridad procesal enfrenta desafíos notables, especialmente durante la ejecución de sentencias, donde hay demoras, debido a los escritos dilatorios y la escasez de personal que obstaculizan el proceso. A pesar de la agilidad inicial, la carga procesal y la falta de recursos humanos afectan la eficacia de la oralidad. Respecto a las medidas forzosas, como multas acumulativas, los participantes las consideran necesarias para presionar el cumplimiento de sentencias, pero expresan preocupaciones sobre su efectividad, especialmente con entidades públicas. En cuanto a las audiencias especiales para ejecución de sentencias laborales, hay debate sobre su utilidad, con algunos sugiriendo su viabilidad mientras que la mayoría expresan dudas, señalando preocupaciones sobre carga adicional y falta de participación de las partes.

Palabras clave: *Proceso de ejecución, Nueva Ley Procesal de Trabajo, celeridad procesal, medidas forzosas, audiencia especial.*

Abstract

The aim of this thesis was to understand the execution process in the New Procedural Labor Law from the perspective of the judicial staff in Callao. The research was foundational, employing a qualitative approach and a phenomenological design. Information was gathered through interviews with 10 individuals, including judicial specialists and judge assistants. Data triangulation was conducted with support from the ATLAS. TI 23 program. The findings indicate that in the labor sphere of Callao, procedural expeditiousness faces significant challenges, particularly during sentence execution, where delays occur due to dilatory writings and a shortage of personnel hindering the process. Despite initial agility, case load and human resource shortages impact the effectiveness of orality. Regarding coercive measures, such as cumulative fines, participants deem them necessary to enforce compliance with sentences but express concerns about their effectiveness, especially with public entities. As for special hearings for the execution of labor sentences, there is a debate on their utility, with some suggesting their viability while the majority express doubts, citing concerns about additional burden and lack of participation from the involved parties.

Keywords: *Execution process, New Procedural Labor Law, procedural expeditiousness, coercive measures, special hearing.*

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del proceso laboral [PL] en América Latina, se han hecho diferentes reformas con el propósito de buscar la celeridad procesal en los órganos judiciales [OJ], buscando de esta manera la efectividad de las sentencias judiciales [SJ] dentro de la etapa de ejecución, a raíz de los incumplimientos ordenados a la parte vencida por el Poder Judicial [PJ], trayendo consigo retraso y carga procesal cuando corresponde su cumplimiento por quedar firme la sentencia que es el propósito final dentro de un proceso judicial (Loma, 2020).

Para Cruz (2018) indica que desde la implementación de la oralidad dentro de la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] como en el caso del Perú y entre otros países ha mejorado notablemente la eficacia a través de medidas drásticas y forzosas para el cumplimiento de la sentencia, llegando a algunos casos los jueces laborales hasta de remitir copias al Ministerio Público [MP] teniendo en claro que el juez en sus atribuciones de ley, puede tomar estas y entre otras medidas para que se llegue a concretar un mando ordenado firme, evitando de esta manera atraso o retardo dentro del proceso mismo.

El juez laboral actualmente tiene un rol importante dentro del proceso de ejecución que dentro de sus atribuciones puede dar cumplimiento con disposiciones drásticas al demandando esto es la parte vencida, con el objetivo dentro de este proceso, dar cumplimiento a las sentencias judiciales que han buscado desde un principio el demandante, buscando la tutela jurisdiccional efectiva en los OJ (Acuña, 2017).

Ahora bien, a nivel local se ha observado el funcionamiento de los juzgados laborales en el Callao, notando ciertas deficiencias en el proceso de ejecución de sentencias bajo la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Específicamente, se ha detectado que en muchos casos hay demoras excesivas o incumplimiento por parte de las empresas en acatar los fallos y pagos ordenados por los jueces laborales. Esta situación está generando incertidumbre y problemas económicos y emocionales en muchos trabajadores que, a pesar de tener una sentencia a su favor después de un largo proceso legal, no logran hacer efectivos sus derechos y los montos determinados por el Poder Judicial. Por ello, se busca analizar a profundidad los diferentes procedimientos para buscar la celeridad en el proceso de ejecución de sentencia, asimismo, identificar sus problemas y deficiencias.

Estando a lo expuesto, planteamos la siguiente pregunta general: ¿Cuáles son las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo? Como también se planteó los problemas específicos: ¿Cuál es la percepción del personal judicial respecto a la celeridad procesal en la etapa de ejecución en la NLPT?, ¿Cuál es la percepción del personal judicial con respecto a las medidas forzosas dentro del proceso de ejecución?, y ¿Cuál es la percepción del personal judicial al respecto si el juez, puede optar convocar a una audiencia especial para hacer efectivo la sentencia?

Esta investigación se justifica teóricamente dado que se encontró información confiable dentro de los juzgados especializados brindando veracidad con la realidad en la presente investigación, identificándose la falta de celeridad procesal dentro de los procesos judiciales en la etapa de ejecución, y las facultades que puede optar el juez laboral para dar cumplimiento a las sentencias judiciales. Por otro lado, debemos precisar como justificación práctica que mecanismos puede implementar el juez laboral para hacer efectivo la sentencia, y para finalizar tiene una justificación metodológica, por lo que la metodología cualitativa permitirá identificar los problemas, las alternativas, y la carga procesal que se dan dentro de los juzgados especializados laborales en los procesos de ejecución en esta materia.

El objetivo general de la investigación es conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, y como objetivos específicos; conocer la percepción del personal judicial respecto a la celeridad procesal en la etapa de ejecución en la NLPT; conocer la percepción del personal judicial con respecto a las medidas forzosas dentro del proceso de ejecución; conocer la percepción del personal judicial al respecto, si el juez, puede optar convocar a una audiencia especial para hacer efectivo la sentencia.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes a nivel nacional, Aldaz (2017) concluyó que la ejecutoria es la última etapa del proceso judicial por lo que debe hacerse cumplir el mandato judicial conforme se dispuso en la sentencia o en el acta de conciliación, además enfatiza que con la NLPT el juez denota de muchas facultadas para dar cumplimiento al mandato ordenado implementando diversos actos procesales a fin de que se cumpla con la sentencia, teniendo en cuenta además, incluso interpuesto el recurso de casación actualmente posibilita la ejecución anticipada de la sentencia, como ejemplo, si la sala laboral confirma la sentencia de primera instancia en beneficio del trabajador ya sea por reposición o el pago de beneficios sociales, el cuaderno principal regresa al juzgado de origen y si se concede la impugnación se le remite copias certificadas a esta, a efectos de seguir el curso del proceso.

En esa misma línea, Ordoñez (2019) concluyó que los mandatos ejecutoriados son calidad de cosa juzgada teniendo en cuenta su naturaleza alimentaria deben ser inmediata con el objetivo de brindar una tutela jurisdiccional efectiva [TJE] y en caso de incumplimiento se ve afectado la parte vencedora, asimismo, señala que, la Ley N° 29497 esto es la NLPT, tiene como principios inspiradores a la concentración y la oralidad, por lo que sus actos procesales constituyen a una eficiente y rápida ejecución de una resolución judicial con calidad de cosa juzgada.

De igual manera, Martínez (2020) concluyó que el proceso de ejecución es una sucesión de actos procesales por el cual se pretende hacer cumplir forzosamente una resolución judicial firme con el objetivo de que sean amparados los derechos de los trabajadores, que buscan una ayuda en los órganos judiciales debido al abuso que enfrentan día a día en las diversas empresas u organismos del estado, en las que no les son reconocidos sus derechos, ya sea por contratos a beneficio de las mismas empresas o por el exceso de horas de trabajo, no siendo reconocidos sus derechos laborales.

Del mismo modo, Soberanes (2019) concluyó que el juez tiene las facultades para intervenir, dirigir y reconducir la prueba, lo cual en armonía y en aplicación a los principios procesales de inmediatez, oralidad y celeridad se puede agilizar la actividad probatoria, así como la ejecución de las resoluciones judiciales, teniendo el juez actualmente instrumentos para hacer cumplir las órdenes judiciales, ya sean multando o bajo ejecución forzosa, con el fin de dar cumplimiento a los mandatos judiciales que emite el

juzgado correspondiente.

Por otro lado, Cano (2023) indica que por esta razón, obligan al PJ amparar sus petitorios y responder de manera razonada y motivada respecto a lo peticionado después de seguir un debido proceso, se debe mencionar además que en esta etapa de ejecución, algunos autores mencionan que la oralidad no es notoria en este proceso dado que en esta etapa se desarrolla de forma escrita, sin embargo el juez de trabajo si lo cree conveniente puede convocar a una audiencia muy especial, buscando el cumplimiento de la sentencia, así como lo dispone el artículo 51 inciso 3 CPC en uso de sus facultades que como juez el ordenamiento jurídico lo otorga.

Los trabajos preliminares en el ámbito internacional respecto al proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la nueva ley procesal de trabajo, tenemos a Villacreses (2019) en cuyo artículo concluyo que el juez en materia laboral puede emplear diferentes formas conferidas por ley a fin de que se cumplan los mandatos judiciales en base a la realidad y ponderación de los derechos de los trabajadores.

Asimismo, Restrepo et al. (2018) en su investigación concluye que en los procesos laborales que se siguen en los juzgados o tribunales, siempre se va a buscar el beneficio del trabajador y a razón de esto, las empresas enfrentan diferentes procesos para solucionar el reclamo del trabajador, llegando en ocasiones a soluciones conciliatorias y en otros casos a litigios judiciales hasta la emisión de la sentencia, siendo esto, de estricto cumplimiento.

De la misma manera, Guachetá y Rojas (2021) en su artículo concluyen que en el sector público o privado tienen los mismos derechos y acceso a la justicia por iguales, sin discriminación, velando el derecho laboral y la tutela jurisdiccional efectiva en cada trabajador que busca justicia y solución a sus problemas ante los diferentes órganos judiciales.

Por otro lado, Prado (2018) en su tesis doctoral concluye a través de los tratados internacionales que el Perú es parte, buscan el efectivo derecho del trabajador y velan para poder proteger su derecho.

Finalmente, Ayvar (2020) concluyen que implementación de la NLPT busca la celeridad procesal y mejora para una adecuada administración de justicia teniendo como base innovativa la oralidad en esta nueva ley y los medios

alternos como son la conciliación ya sea dentro o fuera de los órganos judiciales buscando de esta manera salvaguardar los derechos del trabajador que busca una solución pronta y eficaz, teniendo esta conciliación la calidad de cosa juzgada dado que se encuentra por satisfecho su reclamo del trabajador, y por lo tanto el cabal cumplimiento de las controversias dadas entre las partes.

En el procedimiento de ejecución se busca el cumplimiento dispuesto por el órgano jurisdiccional, ya sea voluntaria o de manera forzada, sin embargo los infractores tratan de poner trabas, dilatar el proceso, entre otras, para no cumplir con lo ordenado por resolución judicial, buscando el cumplimiento el juez, y bajo sus atribuciones imponiéndosele multas y embargos solicitados, a razón de que no cumplen con los mandatos judiciales emitidas por el juzgado correspondiente (Díaz, 2017). A pesar de la crisis actual que agobia el país peruano por la Covid-19, los órganos judiciales buscan una solución conforme a sus atribuciones, estas son reposiciones y beneficios sociales a favor del trabajador, buscando agilizar los procesos a pesar de la negativa de los infractores, buscando la exigencia en los requerimientos para el cumplimiento de las ejecuciones judiciales, y de esta manera dar una solución eficaz y célere para beneficio del trabajador teniendo como prioridad sus derechos laborales (López, 2022). Por otro lado, cuando se trata del derecho que tiene el trabajador, la constitución y las leyes orgánicas defienden estos derechos sin discriminación en base a la inmediatez y la razonabilidad, optimizando el juez laboral el cumplimiento de lo ordenado en sentencia, estos cumplimientos deben ser teniendo en cuenta el estado en que se encuentra el trabajador, pudiendo ser desempleado actualmente o encontrarse en una situación económicamente baja, esperando el cumplimiento cuantitativo económico que le es correspondido por su arduo trabajo durante años de labores en una empresa determinada, buscando la justicia y en los juzgados o tribunales que cuentan cada país (Arévalo, 2018).

En el derecho laboral se busca que se resuelvan las controversias de manera eficaz y célere teniendo en cuenta el carácter alimentario que posee, y en la etapa de ejecución debe buscar el juez los medios necesarios para el efectivo cumplimiento de la sentencia, imponiendo medidas de carácter forzoso a la parte vencida, teniendo en cuenta además los diferentes escritos que presenta la parte ganadora solicitando el cumplimiento de la sentencia como también la carga procesal que posee los órganos judiciales, una vez cumplido

con lo ordenado se disminuirá la carga procesal con el archivo definitivo del proceso (Cabero, 2018). Asimismo, en la ejecución de sentencias constituyen fundamento constitucional indispensable para su efectividad teniendo como derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva siendo parte indispensable del estado de derecho por lo cual deben destinarse presupuestos destinados para el pago de ejecución de sentencias laborales dadas contra la Administración Pública (Mercader, 2017). De la misma forma, el procedimiento para ejecutar esta fase de ejecución de la sentencia, se utiliza como aplicación supletoria el CPC cuando en la NLPT no se encuentra normado buscando el personal judicial a través de las normativas judiciales la ejecución de la sentencia (Fernández, 2017). En ese sentido aduciendo falta de presupuesto por lo cual no puede cumplir con la sentencia, obstaculiza el principio de efectividad de las resoluciones judiciales perjudicando las necesidades prioritarias que tiene el demandante y que en muchos casos el dinero económico reviste de importancia por diversos factores como la salud, el tiempo, edad, y entre otros, lo cual pasa a ser su costo de oportunidad que tiene el demandante (Yarrington, 2022). Finalmente la tutela judicial efectiva es fundamental y abarca otros derechos y es parte del debido proceso buscando obtener una sentencia motivada y finalmente que esta sentencia se ejecute de manera efectiva, debiendo de dar un seguimiento oportuno los órganos judiciales para que se acate lo ordenado, debido a que no se logra en ocasiones un cumplimiento en el primer requerimiento ordenado a la parte vencida y buscando de esta manera la tutela judicial por lo cual recurrió el demandante (Meneces, 2018).

Asimismo, la categoría en los OJ de la NLPT, busca que dentro de los juzgados laborales, juzgados especializados laborales, pasando por la sala especializada laboral, hasta la sala superior laboral, la celeridad procesal, implementándose mecanismos para que no puedan quedarse estancados en el tiempo sino la celeridad misma y la tutela jurisdiccional efectiva por lo cual el demandante con su escrito de demanda ha buscado en su oportunidad (McCuskey, 2021). Además, Engstrom y Gelbach (2020) explican que con el transcurso del tiempo busca que se prevalezca la sentencia que resultó ganador en el proceso judicial, optando mecanismos que buscan el cumplimiento como es la implementación del expediente judicial electrónico [EJE], así como la implementación de procedimientos normativos cuando pasen a segunda

instancia, esto es, una vez admitidas por esta, se remitirá el expediente original al juzgado de inicio para que inicie con la ejecución de la sentencia, debiendo solamente remitir a la CSJR, fotocopias certificadas digitales conteniendo mínimamente las partes importantes para seguir con el curso del proceso, de esta manera se busca la celeridad como prioridad en los procesos laborales (Burgos, 2017).

Sobre la subcategoría de **celeridad procesal**, es definida por Ayvar (2020) como el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. Asimismo, en la etapa de ejecución, esto se manifiesta en que la NLPT ha dotado al juez de facultades para impulsar rápidamente. Es decir, el juez no puede esperar que el acreedor solicite actuaciones, sino que debe dirigir el proceso activamente. La celeridad resulta de vital importancia porque garantiza una tutela real de los derechos laborales (Vela, 2019).

Ahora bien, Gómez (2020) agrega que la celeridad procesal es un principio fundamental en la ejecución de sentencias laborales, dada la naturaleza alimentaria de los créditos de los trabajadores. Ello se refleja en facultades como la imposición de multas sucesivas al obligado para asegurar el cumplimiento, la no suspensión de la ejecución ante la interposición de recursos como la casación, y la habilitación de mecanismos que agilicen trámites como la implementación del uso de plantillas. Por lo tanto, ante la celeridad procesal, el juez tiene un rol protagónico para garantizar una tramitación rápida e ininterrumpida de esta fase (Vásquez, 2021; Carreño, 2018).

Sobre la subcategoría de las **medidas forzosas**, Ayvar (2020) expone que la NLPT faculta al juez a imponer - ante el incumplimiento del obligado - multas sucesivas y acumulativas crecientes hasta lograr la ejecución de sentencia, pudiendo inclusive ordenar el embargo de sus bienes y denunciarlo penalmente por delito de desobediencia. Asimismo, las medidas de embargo son indispensables como garantía patrimonial del crédito laboral. Si bien afectan el derecho de propiedad, resultan legítimas por la protección constitucional del trabajo y por el principio de tutela judicial efectiva de los créditos reconocidos al trabajador.

Respecto a la subcategoría de **medidas alternativas**, Ayvar (2020) explica que las audiencias especiales en la ejecución de sentencias laborales son

sesiones convocadas por el juez, en las cuales cita a las partes del proceso con el fin de buscar acuerdos sobre el cumplimiento de los mandatos ordenados en la sentencia. Asimismo, la oralidad que distingue a estos procesos posibilita una interacción más activa y fluida entre las partes frente al juez en torno a las posibilidades reales de satisfacer los mandatos contenidos en la sentencia. Así, el juez puede presionar al obligado sobre el modo y plazo para el acatamiento de lo dispuesto, determinando acciones concretas y proporcionales ante incumplimientos injustificados, como la imposición de multas coercitivas. También permite que el deudor solicite alternativas viables de pago, pactando cuotas parciales ajustadas a su capacidad económica en caso de obligaciones dinerarias. Por lo tanto, estas audiencias especializadas refuerzan la autoridad del juez para conducir la ejecución, removiendo los obstáculos que impidan satisfacer el derecho declarado en la sentencia dictada. Además, otorgan la flexibilidad necesaria para disponer los actos procesales y medidas requeridas que finalmente hagan efectiva la tutela judicial reconocida en la decisión que se pretende ejecutar.

Las teorías sustentadas son la clásica dado que señala que el proceso de ejecución con la implementación de la NLPT, se busca la efectiva tutela jurisdiccional efectiva en un corto plazo, buscando lograr en un corto plazo oportuno la culminación del proceso, a través del efectivo cumplimiento de las sentencias de calidad de cosa juzgada (Espinoza, 2023). De la misma forma, los derechos de los trabajadores están supeditados a la ejecución de las sentencias judiciales, que buscan el cumplimiento célere en los órganos jurisdiccionales laborales, teniendo como prioridad el cumplimiento de la sentencia hasta la ejecución final de la misma (Vásquez, 2023).

Por otro lado, esta investigación se sustenta en **la teoría del garantismo procesal**, la cual plantea que el derecho y el proceso judicial deben estar primordialmente orientados a garantizar de modo efectivo los derechos fundamentales y los derechos subjetivos de todas las personas (Ferrajoli, 2023). En este marco, el enfoque del garantismo procesal sirve como un modelo teórico útil para contrastar el deber ser garantista de la ejecución laboral frente a la realidad de su funcionamiento detectada desde las vivencias de los juristas (Zapata, 2018).

De ese modo, el proceso judicial es entendido no sólo como el conjunto de actos para la declaración final de derechos, sino como un instrumento para la plena efectividad y materialización de los derechos declarados. En consecuencia, para Ferrajoli (2023) un proceso no es realmente garantista si no contempla las medidas ejecutivas para la plena satisfacción de los derechos reconocidos. Esta perspectiva resulta muy pertinente para analizar la ejecución laboral en la NLPT, puesto que permite evaluar si, desde la visión y experiencia del personal judicial, este proceso está cumpliendo o no una función verdaderamente garantista de los derechos ya declarados judicialmente a favor de los trabajadores demandantes. Así, los aportes, percepciones y opiniones del personal judicial, recogidos mediante las entrevistas, podrían arrojar luces sobre las fortalezas y debilidades garantistas del actual marco y práctica procesal de la ejecución laboral (Ghai, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo básica, puesto que buscó ampliar el conocimiento respecto al proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao; en este marco, Hernández et al. (2014) explican que los estudios básicos buscan incrementar el conocimiento sobre un tema, es decir, su finalidad es la comprensión de los fundamentos y la exploración teórica de fenómenos, contribuyendo así al desarrollo de teorías y al aumento del conocimiento general en una disciplina o ciencia.

De un modo similar, esta tesis se desarrolló bajo el enfoque cualitativo. En esta línea, Hernández et al. (2014) afirman que los estudios cualitativos se destacan por tener como finalidad, buscar la comprensión profunda y contextual de fenómenos sociales o individuales. Esta metodología busca ser flexible en el diseño y la recopilación de datos, utilizando técnicas como entrevistas en profundidad y observación participante para obtener información rica y detallada.

El diseño de la investigación emplea la metodología del estudio de casos, que examina a fondo una conformidad concreta dentro de una población, teniendo en consideración a la persona como primera fuente de averiguación relacionada con esta unidad de análisis, así como la acreditación pertinente que permita dar una mayor una información a la investigación donde se utiliza técnicas de observación y entrevista (Rojas, 2021).

Esta tesis se apoyó en el método inductivo, según Santa (2020) se caracteriza por partir de observaciones específicas para llegar a conclusiones generales. En lugar de comenzar con principios generales o teorías preexistentes, el método inductivo se centra en examinar casos particulares, datos empíricos o evidencia concreta. A través de la acumulación y análisis de estas instancias específicas, se buscan patrones, tendencias o regularidades que permitan formular generalizaciones o principios más amplios. El método inductivo en derecho destaca la importancia de la experiencia concreta y la evidencia factual en la construcción de conceptos y principios legales.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

De acuerdo con Hernández-Sampieri Mendoza (2020) las investigaciones de corte cualitativo presentan categorías y subcategorías, en este marco, se ha determinado como categoría el proceso de ejecución en materia laboral y como subcategoría: a) La celeridad procesal; b) Medidas forzosas y c) Medidas alternativas.

Tabla 1

Categorías y Subcategorías

Categoría	Subcategorías
Proceso de ejecución en materia laboral	La celeridad procesal
	Medidas forzosas
	Medidas alternativas

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación se encuentra enmarcada en un Módulo Corporativo Laboral de la NLPT el mismo que agremia en una misma sede judicial a los OJ de especialidad laboral [EL], y que está integrado por 2 Juzgados de Paz Letrados Laborales de la NLPT, y 4 Juzgados Especializados de Trabajo de la NLPT, habiendo realizado la investigación en la 1°er, 2°do y 3°ro Juzgados Especializados Laborales de este Módulo Corporativo Laboral [MCL] de la NLPT.

3.4. Participantes

Balcázar et al. (2015) refieren que este tipo de investigación se establece de acuerdo a la realidad y transparencia que se acontecen en el día a día, en las que ejercen la labor judicial, manteniendo conocimientos amplios en el manejo de la NLPT.

En la presente investigación se contó con 10 personas, que conforman tres juzgados especializados de trabajo, teniendo en cuenta que estos participantes son personas experimentadas en la NLPT, entre los que se conforman: asistentes judiciales, especialistas judiciales y asistentes de juez.

Tabla 2*Participantes de la entrevista*

Participante	Cargo
Entrevistado 1	Especialista judicial 1
Entrevistado 2	Especialista judicial 2
Entrevistado 3	Asistente judicial 1
Entrevistado 4	Especialista judicial 3
Entrevistado 5	Asistente de juez 1
Entrevistado 6	Especialista judicial 4
Entrevistado 7	Asistente judicial 2
Entrevistado 8	Especialista judicial 5
Entrevistado 9	Asistente judicial 3
Entrevistado 10	Asistente de juez 2

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Esta tesis aplicó la entrevista como técnica de recopilación de datos, en este marco Lopezosa (2020) explica que esta técnica consiste en un diálogo estructurado entre el investigador y el entrevistado, diseñado con el propósito de obtener información detallada y profunda sobre un tema específico. Se trata de un encuentro interpersonal que va más allá de simples respuestas, permitiendo explorar experiencias, percepciones y conocimientos de manera profunda. La entrevista puede ser tanto estructurada, con preguntas predeterminadas, como no estructurada, brindando libertad al entrevistado para expresar sus ideas de manera más abierta.

En este contexto, la guía de entrevista fue el instrumento de recopilación de información. Llegando a ser como un mapa que orienta al investigador a través de los temas, asegurando que se aborden los puntos clave de interés. La guía, lejos de ser una serie monótona de cuestionamientos, es un compendio ingenioso de preguntas que fomentan la reflexión, asegurando la información buscada.

Para Bernal (2010) concluye que una eficaz recopilación de datos es necesaria elegir las técnicas y recoger información indispensable para una buena investigación, recogiendo los problemas planteados y dar soluciones eficaces a

futuro. Estos fueron aplicados a los jueces especializados, los especialistas judiciales, y asistentes judiciales que conforman el MCL de la NLPT, con el propósito de buscar información que ayude en la presente investigación.

3.6 Procedimientos

Se inició dialogando con los participantes del MCL para informales de los alcances y objetivos académicos de esta investigación, asimismo, se proporcionó un formato de consentimiento informado para poder contar con su permiso y realizar las entrevistas. Posteriormente se pactó una hora y fecha para realizar las entrevistas de forma presencial. Durante las entrevistas se realizó una grabación en formato de audio que luego fue transcrito a formato texto en Microsoft Word. Finalmente, se analizaron los textos en el programa Atlas. Ti.

3.7 Rigor científico

Desde la perspectiva de Tracy (2021) la credibilidad en una investigación cualitativa es la base de la confianza en los resultados obtenidos. Se refiere a la autenticidad de los datos recopilados y su interpretación. Para aplicarla, es crucial emplear la triangulación, utilizando múltiples fuentes o métodos para validar los resultados. Además, la reflexión constante sobre los sesgos del investigador y la participación significativa de los sujetos de estudio son aspectos esenciales. La credibilidad, por lo tanto, no solo genera solidez metodológica, sino también una consideración ética y respeto hacia las experiencias de los participantes.

Esto permite acreditar la transparencia y la veracidad a la investigación asegurando la confianza en la investigación, transcribiendo las experiencias de cada personal judicial de manera veraz, adjuntando las evidencias que hayan permitido un trabajo de investigación de calidad (Baena, 2017).

3.8 Métodos de análisis de datos

Para analizar la información recopilada, se aplicó la triangulación, en este marco, Ruiz (2021) explica que la triangulación en una investigación cualitativa representa una estrategia metodológica que busca mejorar el rigor científico de los resultados mediante la integración de diversas fuentes, métodos o perspectivas. Al emplear este enfoque, se persigue obtener una comprensión

más completa y precisa del fenómeno de estudio, reduciendo la susceptibilidad a sesgos y enriqueciendo la interpretación de los datos. La triangulación puede manifestarse a través de la convergencia de datos obtenidos de entrevistas, observaciones y análisis documental, o mediante la comparación y contraste de resultados derivados de diferentes investigadores. En este contexto, cabe indicar que la herramienta de apoyo para aplicar la triangulación fue el programa Atlas.TI 23.

3.9.- Aspectos éticos:

Esta investigación se desarrolló cumpliendo los lineamientos metodológicos de la RVI N°062-2023-VI-UCV, asimismo, en concordancia con los principios éticos de investigación, se realizó un curso de conducta responsable de investigación.

Ahora bien, esta investigación aplicó el principio de Autonomía, en esta línea, Zerón (2019) explica que se refiere a la capacidad de toma de decisiones de los participantes. Este principio reconoce la importancia de obtener el consentimiento informado de los sujetos de estudio, asegurándose de que comprendan los objetivos, riesgos y beneficios de la investigación. Además, implica respetar la capacidad de los participantes para retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas.

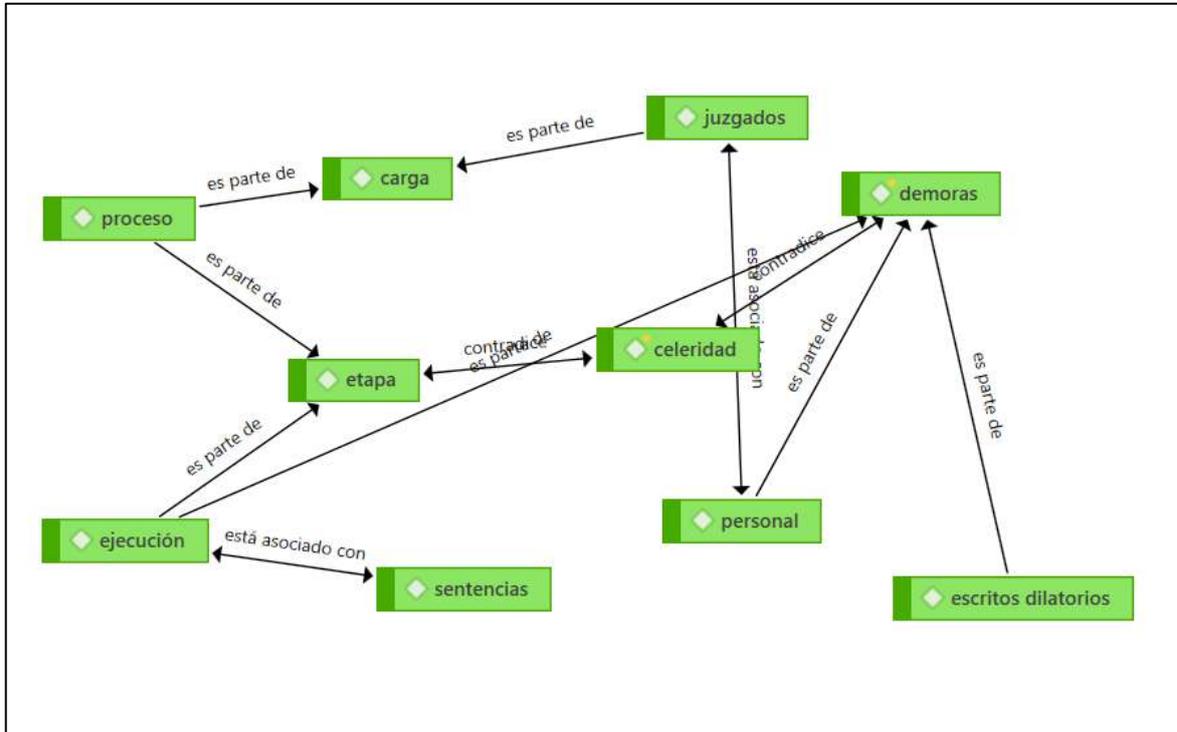
Además, se aplicó el principio de No maleficencia, que se basa en el deber de no causar daño innecesario a los participantes de la investigación. Esta ética busca minimizar los riesgos potenciales y garantizar que cualquier maleficio anticipado sea proporcional a los beneficios esperados (Zerón, 2019).

Escobar et al. (2018) refiere que, teniendo en cuenta que es información relevante para la investigación, dado que es recogida por personas con mucha experiencia, es necesario el tratamiento profesional basándose la transparencia de los entrevistados teniendo en cuenta las guías dadas en la casa de estudios para así aplicar el sistema de citas Apa 7.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1

Subcategoría celeridad procesal



De acuerdo con la figura 1, los entrevistados coinciden en que la celeridad procesal no se cumple en la etapa de ejecución de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Señalan que esta etapa tiende a dilatarse y demorar años debido a diversos factores.

"no se cumple con los plazos contemplados en la norma, y esto es, por el poco personal que tienen los juzgados que ven el proceso de ejecución" (Entrevistado 1).

"La celeridad procesal se ve limitada dentro del proceso de ejecución dado que en muchos casos duran años para que se logre ejecutar la sentencia" (Entrevistado 2)

"La celeridad procesal en este proceso no se logra dar, dado que las entidades públicas y privadas, dilatan los procesos y buscan alargar los años para que se ejecute recién la sentencia" (Entrevistado 3)

Un factor clave es que la etapa de ejecución depende del impulso de parte, es decir, del trabajador que ganó el juicio. Esto hace que el proceso pierda

celeridad, ya que, si el trabajador no está pendiente de los requerimientos y apercibimientos, el proceso se estanca.

"el proceso de ejecución es impulso de parte, no de oficio" (Entrevistado 1)

"luego de la resolución que declara consentida la sentencia, es el ejecutante quien tiene que impulsar el proceso" (Entrevistado 10)

Otro factor importante es la cantidad de escritos dilatorios que presentan las entidades públicas demandadas, apelando cada resolución, lo cual retrasa el cumplimiento de la sentencia. Esto se debe en parte a que las apelaciones de auto son gratuitas para el Estado.

"presentan escritos dilatorios para no dar cumplimiento a la sentencia" (Entrevistado 1)

"apelando cualquier acto procesal, siendo por esta razón engorroso su cumplimiento" (Entrevistado 9)

La gran carga procesal y la falta de personal especializado en ejecución también contribuyen a la pérdida de celeridad. No se abastece la cantidad de escritos presentados.

"no se abastece la cantidad de escritos presentados" (Entrevistado 6)

"la falta de personal adecuado para ver en la etapa de ejecución" (Entrevistado 7)

La mayoría de entrevistados coinciden en que la celeridad sí se cumple en las etapas previas del proceso laboral (conciliación, juzgamiento), pero una vez que pasa a ejecución, esta se pierde por los factores antes mencionados.

"Se debería trabajar en equipo llegando a implementarse a través de una reforma laboral más normas legales que ayuden a que se logre con la ejecución de la sentencia teniendo en cuenta que las entidades públicas son las beneficiadas actualmente ya que es gratuito cualquier auto emitido por el juzgado." (Entrevistado 1)

"La celeridad procesal se da en trámite con la audiencia de conciliación y con la audiencia de juzgamiento, después de eso sigue la sentencia, y entra a tallar el proceso de ejecución, es ahí cuando los procesos tienen a demorarse años, porque el demandado va dilatando más el proceso" (Entrevistado 8).

"La celeridad procesal se ve afectada por el hecho de que se presentan demasiados escritos dilatorios por la parte demandada correspondiente a entidades públicas, apelando cualquier acto procesal, siendo por esta razón

engorroso su cumplimiento" (Entrevistado 9).

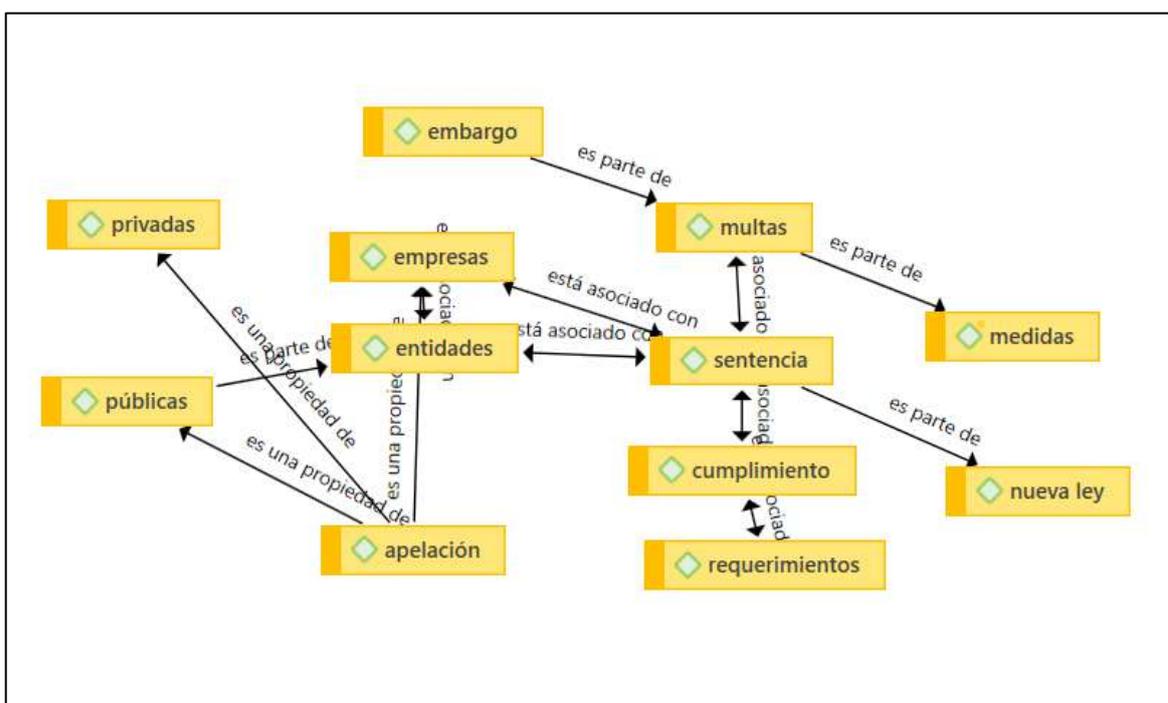
"La celeridad procesal se apreciaría en la ejecución de procesos laborales, siempre y cuando se cambie la perspectiva de que esta etapa ES A PEDIDO DE PARTE, por lo que, si esta fuese de oficio se podría acelerar el trámite" (Entrevistado 10).

"En esta etapa no se da, dado que la celeridad se pierde en la ejecución de la sentencia, por los constantes escritos presentados por el procurador público con respecto a las entidades del estado, apelando cualquier acto procesal" (Entrevistado 7).

Por todo lo expuesto, la percepción del personal judicial del Callao es que en la práctica no se cumple con la celeridad procesal en la etapa de ejecución de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, a diferencia de lo que ocurre en las etapas iniciales del proceso. Esto se debe principalmente al impulso de parte, la presentación de escritos dilatorios y la falta de personal especializado.

Figura 2

Subcategoría medidas forzosas



De acuerdo con la figura 2, los entrevistados concuerdan en que las medidas forzosas como los embargos y las retenciones son necesarias e importantes para lograr la ejecución de la sentencia.

"Las medidas forzosas son un medio que la ley que se concede a efectos de que el vencido, cumpla con la sentencia" (Entrevistado 1).

"Esta medida es importante, porque garantiza el cumplimiento de la sentencia" (Entrevistado 3).

"Realmente no hay de otra, las medidas forzosas y los apercibimientos decretados por el juez, son medidas de coerción a la parte demandada a efectos de que pueda cumplir con la sentencia" (Entrevistado 4).

Además, señalan que debido a que muchas veces las entidades demandadas (especialmente las públicas) no cumplen con los requerimientos y dilatan la ejecución, estas medidas sirven para presionar y obligar el cumplimiento.

"Con respecto a las medidas forzosas dentro del proceso de ejecución, esta medida es favorable en cuanto al tema indemnizatorio o lucrativo, para la parte ganadora" (Entrevistado 2).

"La medida forzosa de embargo al primer requerimiento en caso de que no se cumpla con lo ordenado previamente" (Entrevistado 10).

"Las medidas forzosas se dan para dar cumplimiento a la sentencia, porque muchos casos en que por más que se le requieren no dan cumplimiento" (Entrevistado 8).

Indican que gracias a las medidas forzosas se puede llegar a ejecutar parcial o totalmente lo ordenado en la sentencia, dependiendo si es una obligación cuantificable en dinero.

"con esta medida se logra dar cumplimiento en parte a la sentencia consentida, y ocasiones a la totalidad de la sentencia, va depender de lo resuelto por el órgano judicial" (Entrevistado 3).

"una vez trabado el embargo se remite el monto trabado a fin de que se entregue dicho monto cumpliendo de esa manera con la ejecución de la sentencia" (Entrevistado 6).

Algunos mencionan que estas medidas tienen un efecto más rápido y efectivo en entidades privadas, ya que las públicas abundan en apelaciones y escritos dilatorios.

"En el caso de entidades privadas estas multas aplicadas sí se les cobra una tasa por apelación de auto o sentencia, por lo cual en entidades privadas cumplen mayormente las sentencias en un tiempo proporcionado, porque no les

conviene que les multen o se les traben embargos" (Entrevistado 5).

"en la práctica siempre llegan a cumplirse con lo ordenado, porque en caso que no lo hicieran se aplican multa o se aplica la ejecución forzada que es el embargo" (Entrevistado 6).

Un entrevistado sugiere que las medidas forzosas deberían aplicarse desde el primer requerimiento para acelerar la ejecución. Otros señalan que se aplican después de varios requerimientos previos.

"Las multas compulsivas y acumulativas deben ser aplicables ante el primer incumplimiento de la parte ejecutada. Es preciso mencionar que este problema va de la mano con la mala conciencia de que la ejecución es a PEDIDO DE PARTE, dado que existen muchos expedientes sin que se realice ningún trámite debido a que la parte ejecutante no solicita el cumplimiento de la sentencia" (Entrevistado 10).

En general, coinciden en que son herramientas útiles que ejercen presión sobre el demandado para cumplir con la sentencia en un proceso que de otra forma se dilataría por años.

"son muy buena para dar cumplimiento a la sentencia cuando se trata de un monto cuantificable en dinero" (Entrevistado 7).

"son necesarias estas medidas para que la parte demandada pueda cumplir con las medidas solicitadas en la sentencia" (Entrevistado 9).

Por todo lo expuesto, la percepción del personal judicial del Callao es que las medidas forzosas son medios necesarios y efectivos para avanzar en la ejecución de sentencias laborales, especialmente frente a entidades renuentes a cumplir los requerimientos.

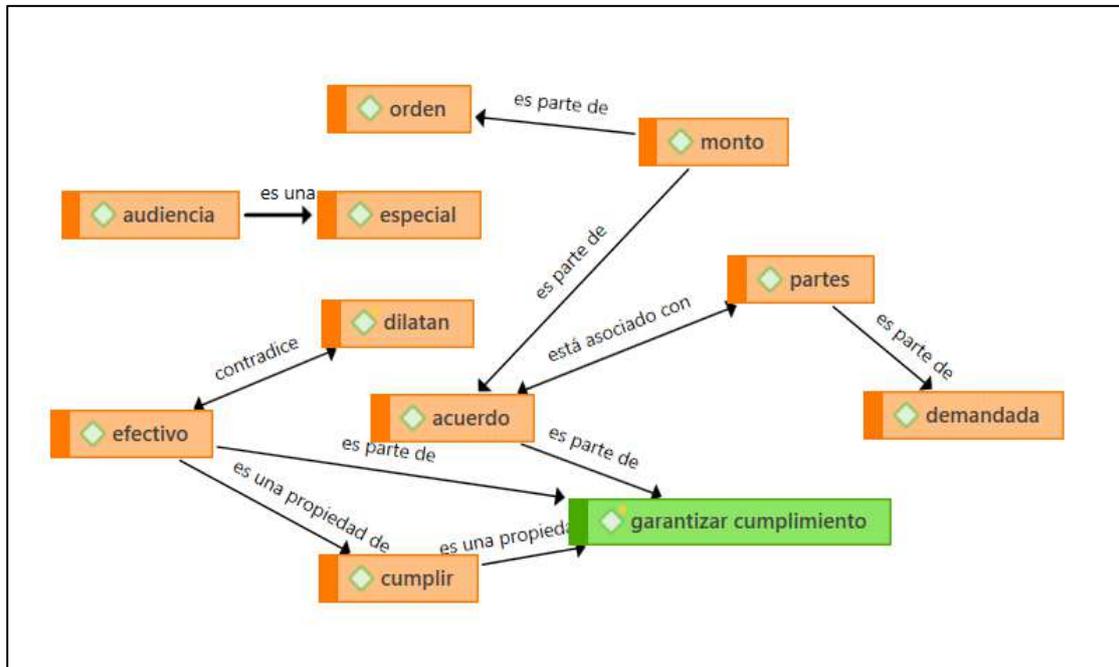
En función del análisis de la figura 3, la mayoría de los entrevistados coinciden en que una audiencia adicional para buscar un acuerdo sobre la ejecución de la sentencia no está contemplada en la normativa actual.

"La norma establece las facultades coercitivas que tiene el juez de la causa, y considero que una audiencia para el cumplimiento de una obligación no tiene asidero legal" (Entrevistado 1).

"Considero que el artículo cincuenta y uno del código procesal civil no especifica explícitamente una audiencia especial, por lo tanto, no debería realizar una audiencia más" (Entrevistado 2).

Figura 3

Subcategoría medidas alternativas



Algunos señalan que el juez podría interpretar que tiene facultades para convocar una audiencia extraordinaria según ciertos artículos, pero no es una práctica común.

"En realidad si se podría hacer una audiencia especial para solucionar una controversia si el juez laboral lo considera pertinente, pero si se llegaría a dar, podría darse el caso de que no asistan a la audiencia, o se encuentre mal notificado cualquiera de las partes, entre otros, volviéndolo más engorroso el proceso" (Entrevistado 3).

"Respecto a las audiencias especiales para hacer efectivo la sentencia, esta no se encuentra dispuesta en la norma, sin embargo, puede ser objeto de interpretación lo establecido en el Art. 50, inc 1 del Código Procesal Civil, así como el Art. 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a fin que el juez conforme al deber que tiene de dirigir el proceso, pueda extraordinariamente convocar a una audiencia especial complementaria, a fin de poder esclarecer los hechos respecto a la ejecución de una sentencia" (Entrevistado 10).

Algunos entrevistados consideran que esta audiencia sería innecesaria, engorrosa o no tendría asidero legal. No le ven mayor utilidad.

"Para mí, esta audiencia especial sería innecesaria, porque, porque bastaría

cumplir con el simple hecho de garantizar el cumplimiento de la sentencia a través del reforzamiento de las medidas coercitivas y las multas" (Entrevistado 5).

"No me parece factible ya que la negociación se realiza en la audiencia de conciliación y si no estaban de acuerdo desde un inicio tampoco lo estarán en esta audiencia especial" (Entrevistado 9).

Otros indican que si bien el juez tiene la facultad, en la práctica aumentaría la carga procesal en los juzgados laborales, por lo que no lo ven viable.

"aumentaría más la carga procesal en los juzgados laborales, sería como adicionar una audiencia más, cuando se trata de acabar de una vez el proceso" (Entrevistado 6).

"Sería una mala medida esta audiencia especial, porque implicaría tiempo para el juez laboral, en citarlos y llegar a una controversia, cuando ellos podrían en esa audiencia no estar de acuerdo, y de nada serviría, lo veo innecesaria esa audiencia" (Entrevistado 7).

Se considera que no serviría de mucho ya que, si las partes no se pusieron de acuerdo antes, menos lo harán en esta audiencia adicional.

"Sería una mala medida esta audiencia especial, porque implicaría tiempo para el juez laboral, en citarlos y llegar a una controversia, cuando ellos podrían en esa audiencia no estar de acuerdo, y de nada serviría, lo veo innecesaria esa audiencia" (Entrevistado 7).

'No me parece factible ya que la negociación se realiza en la audiencia de conciliación y si no estaban de acuerdo desde un inicio tampoco lo estarán en esta audiencia especial, que se busca dar solución a la sentencia consentida" (Entrevistado 9).

Unos pocos mencionan que, si el juez lo considera pertinente, podría intentar esta audiencia extraordinaria para destrabar la ejecución, pero no hay consenso sobre su utilidad.

"Actualmente se dan audiencias complementarias, mas no audiencias para resolver un problema, sería algo novedoso pero también hubiera vacíos, porque no garantizaría que ambas partes acuerden una solución dilatándose más el proceso en entidades públicas ya que mayormente no cumplen con las sentencias consentidas" (Entrevistado 8).

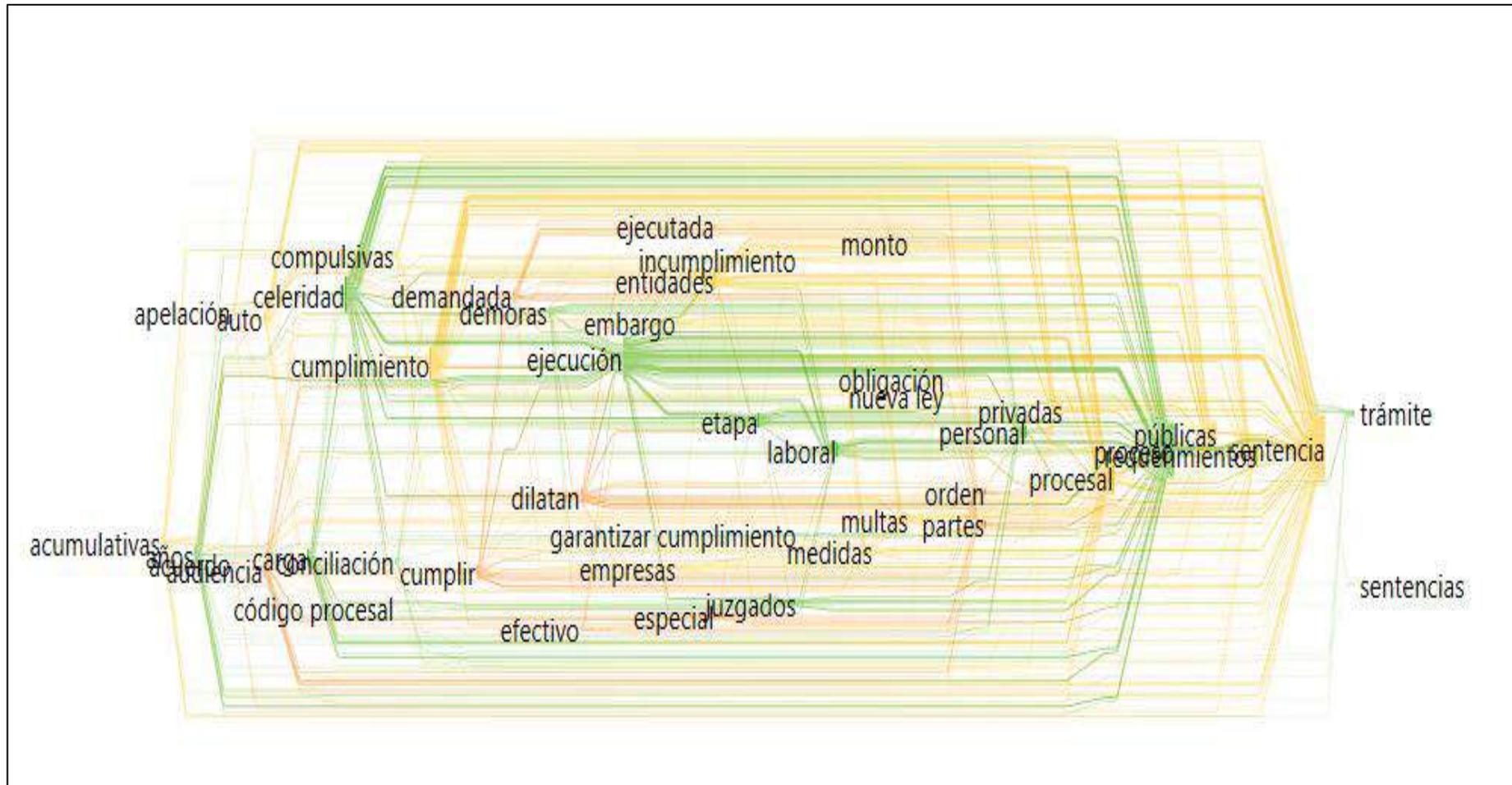
Por todo lo expuesto, no hay una posición unánime, pero en general el personal judicial entrevistado no ve necesaria o conveniente la implementación de

una audiencia adicional en la etapa de ejecución, por no estar contemplada legalmente y no solucionar el problema de fondo de la dilación de esta etapa del proceso laboral.

Finalmente, al analizar todas las subcategorías, según la percepción del personal judicial entrevistado, el proceso de ejecución de sentencias laborales presenta serios problemas en la práctica que impiden que se cumpla con la celeridad procesal esperada. Si bien la etapa de juzgamiento cumple con este principio, una vez que la sentencia queda consentida, su ejecución se dilata excesivamente debido a la falta de impulso de parte del trabajador, la presentación de recursos dilatorios por las entidades públicas demandadas, la excesiva carga procesal y la escasez de personal especializado. Las medidas forzosas ayudan parcialmente a destrabar la situación, pero no logran solucionar estas deficiencias de fondo que requerirían cambios organizativos, procesales y culturales. En cuanto a implementar audiencias adicionales, no se vislumbra que esta sea una solución efectiva al problema. Por lo tanto, podemos concluir que la etapa de ejecución se ha convertido en un cuello de botella que impide la real concreción de los derechos reconocidos a los trabajadores mediante sentencias judiciales.

Figura 4

Triangulación del proceso de ejecución de sentencias laborales



Según Carter et al. (2014) la triangulación es la utilización de múltiples fuentes de datos para obtener una comprensión más válida de los resultados de un estudio cualitativo. Esta técnica permite contrastar diversas perspectivas para corroborar o refutar la interpretación del proceso de ejecución de sentencias laborales, de esta manera, se fortalece la validez del análisis al considerar distintos puntos de vista. En este marco, la figura 4 demuestra la triangulación de los principales códigos con mayor citas e interrelaciones, analizando tres subcategorías analizadas: celeridad procesal, medidas forzosas y audiencia especial. Las entrevistas al personal judicial del Callao brindaron una visión concordante sobre la problemática de la ejecución de sentencias laborales desde estas tres aproximaciones. Todos coincidieron en que no se cumple con la celeridad en esta etapa, que las medidas forzosas son parcialmente útiles, y que una audiencia especial, aunque tiene un propósito útil, realmente no solucionaría el problema. Esta convergencia en las percepciones otorga mayor sustento a las conclusiones del estudio. Si las opiniones de los entrevistados hubieran sido contradictorias, la interpretación habría sido más débil. Por lo tanto, la triangulación entre subcategorías consolidó la validez del análisis cualitativo.

V. CONCLUSIONES

- Primera** : Se concluye que el proceso de ejecución de sentencias laborales en el Callao presenta numerosos problemas que impiden que se cumpla con la celeridad procesal y efectividad esperadas. Las medidas forzosas no son realmente efectivas, en tanto que, la audiencia especial, aunque en teoría sería útil, en la praxis, no demuestra utilidad.
- Segunda** : Las percepciones del personal judicial del Callao muestran que la celeridad procesal en el ámbito laboral, enfrenta desafíos significativos, especialmente en la etapa de ejecución de sentencias. Los participantes destacan demoras, escritos dilatorios y la falta de personal como factores que obstaculizan la celeridad. A pesar de la oralidad y agilidad inicial del proceso laboral, la ejecución se ve afectada por diversas razones, incluida la carga procesal y la falta de recursos humanos.
- Tercera** : Las percepciones del personal judicial del Callao sobre las medidas forzosas, como las multas acumulativas y compulsivas, son consideradas por muchos como necesarias para presionar a las partes a cumplir con las sentencias. Sin embargo, los participantes revelan preocupaciones sobre la efectividad de estas medidas, especialmente en el caso de entidades públicas. La apelación constante y la falta de responsabilidad personal son señaladas como obstáculos, lo que sugiere que las medidas actuales pueden no ser lo suficientemente eficaces para garantizar un cumplimiento oportuno.
- Cuarta** : Las percepciones del personal judicial del Callao indican que la viabilidad y utilidad de las audiencias especiales para la ejecución de sentencias laborales son temas debatidos entre los participantes. Mientras algunos sugieren que podrían ser una herramienta útil, otros expresan dudas sobre su necesidad y eficacia. La carga adicional, la posible falta de participación de las partes y la incertidumbre legal en torno a esta práctica son consideradas preocupaciones relevantes.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera** : Se recomienda implementar cambios organizativos en el Poder Judicial, medidas legales más estrictas contra la dilación procesal y una mayor concienciación de las partes involucradas para agilizar la ejecución de sentencias laborales. Solo así se podrá garantizar los derechos de los trabajadores reconocidos en las resoluciones judiciales de manera oportuna.
- Segunda** : A la presidencia del poder judicial del Perú, dada la frecuente mención de la falta de personal como un obstáculo para la celeridad procesal, se recomienda asignar recursos adicionales y contratar más personal, especialmente en la etapa de ejecución. Esto ayudaría a gestionar la carga procesal y a garantizar una atención más rápida y eficiente de los escritos o trámites.
- Tercera** : A la comisión de trabajo y seguridad social del congreso de la república, considerando las preocupaciones sobre la eficacia de las multas acumulativas y compulsivas, se sugiere una revisión de estas medidas. Podría explorarse la posibilidad de imponer multas más significativas o desarrollar estrategias que hagan que estas multas sean más efectivas, especialmente en el caso de entidades públicas, donde se identifican problemas.
- Cuarta** : A la presidencia del poder judicial del Perú, antes de introducir audiencias especiales, se debe realizar una evaluación cuidadosa de su necesidad y eficacia. Puede ser beneficioso realizar pilotos o evaluaciones piloto en algunos juzgados para determinar la viabilidad y el impacto de esta medida. Además, es esencial proporcionar formación y orientación claras a los jueces sobre cómo utilizar esta herramienta de manera efectiva y eficiente.
- Quinta** : A futuros investigadores o estudiantes de la maestría en gestión pública, se sugiere emplear un enfoque metodológico propositivo.

Inicialmente, se debería realizar un análisis de la literatura y llevar a cabo entrevistas, y un análisis estadístico para identificar los problemas existentes desde diferentes perspectivas. Posteriormente, se podrían organizar talleres participativos y utilizar la técnica Delphi con expertos legales y representantes de entidades laborales para generar propuestas específicas. Dado que, como maestrandos, nuestro propósito no solo debe ser identificar problemas y exponerlos, sino, además, se debería procurar construir el derecho a través de propuestas.

REFERENCIAS

- A. J. Q., & Ponce, L. A. M. (2018). Metodología de la investigación científica (Vol. 15). Ciencias. https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/02/MIC_breve.pdf
- Acuña Caja, F. I. (2017). Ejecución de sentencias dinerarias contra el estado y el principio de efectividad de resoluciones judiciales, Distrito judicial de Lima, año 2017. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/710/Tesis_Ejecuci%C3%B3n_Sentencias%20Dinerarias_Estado.pdf?sequence=1
- Aldaz López. M. S. (2017). Ejecución de sentencias en materia laboral en el código de procedimiento civil y el código orgánico general de procesos. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4423/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0112.pdf>
- Arévalo, V. J. (2018). Los principios del proceso laboral. <http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>
- Ayvar, R. C. (2020). La ejecución de sentencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, 3(13), 325-341. <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.47>
- Baena P. G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. ISBN ebook: 978-607-744-748-1 (Tercera edición). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Balcázar Nava, P., González-Arratia López-Fuentes, N. I., Gurrola Peña, G. M., & Moysén Chimal, A. (2013). Investigación cualitativa. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/21589>
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la investigación (Tercera edición ed.). Colombia: Pearson Educación. https://docplayer.es/31316487-Tomadobernal-cesar-a-2010-metodologia-de-la-investigacion-tercera-edicionpearson-educacion-colombia.html#google_vignette
- Burgos, Z. J. (2017). El rol protagónico del juez laboral en las instituciones más destacadas de la ley N°29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c49c978045508870b2d3fa11f3cfe2ec/PONENCIA-DR-JOSE-MARTIN-BURGOS-ZAVALETA.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c49c978045508870b2d3fa11f3cfe2ec>

- Cabero, M. E. (2018). Ejecución de sentencias laborales y tutela jurisdiccional efectiva. Universidad de Salamanca.
[file:///C:/Users/Pjudicial/Downloads/Dialnet-EjecucionDeSentenciasLaboralesYTutelaJudicialEfect-1426783%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Pjudicial/Downloads/Dialnet-EjecucionDeSentenciasLaboralesYTutelaJudicialEfect-1426783%20(2).pdf)
- Cano, C. T. (2023). Los costos excepcionales de ejecución de los contratos públicos: entre el *ius variandi* y el riesgo imprevisible. Revista de Estudios de la Administración Local y Autónoma, 19, 100-124.
<https://doi.org/10.24965/reala.11184>
- Carreño, A. (2018). La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2017. (tesis para título profesional). Universidad Cesar Vallejo
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The use of triangulation in qualitative research. Oncology Nursing Forum, 41(5), 545–547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>
- Cruz Villalón, J. (2018). La jurisprudencia del Tribunal Europeo de derechos humanos en materia laboral. (7), 17-53.
<file:///C:/Users/Pjudicial/Downloads/Dialnet-LaJurisprudenciaDelTribunalEuropeoDeDerechosHumano-6869649.pdf>
- Díaz, C. M. (2017). El proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
<http://gacetalaboral.com/proceso-ejecucion-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>
- Engstrom, D., & Gelbach, J. (2020). Expedited trials: Evidence from California courts. Journal of Empirical Legal Studies, 17(2), 291-324.
<https://doi.org/10.1111/jels.12264>
- Escobar, A. A. H., Rodríguez, M. P. R., López, B. M. P., Ganchozo, B. I., Gómez, Fernández, C., Baptista, P., & Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la
- Fernández, T. R. (2017). La admisión tacita de los hechos por no contestación de la demanda en el proceso laboral. 5(28), 91-137.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=370852131003>
- Ferrajoli, L. (2023). La construcción de la democracia: Teoría del garantismo constitucional. Trotta.
- Ghai, Y. (2017). Decent work: Universality and diversity. International Labour Review, 156(3–4), 185–208. <https://doi.org/10.1111/ilr.12079>
- Gómez, A. (2020). Indefensión y sobrecarga procesal en la Nueva Ley Procesal del

- Trabajo. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 1(1), 131-155.
https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:8YyDrfPdaqcJ:scholar.google.com/+celeridad+procesal+en+materia+laboral&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2019
- Guacheta, T. J., & Rojas, T. J. (2021). Empleados públicos y trabajadores oficiales en Colombia ¿Desigualdad en el acceso a la administración de justicia en materia laboral?.
<https://dx.doi.org/10.14482/dere.56.345.73https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.
- Klein, H. J., Lount, R. B., Jr., Park, H. M., & Linford, B. J. (2020). When goals are known: The effects of audience relative status on goal commitment and performance. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 372–389. <https://doi.org/10.1037/apl0000441>
- La Ley. (2023). La ejecución de sentencias laborales de segunda instancia no se suspenderá por interposición de recurso de casación.
<https://laley.pe/2021/10/22/pj-la-ejecucion-de-sentencias-laborales-de-segunda-instancia-no-se-suspendera-por-interposicion-de-recurso-de-casacion/>
- Loma Peñafiel, T. E. (2020). Tutela judicial efectiva a la luz de la ejecución de expedidas por la corte interamericana de derechos humanos contra Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31344/1/FJCS-POSG-208.pdf>
- López, S. M. (2022). Análisis de la inejecución de las sentencias laborales en el contencioso administrativo del juzgado civil de Chachapoyas, 2020-2021.
<https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2925/L%C3%B3pez%20Sedamano%20Maril%C3%AD.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Métodos de Investigación en Comunicación Social*. Universitat Pompeu Fabra. DOI: 10.31009/metodos.2020.i01.08
- Martínez, M. V. (2020). Reforma constitucional de la justicia en materia laboral: ejemplo de omisión legislativa, 3(14), 181-204.

- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293264642010>
- McCuskey, E. (2021). Electronic Court Records Reform: Making Electronic Court Records More Accessible to the Public. *Florida Law Review*, 73(5), 969–1026. https://www.floridalawreview.com/wp-content/uploads/McCuskey_BOOK_PDF.pdf
- Meneses, P. C. (2018). La ejecución provisional en el derecho civil chileno. 1(14), 21-50. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=177014521003>
- Mercader, U. J. (2017). Tutela judicial efectiva y proceso de trabajo. Universidad autónoma de Madrid. <file:///C:/Users/Pjudicial/Downloads/Dialnet-TutelaJudicialEfectivaYProcesoDeTrabajoSeleccionBi-1426790.pdf>
- Ordoñez, R. J. (2019). Breve tratamiento de la ejecución de sentencias contra la administración pública ecuatoriana en materia laboral (Vol. 04, Issue). <https://doi.org/10.5281/zenodo.3239547>
- Petrovic, K., Chapman, C. M., & Schofield, T. P. (2021). Religiosity and volunteering over time: Religious service attendance is associated with the likelihood of volunteering, and religious importance with time spent volunteering. *Psychology of Religion and Spirituality*, 13(2), 136–146. <https://doi.org/10.1037/rel0000236>
- Prado Ayau, R. (2018). La autoejecutividad de las sentencias dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/28834/TESIS_PRADO_AYAU_RICARDO.pdf?sequence=1
- Restrepo, P. J., & Botero, C. J. (2018). El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva, 4(129). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151459371012>
- Rojas, V. M. N. (2021). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Disenio-y-ejecucion_2011.pdf
- Rosas, T. D. (2019). Ley N°29497 – NLPT promueve celeridad en la justicia laboral. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Ruiz, A. (2021). El transitar en la investigación cualitativa: un acercamiento a la

- triangulación. *Revista Cientific*, 6(20), 275-295.
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/651
- Santa, R. (2020). El aprendizaje del Derecho a través de una aplicación concreta del método del caso: el denominado método del caso inductivo. *Buenas prácticas en la docencia universitaria con apoyo de TIC. Experiencias en 2019*, 13, 323.
<https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=4872226&publisher=FZ0510#page=323>
- Soberanes, D. (2022). La discriminación en las convocatorias. 35(3), 271-296.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17279>
- Thompson, M. N., & Dahling, J. J. (2019). Employment and poverty: Why work matters in understanding poverty. *American Psychologist*, 74(6), 673–684. <https://doi.org/10.1037/amp0000468>
- Tracy, S. (2021). Calidad cualitativa: ocho pilares para una investigación cualitativa de calidad. *Márgenes Revista De Educación De La Universidad De Málaga*, 2(2), 173-201.
<https://revistas.uma.es/index.php/mgn/article/view/12937>
- Vásquez, K. (2021). A propósito del garantismo procesal y activismo judicial. ¿Qué tipo de jueces laborales tenemos?. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 3(3), 83-111. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.4>
- Vásquez, R. C. (2023). El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía. Lima-Perú.
<https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/773/1085>
- Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. *Lex-Revista de la Facultad De Derecho y Ciencias Políticas*, 16(22), 253-270.
- Villacreces, V. J. (2019). Procedimiento de ejecución de las sanciones administrativas. 2(6), 225-244.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=655969806004>
- Yarrington, M. M. (2022). La conciliación, la bisagra que permite la flexibilización del proceso judicial laboral. 2(34), 49-76.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16732>
- Zapata, P. L. E. (2018). CONSTITUCIONES RÍGIDAS Y LA TEORÍA DEL GARANTISMO PENAL. *REVISTA ADELANTE-AHEAD*, 9(1).
- Zerón, A. (2019). *Beneficencia y no maleficencia*. Revista de la Asociación Dental

Mexicana, 76(6), 306-307. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90445>

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TITULO: Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	CATEGORÍA Y SUB-CATEGORÍAS A PRIORI				
		Categorías	Subcategorías	CÓDIGOS	Preguntas	
¿Cuáles son las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo?	Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.	Proceso de ejecución en materia laboral	• Celeridad procesal	Duración del proceso de ejecución laboral. Cumplimiento de plazos Eficiencia en la notificación Tasa de apelaciones y recursos	¿Qué apreciación tienes del proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo? ¿Qué percepción tienes respecto a la celeridad procesal en la etapa de ejecución en la NLPT?	
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO		• ¿Cuál es la percepción del personal judicial respecto a la celeridad procesal en la etapa de ejecución en la NLPT?	• Medidas forzosas	Embargo retención Embargo inscripción Multas	¿Qué percepción tienes respecto a las medidas FORZOSAS dentro del proceso de ejecución?
			• ¿Cuál es la percepción del personal judicial respecto a las medidas forzosas dentro del proceso de ejecución?		Tasa de ejecución de sentencias Eficiencia de embargos y retenciones Cumplimiento de medidas cautelares. Índice de resistencia a la ejecución	¿Qué percepción tienes respecto, a las multas acumulativas y compulsivas en el proceso de ejecución?
• ¿Cuál es la percepción del personal judicial, si el juez puede convocar a una audiencia especial en uso de sus facultades para hacer efectivo la sentencia?	• Conocer la percepción del personal judicial, si el juez puede convocar a una audiencia especial en uso de sus facultades para hacer efectivo la sentencia.	• Medidas alternativas.		¿Qué percepción tienes respecto si el juez, puede optar convocar a una audiencia especial para hacer efectivo la sentencia? ¿Desde tu experiencia profesional consideras que, desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ha mejorado el proceso de ejecución en los órganos judiciales?		

ANEXO 2. GUÍA DE ENTREVISTA

<p>MOMENTO DE INTERACCIÓN INICIAL: Esta interacción entre jueces, especialistas y asistentes judiciales, tiene como finalidad buscar conocimientos y experiencias vividas diarias, que van a ayudar a buscar ideas u opiniones para la celeridad en un proceso de ejecución enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.</p>		
<p>Saludos al entrevistado: Buenos días, soy Javier Nelson Suazo Natividad necesito que brinde y apoye con la información necesaria con relación a mi proyecto de tesis.</p>		
<p>Propósito de la entrevista: El objetivo del entrevistado con el entrevistador es buscar información relevante sobre el proceso de ejecución enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.</p>		
<p>MOMENTO DE DESARROLLO: Inicio de la entrevista</p>		
<p>Quiero conversar con usted sobre el proceso de ejecución enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, es por esto, que le haré las siguientes interrogantes:</p>		
Categorías	Subcategorías	Ítems
<p>PROCESO DE EJECUCIÓN EN MATERIA LABORAL</p>	<p>LA CELERIDAD PROCESAL</p>	<p>¿Qué apreciación tienes del proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo?</p>
	<p>MEDIDAS FORZOSAS</p>	<p>¿Qué percepción tienes respecto a la celeridad procesal en la etapa de ejecución en la NLPT? ¿Qué percepción tienes respecto a las medidas forzosas dentro del proceso de ejecución? ¿Qué percepción tienes respecto, a las multas acumulativas y compulsivas en el proceso de ejecución?</p>
	<p>MEDIDAS ALTERNATIVAS</p>	<p>¿Qué percepción al respecto si el juez, puede optar convocar a una audiencia especial para hacer efectivo la sentencia ¿Desde tu experiencia profesional consideras que, desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, ha mejorado el proceso de ejecución en los órganos judiciales?</p>
<p>MOMENTO DE CIERRE: Reflexiones y consideraciones finales acerca de la entrevista. ¿Cuáles serían sus consideraciones finales respecto al proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo?</p>		

ANEXO 3. ENTREVISTAS

PRIMERA SUBCATEGORÍA

ENTREVISTADO 1, El proceso de ejecución en la labor jurisdiccional, a través de resoluciones judiciales se trata de dar cumplimiento a lo resuelto en sentencia consentida, sin embargo, tiene sus parámetros, que establece el Código Procesal Civil, que es de aplicación supletoria, a efectos de no afectar el debido proceso, ello muchas veces es mal interpretado por las partes y sus abogados, ello tal vez por desconocimiento, sin embargo, el proceso de ejecución de sentencia es impulso de parte, no de oficio, ello ocasiona escritos, para proveer y emitir la resolución que corresponde, y dado a la carga procesal que tienen este Órgano Jurisdiccional, no es tan célere como se requiere para estos casos.

ENTREVISTADO 2, De acuerdo a la pregunta uno, en mi experiencia en cuanto al proceso de ejecución en materia laboral, yo he visto que se retrasa mucho, que no es eficaz, que no existe celeridad procesal porque por más que se dé pie que se inicie el proceso de ejecución siempre hay un desperfecto con la respuesta que nos da la parte demandada, si es en el caso que fuese el estado se tarda por ejemplo en temas de reposición o temas de obligación de dar, y cuando son particulares en ese aspecto con las instituciones privadas ahí si hay cierta celeridad, por querer acabar con el proceso que se está pendiente.

ENTREVISTADO 3, Desde mi experiencia laboral los procesos de ejecución en materia laboral son muy lentos, demoran bastante, y no hay la rapidez suficiente lo cual no se estaría cumpliendo con lo que es el debido proceso, que de uno de los principios fundamentales que sería la eficacia, ya sea porque mayormente son empresas grandes y están empresas dilatan un poco el proceso a través de sus abogados de una mala fe.

ENTREVISTADO 4, Mi apreciación si bien es cierto, el proceso laboral es un proceso donde predomina la oralidad, pero en temas de ejecución la mayoría de los casos tiende a estancarse sobre todo porque el noventa por ciento de las empresas que son demandadas, no cumplen con lo que se ordena en la sentencia, entonces normalmente cuando hablamos de empresas privadas, el caso más favorable, pero cuando tratamos con empresas del estado de por sí, la misma ley establece ciertas brechas a efectos de que puedan cumplir con la sentencia, sobre todo brechas presupuestales, en ese sentido pienso que el proceso de ejecución debe evaluarse, donde debe de en este caso, modificarse a efectos de que pueda hacer un poco más expedito y pueda darse cumplimiento con lo ordenado en la sentencia y de esta forma respetar la tutela jurisdiccional efectiva que está estipulado en la constitución.

ENTREVISTADO 5, La apreciación que yo tengo, es una etapa larga, es una etapa dilatoria, y es una etapa que comprende muchos digamos, momentos en que la parte demanda se tiene que requerir y aparte que requerir, las pautas pueden observar, dilatando más el proceso de ejecución, que es la etapa final del proceso laboral.

ENTREVISTADO 6, El proceso de ejecución ahorita es algo entrampado acá, de acuerdo a mi experiencia en los juzgados laborales por falta de personal, hay muchos pedidos por atender los cuales no son dados cuenta oportunamente precisamente por falta de personal a mi manera de apreciación.

ENTREVISTADO 7, El proceso de ejecución es la última etapa del proceso, es donde se hace efectivo lo declarado en la sentencia, desde mi apreciación, este proceso es tardío, y debería contratarse más personal adecuado para bajar la carga procesal, teniendo en cuenta que solo se cuenta aquí en el módulo con tres especialistas de ejecución, no pudiendo bajar la carga procesal que hay aquí en los juzgados especializados.

ENTREVISTADO 8, Mi apreciación en materia laboral desde el punto de vista jurisdiccional, debo indicar que, una vez que se llegue la sentencia y las partes no llegan a apelar la sentencia y ya queda consentida esa sentencia empieza los requerimientos, en el distrito judicial del Callao requerimos a diferentes entidades, públicas y privadas, por ejemplo a Corpac, Enapu, a las municipalidades como por ejemplo del Callao y Carmen de la Legua; ahora el inconveniente viene en los requerimientos, ¿Por qué? porque en la mayoría de los casos como en la municipalidad, se requiere y no siempre dan cumplimiento al mandato judicial por el tema de presupuesto, a veces ellos no informan la imposibilidad que ellos tienen para dar cumplimiento al mandato judicial, entonces requerimos, requerimos y requerimos de acuerdo a la Ley 27584, y hay veces el proceso demora años por lo general en el distrito judicial del Callao, ósea el tema de la oralidad se plasma bien en el tema de las audiencias, audiencia de conciliación, juzgamiento y audiencia única, una vez que queda para sentenciar, la sentencia sale, pero cuando empieza la etapa de la ejecución de la sentencia, ahí se demora más de lo que debería demorarse, en otros casos por los cuales llamase Corpac o empresa nacional de puertos, otras empresas, por decir si es una reposición por despido causado que se le reponga en el mismo puesto de trabajo, similar o equivalente categoría o cargo, pero en ese caso si dan cumplimiento en la mayoría de los casos, depende.

ENTREVISTADO 9, Mi experiencia como asistente judicial en el proceso de ejecución en la nueva ley de trabajo, a pesar de que esta ley fue creada para que estos procesos no sean tan extensos, lamentablemente la parte demandada usa muchos métodos para alargar el proceso para no cumplir con el pago y bueno finalmente se vuelve demasiado extenso y no resulta como fue creado el espíritu de la nueva ley en la cuestión de la celeridad sino más bien, se vuelve demasiado extenso, el proceso dura, tres, cuatro, y hasta cinco años, según lo que puede extender la parte demandada en incumplir y presentar escritos dilatorios, para que no se presente la celeridad necesaria en el proceso.

ENTREVISTADO 10, La ejecución del proceso laboral, se encuentra encasillada en el pedido de parte del ejecutante a fin de impulsar el proceso, es decir, que luego de la resolución que declara consentida la sentencia, es el ejecutante quien tiene que impulsar el proceso, es el ejecutante quien tiene que estar pendiente de los apercibimientos y es el ejecutante quien tiene que pedir los requerimientos en contra de la ejecutada en caso de incumplimiento, por lo que en esta etapa se pierde toda la celeridad y economía procesal, siendo estos principios la base del nacimiento de la creación de la nueva ley procesal de trabajo.

ENTREVISTADO 1, Se debería trabajar en equipo llegando a implementarse a través de una reforma laboral más normas legales que ayuden a que se logre con la ejecución de la sentencia teniendo en cuenta que las entidades públicas son las beneficiadas actualmente ya que es gratuito cualquier auto emitido por el juzgado.

ENTREVISTADO 2, Considero que se puede lograr la celeridad procesal si se aplica multas a las personas responsables dentro de una institución ya que son ellos que dilatan más el proceso, como por ejemplo la gerencia de finanzas o de administración y así al menos presionar para que cumpla con la sentencia.

ENTREVISTADO 3, Considero que debería implementarse más juzgados labores que vean solo ejecución, y de esta manera disminuir la carga procesal y cumplir el menor tiempo posible con la ejecución de las sentencias.

ENTREVISTADO 4, Pienso de que debe implementarse otras medidas, una de las medidas podría ser la práctica de esta audiencia ordinaria o complementaria a efectos de juntar a las partes para que puedan de una forma llegar a un acuerdo o impulsar en ese sentido el cumplimiento de la sentencia y bueno, aunado de ello debe haber una interacción directa entre juzgado y en este caso la parte interesada a efectos de que se pueda impulsar el cumplimiento de la sentencia y sobre todo se deba tomar las decisorias o las medidas idóneas a efectos de que se pueda apereibir a la parte demandada y de esa forma dar cumplimiento la sentencia y pueda resolverse el proceso por completo.

ENTREVISTADO 5, Debería implementarse unas medidas que garantizar el cumplimiento célere de lo que se dispone en la sentencia, debería implantarse ciertas medidas que acorten los plazos y obliguen a las partes lo que se resolvió en sentencia.

ENTREVISTADO 6, Se debería implementar contratando más personal en etapa de ejecución, ya que actualmente solo se cuenta con cuatro personales en esta etapa de ejecución de sentencia, haciendo más difícil proveer escritos en el menor corto tiempo, ya que por ejemplo se terminada proveer y ya está ingresando otro escrito, viendo imposibilitado de cumplir con todos los escritos en el menor corto tiempo.

ENTREVISTADO 7, Podría implementarse un orden de trabajo, como es una semana ejecución y la otra semana ver todo trámite, y así de esa manera lograr bajar la carga procesal, porque hay más personal de trámite que de ejecución, así como hay más escritos atrasados en proceso de ejecución que en trámite, por estas consideraciones con un buen trabajo de equipo podría bajarse la carga laboral.

ENTREVISTADO 8, Considero que en el proceso de ejecución en la nueva ley procesal de trabajo, por la gran carga que se está implementando, para empezar debería haber un pool de especialistas legales que vean los casos de ejecución, porque la carga se ha incrementado totalmente y se requiere de más personal que pueda revisar los pedidos de las partes, porque los escritos hay veces son complejos, el proceso de ejecución es un proceso más amplio, hay que revisar que requerimientos que hubo anteriormente, y todo eso toma más tiempo, yo considero para que el proceso de ejecución pueda ser más rápido, debería haber un pool con más especialistas legales que puedan atender la cantidad de escritos presentados, y la población chalaca este más conforme.

ENTREVISTADO 9, El personal actual no es suficiente, por lo cual considero que debe contratarse más personal que puedan atender todos estos escritos, siendo en algunos casos escritos complejos, que toman tiempo para resolver, siendo también una de las razones por lo cual se demoran en atender los demás escritos presentados, considero que si se contrata más personal ayudaría en la disminución de la carga procesal que manejan actualmente los juzgados.

ENTREVISTADO 10, Se puede buscar implementar otras medidas, como es la aplicación de multa al primer requerimiento, la medida forzosa de embargo al primer requerimiento en caso de que no se cumpla con lo ordenado previamente, y coordinar con el ministerio público para que se agilice y se impute a los que fueran responsables por desobediencia y resistencia la autoridad por no acatar una orden judicial.

SEGUNDA SUBCATEGORÍA

ENTREVISTADO 1, Como se ha señalado, en el proceso de ejecución la celeridad, está basada en impulso de parte y dado a la carga procesal a veces no se cumple.

ENTREVISTADO 2, Desde mi experiencia, no existe celeridad, esto debido a que hay ciertos enfoques que retardan el proceso, como son en el caso de las entidades públicas, como por ejemplo, el gobierno regional, para que pueda reponer a un trabajador, tienen que haber varios requerimientos y multas para que recién pueda ejecutarse o en temas de indemnización o que impliquen dinero, tendría que hacer un cronograma para poder pagar o cumplir con la ejecución de la sentencias, y así se va dilatando más el tiempo, para poder ejecutar dicha sentencia y el más afectado es el trabajador, puesto que si no se cumple con la ejecución de esta sentencia, no hay responsabilidad ante las autoridades de dicha entidad, cosa que debería existir, debería quizás crearse una normativa o una llamada disciplinaria ante las autoridades que no toman carta en el asunto para poder ejecutar de manera más célere una sentencia confirmada.

ENTREVISTADO 3, Desde mi experiencia, que yo tengo, la celeridad no se cumple, y hay demasiada demora, e incluso duran años, va a depender de la parte demandada, ya que siempre tratan de dilatar más el proceso y se le tiene que estar reiterándolos, incluso poniendo multas, ese es mi experiencia que tengo, que es muy lento y demora mucho este acto procesal.

ENTREVISTADO 4, En esa misma línea de la pregunta anterior, mi percepción es que el proceso normalmente tiende a estancarse en esta etapa, de por sí, el proceso laboral es un proceso que gracias a la oralidad tiende a avanzar rápido, en comparación con otros procesos, pero en etapa de ejecución, si no se realiza las modificaciones pertinentes, yo considero que el proceso va a estancarse, va a paralizarse en esta etapa.

ENTREVISTADO 5, No existe celeridad en la etapa de ejecución, porque si bien existen plazos tanto para las entidades públicas, como para las entidades privadas, existen diversas artimañas para que puedan realizar las partes para dilatar el cumplimiento de la ejecución de la sentencia.

ENTREVISTADO 6, Ahorita la celeridad procesal en la etapa de ejecución, que se viene dando, es un poco lenta, debido a que la institución no contrata el personal adecuado, para atender todos los medios que hacen los litigantes.

ENTREVISTADO 7, Desde mi percepción no es efectivo, debido a que no es culpa tanto del personal jurisdiccional, si no de la institución, que es en este caso el poder judicial debido a que no se hace abasto con el personal adecuado para ver en la etapa de ejecución, conllevando a que se presenten escritos tras escritos, sin proveerse a tiempo por no contar con este personal adecuado.

ENTREVISTADO 8, Desde mi experiencia puedo indicar que la celeridad, se entiende para que el proceso sea más rápido, más corto, pero que pasa, por la carga procesal que existe, son varios

despachos que hay en la provincia constitucional del callao, en el principio se lleva a cabo, pero cuando ingresa a la etapa de ejecución ahí es donde se entrapa.

ENTREVISTADO 9, La celeridad procesal se ve afectada por el hecho de que se presentan demasiados escritos dilatorios por la parte demandada correspondiente a entidades públicas, presentando obstáculos para el cumplimiento de la sentencia, además se debe tener en cuenta, que el poco personal que ve ejecución dificulta la celeridad procesal que es la base de la nueva ley procesal laboral.

ENTREVISTADO 10, Respecto a la celeridad procesal, como bien se dijo precedentemente, lo ideal es que la parte ejecutada cumpla con la sentencia con el primer requerimiento, sin embargo, en caso de incumplimiento, el peso de que la ejecución avance depende del ejecutante, dado que este tiene que poner en conocimiento del incumplimiento de la parte ejecutada y solicitar los apercibimientos. Ahí es cuando se pierde la celeridad, dado que la parte ejecutada en su mayoría, tratará de dilatar el cumplimiento de la sentencia, por lo que, el juez debe de cuidar el debido proceso en esta etapa, dado que cualquier arbitrariedad o cualquier nulidad, puede ocasionar la demora del cumplimiento de la obligación.

ENTREVISTADO 1, Las medidas forzosas son un medio que la ley que se concede a efectos de que el vencido, cumpla con la sentencia, que no es un medio idóneo, pero es necesario, para satisfacer las expectativas del actor.

ENTREVISTADO 2, En cuanto a las medidas forzosas dentro del proceso de ejecución, esta medida es favorable en cuanto al tema indemnizatorio o lucrativo, para la parte ganadora, se va a lograr que se ejecute lo resuelto en la sentencia, trabándose embargos en forma de retención o inscripción para garantizar el cumplimiento de manera forzosa, dado que no estaba cumpliendo la parte vencida durante los requerimientos dados dentro del proceso.

ENTREVISTADO 3, Esta medida es importante, porque garantiza el cumplimiento de la sentencia, por lo cual la demandante venia exigiendo dentro del curso del proceso, sin darse el cumplimiento a los constantes requerimientos dados al demandado, pero con esta medida se logra dar cumplimiento en parte a la sentencia consentida, y ocasiones a la totalidad de la sentencia, va depender de lo resuelto por el órgano judicial.

ENTREVISTADO 4, Realmente no hay de otra, las medidas forzosas y los apercibimientos decretados por el juez, son medidas de coerción a la parte demandada a efectos de que pueda cumplir con la sentencia, si no existieran estas medidas realmente no habría ninguna medida de presión para que la parte demanda pueda dar cumplimiento a lo ordenado en la sentencia.

ENTREVISTADO 5, Las medidas forzosas también están señaladas en el código procesal civil, y ayuda mucho al cumplimiento de la sentencia dado que se busca ejecutar embargos en forma de retención, a fin de dar cumplimiento a la sentencia ordenada por el juez.

ENTREVISTADO 6, Las medidas forzosas se pueden dar contra entidades públicas y privadas, con esto se busca que la ejecución de las sentencias sea más rápidas, una vez trabado el embargo se remite el monto trabado a fin de que se entregue dicho monto cumpliendo de esa manera con la ejecución de la sentencia, si en la sentencia sea solo se trata de un monto lucrativo, cumpliéndose con la totalidad de la sentencia.

ENTREVISTADO 7, Me parece idóneo para efectivizar el cumplimiento de la sentencia, dado que dentro del proceso de ejecución la parte vencida dilata el proceso haciendo que los proceso duren años, más que todo en entidades públicas; esta forma de ejecutar la sentencia, es de mucha ayuda y beneficioso para el demandante, dado que se va a cumplir con la ejecución de la sentencia cuando se trata de un monto cuantificable en dinero, no siendo notificados a la parte demandada, a efectos de que no puedan apelar el auto o la resolución pertinente, como lo establece la norma; se debe tener en cuenta que si fuera lo contrario, cuando recursos de apelación de autos se estaría llevando a cabo dentro del proceso, como lo hacen comúnmente las entidades públicas, ya que ellos no pagan arancel judicial por apelación de auto, por lo mismo que están exonerados dado que la misma norma lo ampara.

ENTREVISTADO 8, Las medidas forzosas se dan para dar cumplimiento a la sentencia, porque muchos casos en que por más que se le requieren no dan cumplimiento, por eso la parte a través de sus abogados no le queda de otra, para que sea viable la sentencia, incurrir a este medio, como es la medida forzosa, de mi perspectiva esta medida es muy buena para dar cumplimiento a la sentencia.

ENTREVISTADO 9, Las medidas forzosas dentro del proceso de ejecución son necesarias para que la parte demandad pueda cumplir con las medidas solicitadas en la sentencia, las cuales tienen la calidad de cosa juzgada, que en algunos casos toma su tiempo por el incumplimiento así que son necesarias estas medidas

ENTREVISTADO 10, Respecto a las medidas forzosas, en la actualidad en el proceso laboral, se ha agilizado este punto, pero cuando recién se dicta la medida forzosa, es decir, que para llegar a esta etapa, han tenido que pasar por varios requerimientos previos a fin de poder llegar a este punto, pero una vez entrado a la medida forzosa, por ejemplo, los embargos decretados, resultan ser sumamente rápidos, dado que las notificaciones a los bancos son de forma inmediata y son puestos a conocimiento de forma inmediata una vez que se realiza la notificación a las entidades financieras.

ENTREVISTADO 1, Las multas acumulativas es una forma de persuadir el cumplimiento de la obligación, que muchas veces es inejutable a pesar de los constantes requerimientos que realiza el juzgado para hacer efectivo la sentencia, con esto se busca que el demandado cumpla con el mandato ordenado y pueda efectivizarse la tutela jurisdiccional del demandante que ya en etapa de ejecución busca el cumplimiento ordenado por sentencia consentida.

ENTREVISTADO 2, Considero que con respecto a las multas acumulativas y compulsivas son obsoletas, ya que como no hay una responsabilidad personal, ante una autoridad dentro de una entidad o dentro del banco para poder mandar la información que el demandado tiene en dicho banco ordenado, se van multando y multando y el proceso por eso dura años, porque encima las apelaciones de autos y sentencias que realiza el demandado, son gratuitos, por esa razón dilatan los procesos, perjudicando al demandante, y siendo el beneficiado el demandado, cuando debería ser todo lo contrario.

ENTREVISTADO 3, En mi opinión, con respecto a las multas acumulativas y compulsivas, considero de que debería aplicarse una tasa judicial por apelación de autos, o responsabilidad funcional contra las personas responsables, como podría ser al gerente de administración, al

gerente de recursos humanos, entre otros que dilatan el cumplimiento de la sentencia; si bien en la práctica después de tres requerimientos, se remite copias al Ministerio Público por desobediencia resistencia a la autoridad, esto no es suficiente para dar cumplimiento a la sentencia de forma célere.

ENTREVISTADO 4, Considero que son necesarias toda vez que, son una medida de presión a efectos de que la empresas demandadas pueda cumplir con lo ordenado en la sentencia, en este caso a ninguna empresa le gusta, porque ya sería suficiente acarrear multas, porque ya sería suficiente con lo que tendrían que pagar en lo ordenado en la sentencia, entonces en ese sentido yo considero de que es una buena medida pero lógicamente tiene que existir otras medidas como son las medidas de embargo por ejemplo, que también son muy efectivas a la hora de poder apereibir a las empresas demandas a efectos de que cumplan con la sentencia.

ENTREVISTADO 5, Las multas acumulativas y compulsivas es importante, toda vez que se presiona a la demandada para cumplir con la sentencia, pero también se debe tener en cuenta que los autos imponiéndosele multa, son apelables y apelan ahí mismo dentro del plazo otorgado a efectos de que no se aplique a cabalidad la multa dada, de esta manera dilatando más el proceso, esto es en el caso de entidades públicas; pero en el caso de entidades privadas estas multas aplicadas si se le cobra una tasa por apelación de auto o sentencia, por lo cual en entidades privadas cumplen mayormente las sentencias en un tiempo proporciona, porque no le conviene que le multen o se le traben embargos.

ENTREVISTADO 6, Con respecto a las multas acumulativas y compulsivas, si bien es importante también se debe de tener en cuenta que esto se aplica mayormente a procesos de reposición u otros, que no tenga relación cuantitativa o lucrativa, sino se aplicaría las medidas de embargos si fuera el caso; por otro lado se debe tener presente que todo auto es apelable, y no desaprovechan la oportunidad las entidades demandas para que puedan apelar, dado que es gratuito, y por la carga procesal que tienen los juzgados de ejecución pueden durar años, por lo requerimientos y aplicaciones de multas y las apelaciones de la misma, dilatándose más el proceso de ejecución.

ENTREVISTADO 7, Esta medida es importante porque va a ayudar a que se cumpla con la sentencia, trayendo consigo a través de esto, presión a las entidades públicas y privadas demandadas para que cumpla con la sentencia, esta medida es de mucha ayuda porque si no se cumple con lo ordenado el juzgado puede imponer tres, cuatro, y cinco seguidamente hasta que se cumpla lo ordenado.

ENTREVISTADO 8, Con respecto a las multas, estas se aplican debido al incumplimiento de las sentencias confirmadas, toda vez que las entidades privadas y públicas no cumplen con la sentencia, y con esta medida se logra persistir a que se de dicho cumplimiento.

ENTREVISTADO 9, Es una medida forzosa como es la multa compulsiva y acumulativa, son necesarias también y en la nueva ley procesal de trabajo son muy recurrentes ya que los demandados no son muy aptos a hacer los pagos, en entidades públicas no, y en entidades privadas casi siempre si, por eso es que las multas son muy recurrentes y una vez aplicada la multa, la oficina de realizar las cobranzas es el SECOM, una vez que se declara consentida.

ENTREVISTADO 10, Respecto a las multas acumulativas y compulsivas, estas deben de ser aplicables ante el primer incumplimiento de la parte ejecutada, sin embargo, en muchos casos la

primera multa recién es aplicada en el cuarto o quinto incumplimiento ante requerimientos previos, por lo que se ven casos que luego de ser declaradas consentidas las sentencias, pasan dos o tres años y recién imponen las primeras multas a la parte ejecutada ante su incumplimiento. Es preciso mencionar que este problema va de la mano con la mala conciencia de que la ejecución es a PEDIDO DE PARTE, dado que existen muchos expedientes sin que se realice ningún trámite debido a que la parte ejecutante no solicita el cumplimiento de la sentencia. Por lo que las multas compulsivas y acumulativas serían de óptima aplicación si estas son impuestas de forma oportunidad y ante los primeros incumplimientos.

TERCERA SUBCATEGORÍA

ENTREVISTADO 1, La norma establece las facultades coercitivas que tiene el juez de la causa, y considero que una audiencia para el cumplimiento de una obligación no tiene asidero legal, por cuanto se estaría convocando al demandado para que se ofrezca el cumplimiento de una obligación que desnaturaliza el proceso en ejecución de sentencia.

ENTREVISTADO 2, Considero que el artículo cincuenta y uno del código procesal civil no especifica explícitamente una audiencia especial, por lo tanto, no debería realizar una audiencia más, teniendo en cuenta la carga procesal que maneja los juzgados.

ENTREVISTADO 3, En realidad si se podría hacer una audiencia especial para solucionar una controversia si el juez laboral lo considera pertinente, pero si se llegaría a dar, podría darse el caso de que no asistan a la audiencia, o se encuentre mal notificado cualquiera de las partes, entre otros, volviéndolo más engorroso el proceso, por lo tanto, considero que no es una buena opción.

ENTREVISTADO 4, Mi opinión en la práctica esto no es muy común, sin embargo pienso que mientras la ley lo faculte sería una buena opción, toda vez que como he venido explicando, el proceso de ejecución tiende a paralizarse, considero que, una tercera audiencia, o una audiencia extraordinaria de ejecución serviría de gran medida a efectos de poder llegar a un acuerdo en cuanto al cumplimiento de la sentencia y sobre todo en el tiempo en que se daría cumplimiento a la misma.

ENTREVISTADO 5, Para mí, esta audiencia especial sería innecesaria, porque, porque bastaría cumplir con el simple hecho de garantizar el cumplimiento de la sentencia a través del reforzamiento de las medidas coercitivas y las multas.

ENTREVISTADO 6, Es facultativo, tiene la facultad de convocar a una nueva audiencia especial, si ello lo cree conveniente, pero en los juzgados laborales actualmente no se están dando esto, y considero que aumentaría más la carga procesal en los juzgados laborales, sería como adicionar una audiencia más, cuando se trata de acabar de una vez el proceso.

ENTREVISTADO 7, (Dra. Damaris).- Sería una mala medida esta audiencia especial, porque implicaría tiempo para el juez laboral, en citarlos y llegar a una controversia, cuando ellos podrían en esa audiencia no estar de acuerdo, y de nada serviría, lo veo innecesaria esa audiencia.

ENTREVISTADO 8, Actualmente se dan audiencias complementarias, mas no audiencias para resolver un problema, sería algo novedoso, pero también hubiera vacíos, porque no garantizaría que ambas partes acuerden una solución dilatándose más el proceso en entidades públicas ya que mayormente no cumplen con las sentencias consentidas.

ENTREVISTADO 9, No me parece factible ya que la negociación se realiza en la audiencia de conciliación y si no estaban de acuerdo desde un inicio tampoco lo estarán en esta audiencia especial, que se busca dar solución a la sentencia consentida.

ENTREVISTADO 10, Respecto a las audiencias especiales para hacer efectivo la sentencia, esta no se encuentra dispuesta en la norma, sin embargo, puede ser objeto de interpretación lo establecido en el Art. 50, inc 1 del Código Procesal Civil, así como el Art. 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial a fin que el juez conforme al deber que tiene de dirigir el proceso, pueda extraordinariamente convocar a una audiencia especial complementaria, a fin de poder esclarecer los hechos respecto a la ejecución de una sentencia.

ENTREVISTADO 1, En mi opinión, el proceso de ejecución en materia laboral no se efectiviza, dado que en la práctica no se cumplen con los plazos contemplados en la norma, y esto es, por el poco personal que tienen los juzgados que ven el proceso de ejecución, y sobre todo esto sucede con respecto a las entidades públicas, que presentan escritos dilatorios para no dar cumplimiento a la sentencia, teniendo en cuenta además que cualquier auto están lo apelan, no cumpliéndose con la celeridad que es la base en esta nueva ley procesal de trabajo.

ENTREVISTADO 2, La celeridad procesal se ve limitada dentro del proceso de ejecución dado que en muchos casos duran años para que se logre ejecutar la sentencia, trayendo consigo una mala reputación dentro de los juzgados laborales, que según la normativa deberían ser rápidos.

ENTREVISTADO 3, La celeridad procesal en este proceso no se logra dar, dado que las entidades públicas y privadas, dilatan los procesos y buscan alargar los años para que se ejecute recién la sentencia, y con el poco personal que existe en los juzgados en etapa de ejecución, se hace más difícil la celeridad de los procesos.

ENTREVISTADO 4, Sabemos de qué todos los juzgados en materia de ejecución, están abarrotados de trabajo, hay muchísima carga, y siempre el proceso tiende a paralizarse en etapa de ejecución, entonces de alguna forma el trabajo de los juzgados especializados laborales tiende a colapsar y se acumula todo este montón de carga, y al final se demora en desfogar toda vez que las sentencias en muchísimos casos, la sentencias no se cumplen oportunamente, entonces considero de que lamentablemente la ejecución en materia laboral y los tiempos tienden a dilatarse en la mayoría de los casos.

ENTREVISTADO 5, La celeridad procesal no se está cumpliendo porque si bien es cierto en la nueva ley procesal de trabajo fue creada para garantizar el principio de celeridad, dicho principio no se da en etapa de ejecución porque si bien se da en la etapa de juzgamiento o en la etapa de conciliación, en la etapa de ejecución no se estaría cumpliendo.

ENTREVISTADO 6, En esta etapa la celeridad procesal no se cumple cuando se requiere a entidades públicas dado que presentan escritos tras escritos con el fin de dilatar el proceso, lo que no sucede con empresas privadas, dado que en la práctica siempre llegan a cumplirse con lo ordenado, porque en caso que no lo hicieran se aplican multa o se aplica la ejecución forzada que es el embargo que puede ser de forma retención o inscripción.

ENTREVISTADO 7, Para el cumplimiento de la sentencia en el proceso de ejecución es muy lento, dado que hay demoras en el cumplimiento de la sentencia por parte de las entidades públicas, apelando cada auto resuelto por el juzgado, y en empresas privadas sucede lo contrario, si se dan

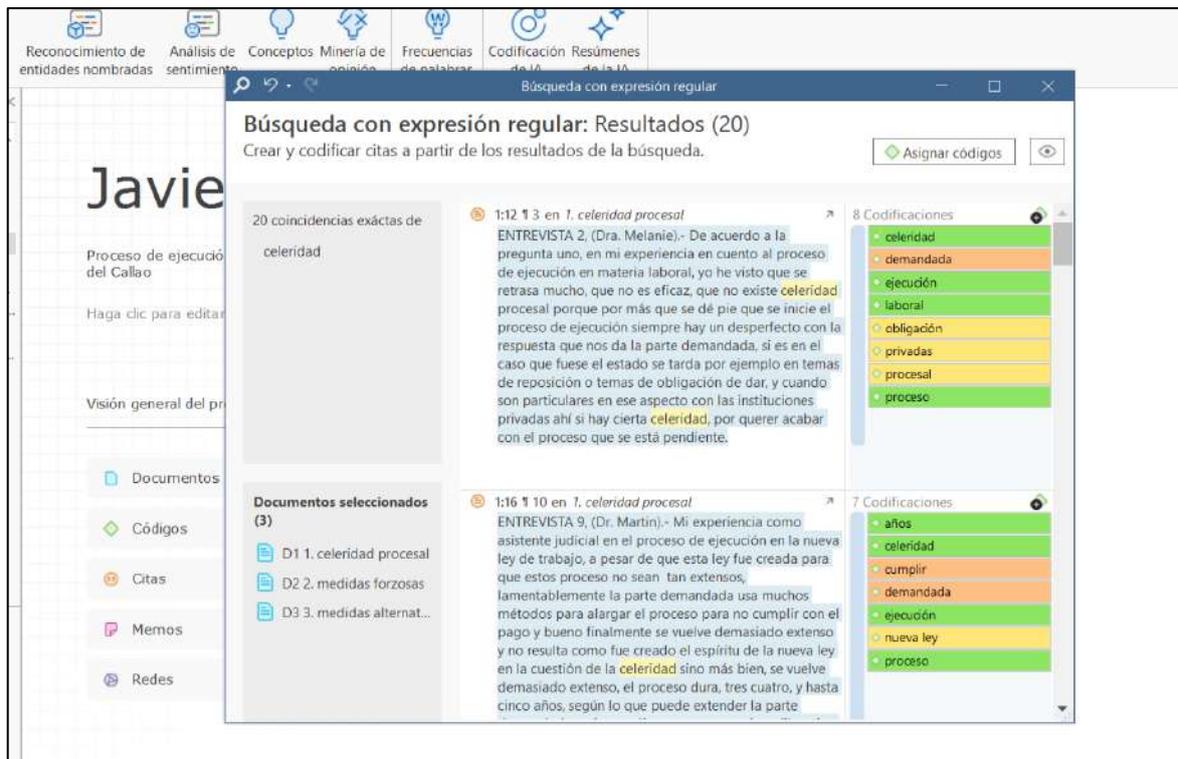
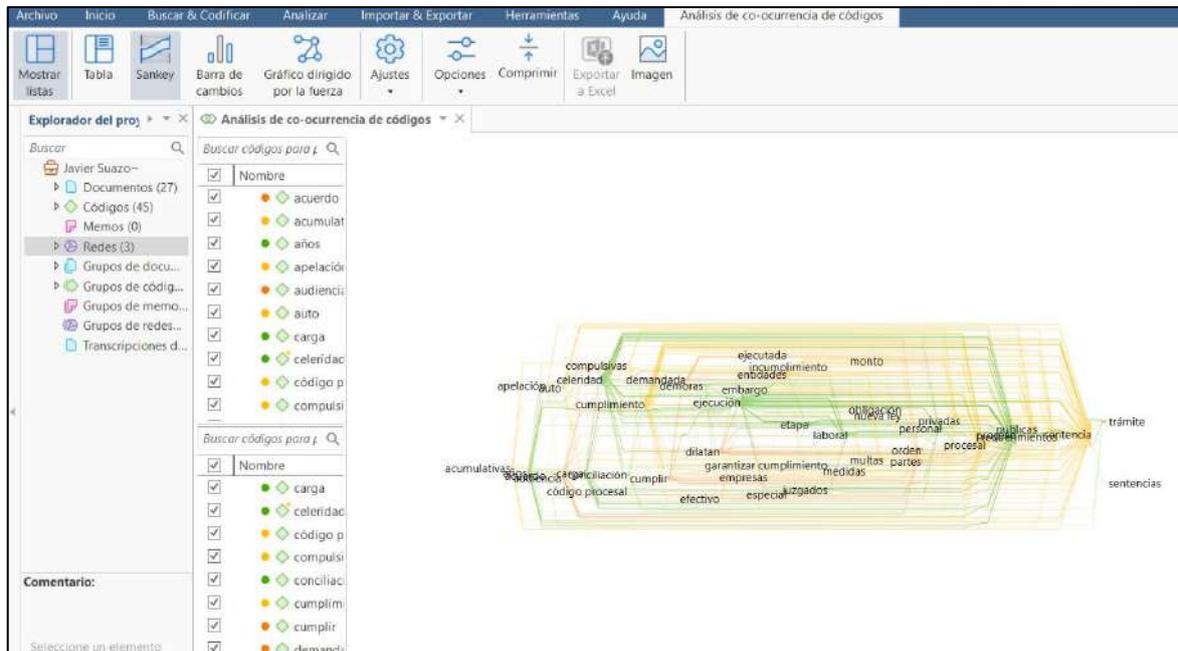
los cumplimientos, pero no a la primera oportunidad si no después de dos a tres requerimientos, por lo cual no se ve que es célere el proceso laboral en el proceso de ejecución.

ENTREVISTADO 8, La celeridad procesal se da en trámite con la audiencia de conciliación y con la audiencia de juzgamiento, después de eso sigue la sentencia, y entra a tallar el proceso de ejecución, es ahí cuando los procesos tienen a demorarse años, porque el demandado va dilatando más el proceso.

ENTREVISTADO 9, En esta etapa no se da, dado que la celeridad se pierde en la ejecución de la sentencia, por los constantes escritos presentados por el procurador público con respecto a las entidades del estado, apelando cualquier acto procesal, siendo por esta razón engorroso su cumplimiento.

ENTREVISTADO 10, La celeridad procesal se apreciaría en la ejecución de procesos laborales, siempre y cuando se cambie la perspectiva de que esta etapa ES A PEDIDO DE PARTE, por lo que, si esta fuese de oficio se podría acelerar el trámite, y se puede llevar a cabo, siempre y cuando el PODER JUDICIAL incentive a los órganos jurisdiccionales en esta etapa.

ANEXO 4: Pantallazos del atlas ti



ANEXO 5: Consentimientos informados

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Módulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Rosario Gonzalez Gonzalez

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Rosario Gonzalez Gonzalez  07582459

Fecha: 08 de NOVIEMBRE de 23.

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionen que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Si quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Melanie Shirley Javier Huaranga

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Melanie Shirley Javier Huaranga 
73089259

Fecha: 13 de Noviembre de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionas que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Si quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Mario Reyna Polo

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Mario Reyna Polo 

Fecha: 13 de 11 de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionen que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Si quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: CARLOS DAVI D PEALOZA MILANES

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

CARLOS DAVI D PEALOZA MILANES
Carlo Pealoza DNI: 48999514

Fecha: 08 de 11 de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Si quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Si quiero participar

Nombre: Jon Alberth Vasquez Calderón

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Jon Alberth Vasquez Calderón / 45523092

Fecha: 08 de noviembre de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionen que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie sus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Si quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Si quiero participar

Nombre: LUIS HELBER GUERRERO CARHUAVILCA

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

LUIS HELBER GUERRERO CARHUAVILCA  DNI: 41010481

Fecha: 08 de Noviembre de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionen que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

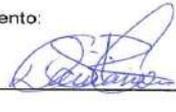
Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: DAMARIS CORINA SAUZA ROBLES

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

DAMARIS CORINA SAUZA ROBLES  71048270

Fecha: 13 de NOVIEMBRE de 2023

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporciones que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

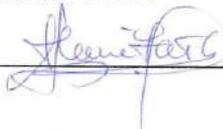
Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Ana Caroline Lúste Guano

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Ana Caroline Lúste Guano  00140229082

Fecha: 09 de Noviembre de 2023 -

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionas que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Luis Enrique Martin Bomba Paredes

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Luis Enrique Martin Bomba Paredes 
0515 0576

Fecha: 13 de NOV de 22.

ASENTIMIENTO INFORMADO

Institución:	Poder Judicial del Perú
Nombre del investigador:	Javier Nelson Suazo Natividad
Título de proyecto:	Proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde la percepción del personal judicial del Callao.

Conocer las apreciaciones del personal judicial en el proceso de ejecución en materia laboral enmarcada en la actividad jurisdiccional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Hola mi nombre es Javier Nelson Suazo Natividad y trabajo en el Poder Judicial del Perú, en el Modulo Corporativo Laboral del Callao. Actualmente me encuentro realizando una investigación para conocer el percepción del personal judicial en el proceso de ejecución en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [NLPT] y para ello quiero pedirte que me apoyes.

Tu participación en el presente estudio consistiría en responder preguntas relacionadas sobre el proceso de ejecución en la NLPT, a efectos de poder conocer tus perspectivas sobre el tema abarcado, analizar tu posición y solicitar previamente su autorización para poder grabar la conversación de forma presencial o a través de audios de whatsapp, es por ello que te brindo las siguientes pautas:

1. Agregar información sobre la metodología a utilizar e instrumentos a utilizar (grabaciones, entrevistas, fotografías, etc.)
2. Duración de la actividad y si se realizará en más de una ocasión
3. Lugar en que se realizará la actividad
4. Señalar si se realizará durante la jornada académica
5. Respecto a los riesgos de participar se deberá indicar lo siguiente según corresponda:
 - a. si no hay riesgos involucrados
 - b. si hubiese riesgos involucrados: presentar los riesgos en su magnitud y probabilidad

Tu participación en el estudio es voluntaria, es decir, aun cuando tus papá o mamá/apoderado /tutor (se puede usar el nombre común de las personas) hayan dicho que puedes participar, si tú no quieres hacerlo puedes decir que no. Es tu decisión si participas o no en el estudio. También es importante que sepas que si en un momento dado ya no quieres continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quieres responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que nos proporcionas que realicemos nos ayudarán a analizar la percepción del personal judicial del Callao en el proceso de ejecución.

Esta información será confidencial. Esto quiere decir que no diremos a nadie tus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio. (SI SE PROPORCIONARÁ INFORMACIÓN A LOS PADRES, FAVOR DE MENCIONARLO EN LA CARTA)

Además, se asegurará la total cobertura de los costos de la actividad, por lo que tu participación no te significará gastos. Por otra parte, la participación en esta actividad no involucra pago o beneficios en dinero o cosas materiales. Además, te contamos que se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar tu salud e integridad mientras participas de la actividad.

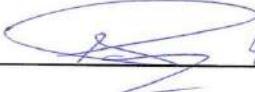
Si aceptas participar, te pido que por favor pongas una (✓) en el cuadrado de abajo que dice "Sí quiero participar" y escribe tu nombre.

Si no quieres participar, no pongas ninguna (✓), ni escribas tu nombre.

Sí quiero participar

Nombre: Luis Panta Nicho

Nombre y firma de la persona que obtiene el asentimiento:

Luis Panta Nicho  44126958

Fecha: 10 de 11 de 23