



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN

DERECHO

Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte,

plazo razonable y proceso monitorio

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Derecho

AUTORA:

Vasquez Rosales, Karol (ORCID: 0000-0001-9292-8460)

ASESOR:

Dr. Quispe Ichpas, Rubén (ORCID: 0000-0003-2710-323X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Procesal Laboral

LIMA-PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios por mantenerme con vida y salud, a María mi madre por su apoyo incondicional y a Leonardo Vince por su maravilloso amor.

AGRADECIMIENTO

A los participantes que colaboraron con esta investigación y a los que facilitaron su desarrollo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	18
3.3. Escenario de estudio	19
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico	22
3.8. Método de análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
IV. Resultados y discusión	25
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	45
VII. Propuesta	46
Referencias	50
Anexos	62

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Efectos en la duración del proceso por implementación de procesos especiales de menor cuantía	11
Tabla 2. Categorías y sub categorías apriorísticas	14
Tabla 3. Paradigma de codificación axial	28
Tabla 4. Matriz de triangulación de las entrevistas- primer grupo	64
Tabla 5. Matriz de triangulación de las entrevistas- segundo grupo	73
Tabla 6. Matriz de triangulación del análisis documental	84
Tabla 7. Matriz de triangulación de las observaciones	95
Tabla 8. Tabla de codificación de participantes	98
Tabla 9. Tabla de codificación abierta	99
Tabla 10. Tablas de codificación axial	103

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama de Ishikawa sobre las causas del problema de investigación	23
Figura 2. Flujo y plazos en el proceso abreviado laboral	25
Figura 3. Diagrama de fuerzas de campo sobre la implementación del monitorio laboral	29
Figura 4. Secuencia del proceso de teoría fundamentada	103

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar si el proceso monitorio es una alternativa que debe ser implementada para lograr un proceso laboral de menor cuantía tramitado dentro de un plazo razonable. La metodología fue la teoría fundamentada, se recolectó los datos mediante entrevistas, observación y análisis documental, obteniendo como resultados que en los procesos laborales abreviados de menor cuantía concurren los tres criterios para ser tramitados dentro de un plazo razonable – procesos no complejos que son resueltos en base a pruebas documentales, actuación leal de partes y abogados, actuación de funcionarios judiciales proclives a tramitar en forma célere-, pese a ello se identificó que durante mayo de 2019 a mayo de 2021 en Lima Norte se resolvieron estos procesos fuera de los plazos que establece la Ley N° 29497, excediéndolos hasta en tres y cinco veces, en primera y segunda instancia, respectivamente. Dicha realidad evidencia la necesidad de incorporar un proceso que tenga un trámite sencillo para este tipo de pretensiones; en tal sentido, se concluyó que la alternativa es el proceso monitorio documental cuyas ventajas sobran en la doctrina por la celeridad de su trámite y que han sido aceptadas por los jueces laborales participantes.

Palabras clave: Procesos laborales, proceso monitorio, plazo razonable.

Abstract

The objective of this investigation was to determine if the order for payment process is an alternative that must be implemented to achieve a lower amount labor process processed within a reasonable period of time. The methodology was the grounded theory, the data was collected through interviews, observation and documentary analysis, obtaining as results that in the abbreviated labor processes of lesser amount the three criteria concur to be processed within a reasonable time - non-complex processes that are resolved Based on documentary evidence, loyal action by parties and lawyers, action by judicial officials who are inclined to process in a celere way-, despite this it was identified that during May 2019 to May 2021 in North Lima these processes were resolved outside the deadlines established by Law No. 29497, exceeding them up to three and five times, in the first and second instance, respectively. Said reality evidences the need to incorporate a process that has a simple procedure for this type of claims; In this sense, it was concluded that the alternative is the documentary order for payment process, the advantages of which are abundant in the doctrine due to the speed of its processing and which have been accepted by the participating labor judges.

Keywords: Labor proceedings, payment order proceedings, reasonable term.

Resumo

O objetivo desta investigação foi determinar se o processo de injunção de pagamento é uma alternativa que deve ser implementada para alcançar um processo trabalhista menor processado em um período de tempo razoável. A metodologia foi a grounded theory, os dados foram coletados por meio de entrevistas, observação e análise documental, obtendo como resultados que nos processos trabalhistas abreviados de menor quantidade os três critérios concorrem para serem processados em tempo razoável - processos não complexos que são resolvidos com base em provas documentais, atuação leal das partes e advogados, atuação de funcionários judiciais com tendência a processar com celeridade -, apesar disso, identificou-se que durante o período de maio de 2019 a maio de 2021 em Lima Norte esses processos foram resolvidos fora dos prazos estabelecidos pela Lei nº. 29.497, superando-os em até três e cinco vezes, em primeira e segunda instância, respectivamente. Esta realidade evidencia a necessidade de incorporar um processo que tenha um procedimento simples para este tipo de reclamações; Nesse sentido, concluiu-se que a alternativa é o processo de pagamento documental cujas vantagens são abundantes na doutrina devido à celeridade de sua tramitação e que vêm sendo aceitas pelos juízes trabalhistas participantes.

Palavras-chave: Processos trabalhistas, injunção de pagamento, prazo razoável.

I. INTRODUCCIÓN

La mora judicial es un problema común a nivel internacional pese que existen instrumentos normativos internacionales que recogen mandatos orientados a que los juicios se resuelvan dentro de un plazo razonable.

En el ámbito sudamericano la justicia laboral es decididamente morosa (Arese, 2015), situación preocupante porque se trata de derechos laborales, los cuales dada su naturaleza alimentaria requieren un trato urgente, poniendo en evidencia la necesidad de encaminar una reforma procesal dirigida a lograr celeridad, tanto en términos de sencillez como agilidad.

Esta necesidad de reforma tiene alcance internacional tal como ha sido advertida por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2011). En tal escenario, en diversos países de América Latina (Venezuela, Ecuador, Chile, Colombia, Uruguay, Perú y Costa Rica) y Central (Nicaragua, El Salvador y Honduras) se dio una serie de reformas procesales desde la década de los ochenta (Restrepo y Botero, 2018) a fin de reducir la duración de los procesos (Arese, 2015; Arese, 2020); sin embargo, no tuvieron éxito, continuando con una justicia laboral ineficiente y retardada (Bolaños, 2012).

Dicha problemática se presenta también a nivel nacional y de larga data (Defensoría del Pueblo, 1999), en tanto que Perú es considerando el país con mayor mora judicial (Vargas, 2005), donde el 89% de población encuestada concluyeron que los procesos demoran mucho (Defensoría del Pueblo, 2006). Los procesos laborales representan el segundo lugar en número de procesos judiciales a nivel nacional (Toyama, 2019) y son resueltos hasta en cinco o seis años (Ciudad, 2020).

A nivel local la reforma procesal también es una necesidad pues pese a la reforma iniciada con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, implementada desde el año 2012 y siguientes en las Cortes Superiores de Lima Norte, Lima Centro, Lima Sur, Lima Este y Callao, con inicios plausibles al igual que en las Cortes donde se implementó desde el 2010 (Vinatea y Toyama, 2012), a la fecha existe retardo en los procesos laborales.

Del total de los procesos laborales cerca del 45% son de menor cuantía (Ciudad, 2013; Ciudad, 2020), de las cuales casi el 95% son por demandas que desde su calificación se puede vislumbrar su acogimiento en una sentencia

fundada; no obstante, debido a factores como la legislación generalizada (Perilla, 2020) o falta de una tutela procesal diferenciada (Berizonce, 2010), se requiere de transcurrir por todo el procedimiento previo al dictado de una sentencia definitiva, para lo cual transcurre unos 473.8 días en promedio.

La situación descrita generó la necesidad de abordar como tema de investigación si acaso el proceso monitorio que viene siendo aplicado exitosamente en países vecinos para juicios de pago de menor cuantía, como en Chile (Ciudad, 2013; Ciudad, 2020) donde los procesos son resueltos en 13.7 días sin audiencia o en 39.5 días con audiencia, es una alternativa que merece ser utilizada en el ámbito laboral como alternativa de solución a la mora judicial, en tanto que urgen cambios que signifiquen un quiebre radical de la lógica de procedimiento actual (Vargas, 2005) o que importen verdaderas innovaciones en el proceso (Ampuero, 2009) como sucedió por ejemplo en países donde los procesos se tramitan en única instancia (Fernández, 2012).

El problema general es entonces ¿Si el proceso monitorio puede lograr la tramitación de los procesos laborales de menor cuantía dentro de un plazo razonable? Y como problemas específicos: ¿Cuáles son los criterios del plazo razonable?; ¿Cuál es el plazo en que se resuelven los procesos laborales de menor cuantía?; y ¿Cuáles son las ventajas y cuestionamientos del proceso monitorio?

El objetivo general de la investigación fue determinar si el proceso monitorio es una alternativa para lograr un proceso laboral de menor cuantía dentro de un plazo razonable. Los objetivos específicos fueron identificar los criterios del plazo razonable; identificar el plazo en que resuelven los procesos laborales de menor cuantía; analizar las ventajas y cuestionamientos del proceso monitorio.

La investigación se justifica teóricamente porque se logró conocer las particularidades de los procesos laborales de menor cuantía; además, porque a partir de autores como Pérez (2006), Robleto (2019) y Concha (2015), se conoció las particularidades del proceso monitorio y su factibilidad como expresión de celeridad.

La justificación práctica radica en que a la fecha se vienen planteando diversas reformas legislativas en busca de la ansiada celeridad procesal, y esta es una alternativa que se debe considerar para su incorporación en nuestra legislación procesal laboral.

Se justifica metodológicamente porque puede servir de base de diagnóstico para establecer políticas de reforma del proceso laboral, logrando así no solo la tutela de los derechos laborales sino una mejor imagen del sector justicia.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Ludeña (2019), Manzanares (2012) y Carrasco (2012) con el objetivo de estudiar la experiencia del monitorio concluyeron que su éxito está fuera de dudas y que constituye uno de los más efectivos medios para reclamar deudas. El primero aseveró que el 60% de las demandas de obligación de pago son monitorios y de ellos, más del 50% logran su propósito. El segundo indicó que su importancia radica además en dar origen al derecho procesal europeo, recomendando configurarlo como un proceso electrónico que para que continúe su éxito. Y el tercero, destacó que obliga a reflexionar sobre el cambio de mentalidad en los operadores de justicia y abogados, pues requiere que prime el proceder recto, buena fe y lealtad procesal, no solo para lograr una justicia ágil y eficiente, sino para evitar que el monitorio se convierta en un instrumento de abuso procesal.

Analizando comparativamente las tendencias del monitorio, Pérez (2019) recomendó su implementación en la Argentina, por ser un proceso rápido, simple y de poco costo que puede ayudar a la solución de la mora judicial.

En tesis contraria se encuentra a Palavecino (2011) quien bajo un paradigma sociocrítico y en base a la distinción entre los principios dispositivo e inquisitivo, concluyó que con el proceso monitorio se está ante un modelo de justicia inquisitiva incompatible con un sistema sociopolítico-democrático dado que no respeta derechos fundamentales ni las garantías de un proceso justo.

Efectuando críticas al rol del juez laboral frente al procedimiento monitorio, Delgado y Palomo (2019) concluyeron que el juez desarrolla un rol protagónico lamentablemente exagerado que ha rebasado la línea de lo tolerable, situación que indicaron debe ser corregida a fin que no se tuerza la esencia de tutela rápida que ostenta el monitorio. Proponen para ello que los jueces laborales muestren menor actividad en el procedimiento monitorio. En similar línea Delgado, Palomo y Acevedo (2019) señalaron que la escueta motivación de la sentencia expedida en el proceso monitorio constituye un desajuste práctico en la actuación del juez y la vulneración de los derechos a una sentencia fundamentada y al recurso, estándares mínimos del debido proceso. Para superar ello recomendaron que la sentencia debe cumplir con exponer una síntesis de hechos y alegaciones de las partes, análisis de pruebas, hechos que se estime probados y el razonamiento que conduce a ello; lo cual no atenta contra el objetivo de celeridad del monitorio.

Indagando sobre el problema de la inutilización del proceso monitorio en Colombia, Rincón-Almeyda (2016) concluyó que las limitaciones previstas para la notificación generan la denegación de justicia a través de un proceso célere, obligándolos a recurrir a un proceso ordinario.

Bajo un paradigma sociocrítico y enfoque cuantitativo sobre los recursos y la duración del proceso judicial en Brasil y España, Manica (2015) concluyó que, si bien los recursos influyen negativamente en la duración del proceso, sin embargo, son indispensables para corregir errores judiciales. En similar sentido, Lairse y Bohorquez-Artunduaga (2020) concluyeron que el argumento consecuencialista que fundamenta el proceso laboral de instancia única, no es sólido, lo que torna en inconstitucional dicho tipo de procesos.

En cuanto a los procesos laborales, Meza (2017) concluyó que la favorabilidad es la esencia del derecho procesal laboral, pero que este debe ser limitado o restringido a fin de conservar una normativa justa y eficaz.

A nivel nacional, con el objetivo de determinar la eficacia de los laudos arbitrales laborales, bajo un enfoque cuantitativo, Huamán (2018) concluyó que un 87.3% de sus encuestados consideraron que el laudo tiene un alto nivel de eficacia. De ellos el 78.9% lo considera así debido a la celeridad del arbitraje.

Sobre el rol de los jueces laborales en el Perú, bajo un enfoque cualitativo, Silva (2016) concluyó que el protagonismo es una tendencia en el procesalismo moderno. Finiquitó señalando que una de las razones principales la sobrecarga procesal es que el juez aun no ejercita a plenitud sus facultades.

Velásquez (2019) bajo un enfoque cualitativo concluyó que un principio rector es el de celeridad, solo así se garantiza la tutela judicial laboral efectiva.

Tras encuestas a jueces laborales con el objetivo de conocer el bajo nivel de emisión de sentencias en audiencias, Cristoval (2020) concluyó que la causa principal es la complejidad de los casos laborales.

En cuanto al proceso monitorio, Liñán (2016) analizó cualitativamente sus ventajas, concluyendo que fue la primera técnica de aceleración procesal. Agregó que la ciencia procesal no es estática y que sus modificaciones obedecen al desarrollo de la sociedad, en tal escenario propuso que se regule el monitorio en nuestro país.

La necesidad de incorporar el proceso monitorio en el ordenamiento peruano fue abordada por Hidalgo y Vargas (2020) quienes bajo un enfoque cualitativo e interdisciplinario concluyeron que dicha incorporación sería útil para acortar la duración de los procesos donde se exige una suma dineraria, combatiéndose la cultura de la morosidad al desproteger a los deudores morosos que aprovechándose de los elevados costos del aparato judicial logran desincentivar la exigencia del crédito.

La fundamentación epistemológica tiene coherencia con la línea de investigación de la reforma procesal laboral, y por ende, con la teoría de la autonomía del derecho procesal laboral, así como las teorías acerca del proceso y su incidencia en el rol de los jueces laborales.

Sobre la primera teoría está Paredes (2006) quien señaló que el derecho procesal laboral ha alcanzado autonomía tanto en el ámbito jurisdiccional como científico, pues no se sirve de los principios del proceso en general, sino que tiene los propios. Teoría compartida por Espinoza (2015) y Gamarra (2014) quienes agregan que tal autonomía se fundamenta en la protección o tutela compensadora del proceso. De modo similar para Fernández (2012), Ruay (2020) y Vicuña (2016), el proceso laboral es autónomo porque tiene principios y tribunales propios, quienes gozan de autonomía didáctica, jurídica y científica.

Sobre el proceso judicial y el rol que deben cumplir los jueces existen dos grandes teorías: el garantismo procesal y el activismo judicial (Godoy, 2008; Asencio, 2010; Alvarado, 2010; Ruay, 2020), posiciones ideológicas que son de suma importancia conocerlas (Ruay, 2015) para comprender el rol de la función jurisdiccional.

Para la primera, el proceso es eminentemente privado, el juez no debe actuar de oficio sino exclusivamente a petición de parte, no puede corregir vicios procesales ni alterar las reglas sobre la carga probatoria, tampoco podrá extender los efectos de la cosa juzgada a personas que no intervinieron en el proceso.

Para la segunda, el proceso es de carácter público, por ende, el juez cumple un rol protagónico en el proceso, asume la calidad de director de este actuando de oficio todos los actos procesales tendientes a subsanar cualquier vicio procesal y lograr la verdad, flexibilizando de ser el caso las reglas sobre las cargas probatorias y dejando abierta la posibilidad de extender la obligatoriedad de la cosa juzgada

hacia terceros. El rol activo del juez fue uno de los pilares para el éxito de la reforma procesal laboral en Chile (Tapia, 2015), habiéndosele concedido inclusive facultades para rechazar *in limine* las demandas cuando estas carecen manifiestamente de fundabilidad o acogimiento (Ampuero, 2009).

Entrando al desarrollo de las categorías cabe indicar que, la naturaleza alimentaria de las pretensiones laborales referidas por Fernández (2012), vinculados con los derechos laborales humanos (Arese, 2020), está recogida normativamente en los artículos 22° a 26° de la Constitución Política del Perú.

Los procesos laborales abreviados son los procesos judiciales previstos en el artículo 1° de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo, cuyas pretensiones son el cumplimiento de obligaciones de dar que se originan a partir de la prestación laboral de servicios como por ejemplo, el pago de beneficios sociales y económicos, pago y reintegro de remuneraciones, pago de indemnización por despido arbitrario, entre otros, tasadas en montos dinerarios (Huamán, 2018) con la limitación en su cuantía, de 50 Unidades de Referencia Procesal, esto es, para el 2020 a S/20 500.00 y para el 2021 a S/21 000.00. Son de competencia de los Juzgados de Paz Letrado Laboral. Para efectos de este trabajo se les ha denominado procesos abreviados de menor cuantía, a fin de distinguirlos de los procesos abreviados que tienen como pretensión la reposición al trabajo y cuya competencia es de los Juzgados Especializados de Trabajo acorde al artículo 2.2° de la citada ley.

La tutela especial de la justicia laboral se traduce en términos de celeridad y economía procesal (Bolaños, 2012). Para ello es fundamental el rol que desempeña el juez, quien debe poner en práctica sus principios, entre ellos, el principio protector que está presente de inicio a fin en el proceso (Arellano y Benfeld, 2017). En términos de Medina (2015), el juez debe ser consciente que brinda tutela urgente a un sector vulnerable, de ahí que se le conozca como justicia social (Palomo y Matamala, 2012); lo que ha generado que se les otorgue una defensa legal gratuita (Reynoso, 2020).

Han existido debates sobre la renovación del derecho procesal laboral; al respecto, Murgas (2012) resume las tendencias actuales del proceso laboral en: búsqueda efectiva de la celeridad, aplicación correcta de la oralidad, tendencia al fallo en audiencia y concentración procesal; a partir de los cuales se puede brindar

tutela encaminada a proteger los derechos de los trabajadores; tutela que a decir de Meza (2017) está teñida del principio de favorabilidad.

Si bien el juez laboral viene desempeñando dichas labores (Berrocal, 2016); no obstante, no ha sido suficiente para acelerar el proceso, pues la legislación actual lo obliga a transitar por todos los procedimientos previos a la emisión de una sentencia, entre ellas, necesariamente la celebración de una audiencia por tratarse de un proceso de esquema oral; oralidad que sin embargo no ha dado los resultados de celeridad esperados (Solano-Gómez, 2019).

Sobre el plazo razonable, el Tribunal Constitucional -en la sentencia contenida en el Expediente N° 00295-2012-PHC/TC- señaló que es el plazo que comprende el lapso de tiempo necesario para el desarrollo de actuaciones procesales pertinentes, así como para el ejercicio de los derechos de las partes, a fin de obtener una decisión definitiva que determine sus derechos u obligaciones.

El plazo razonable se relaciona con el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas (Delgado, 2018), el cual está regulado tanto a nivel nacional como internacional (Oubiña, 2016), pero su materialización requiere de diversos factores según recordó Apolín (2007), este afirmó también que las quejas por la lentitud son de larga data y si bien se han intentado infinidad de soluciones para acelerar los procesos judiciales, aun no se ha alcanzado.

El derecho a un proceso rápido en el ámbito laboral está previsto en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales al prescribir que cada Estado debe contar con un proceso dirigido a la rápida solución de los conflictos.

Los criterios objetivos a fin de evaluar si en los procesos judiciales se ha mancillado o no el derecho al plazo razonable son: (a) la complejidad del asunto; (b) el comportamiento de las partes; (c) la conducta de los funcionarios encargados del proceso (Apolín, 2007; Cortázar, 2012). A ellos le agregan la repercusión negativa de la demora en los litigantes (Perilla, 2020; Cortázar, 2012) y el promedio de duración de procesos de similar naturaleza (Oubiña, 2016; Espín, 2017). Para Salinas (2010) la labor valorativa de juzgamiento es tan compleja que no puede ser circunscrita dentro de un plazo legal; ergo, tales criterios deben ser objeto de revisión y mejora.

Analizando dichos criterios en un proceso laboral, el Tribunal Constitucional - en el voto en mayoría del Expediente N° 03360-2011-PA/TC- concluyó que el

proceso laboral no reviste complejidad, los demandantes no presentan conductas obstruccionistas ni dilatorias y el proceso está regido por un proceso abreviado donde los plazos son cortos, aseverando que cualquier demora será imputable al órgano jurisdiccional.

Sobre el comportamiento de las partes existe un estudio que revela que el incumplimiento de los contratos que es la causa principal de los procesos, se fundamenta en la teoría del incumplimiento eficiente (Shavell, 2006). En cuanto a los abogados, Wernz (2002) señaló que su conducta refleja los valores de la sociedad. Para Boza y Del Mastro (2009), el derecho pierde el rumbo porque es utilizado para engañar, por tanto, es el abogado el encargado de cambiar esa mirada, cumpliendo su rol conforme a los valores. Falla y Bullard (2005) sostuvieron que el *abogado del diablo* está presente en aquellos que utilizan de manera fraudulenta o abusiva los recursos bajo el amparo del derecho de acción.

Frente a ello existe en el proceso laboral, precisamente en el ámbito probatorio una exaltación del deber de colaboración de las partes elevado a la categoría de principio de cooperación (Saldarriaga, 2014). Esto tiene incidencia con el proceso monitorio, dado que como señaló Galicia (2012) este proceso busca impulsar una cultura jurídica en la que predomine una actuación eficiente del abogado litigante y las partes en el proceso,

Corresponde ahora definir al Proceso Monitorio. Existe muchas definiciones (Robleto, 2019; Sánchez, 2015; Pereira, 2010), los que a decir de Pérez (2006) se hace difícil un consenso debido a la variedad de formas que presenta en las legislaciones comparadas. La que más expresa su contenido es la presentada por Tapias, Muñoz y Latorre quienes citando a la Corte Constitucional de Colombia lo define como:

[...] Un proceso declarativo de naturaleza especial dirigido a que los acreedores de obligaciones en dinero de mínima cuantía, que carezcan de título ejecutivo puedan hacerlas exigibles de manera célere y eficaz, sustrayéndose de los formalismos procedimentales que ordinariamente extienden de manera innecesaria la duración de un proceso judicial (2016, p. 52).

La doctrina que existe sobre el monitorio expresa diversas características de este (Robleto, 2019; Concha, 2015; Corchuelo y León, 2016), entre ellos

destacamos: (a) busca el pago o la obtención rápida de un título ejecutivo; (b) inversión del contradictorio; (c) concentración del procedimiento; (d) intimación de manera previa al deudor; (e) emisión de un mandato de pago *inaudita altera pars*; (f) celeridad y economía procesal.

La naturaleza del monitorio no es tema pacífico, hay autores que le niegan su naturaleza jurisdiccional para considerarlo una técnica (Cortez y Moreno, 2017; Bermúdez, 2017), otros si bien le reconocen tal naturaleza (Bonet, 2011; Ramírez, 2019; Reina, 2018), empero niegan su carácter cognitivo y ejecutivo para reconocer solo una de ellas (Gómez, 2017; Robleto, 2019; Corchuelo y León, 2016) o ninguna, en este último caso para considerarlo como una extraña mixtura (Saza y Luna, 2020) o de naturaleza *sui generis* (Palomo, 2014).

Coincidiendo con Reina (2018) corresponde señalar que, dado que el monitorio -como está previsto en la mayor parte de la legislación internacional- está dividido en dos etapas, entonces su naturaleza es doble: ejecutiva y cognitiva. Para entender mejor esta naturaleza dual, corresponde exponer en qué consisten cada una de ellas: (a) Ejecutiva: Etapa en la que sólo interviene el actor y el juez. El primero debe probar con documentos (facturas, recibos, entre otros), la verosimilitud del crédito líquido, exigible y de baja cuantía. A partir de ello el juez dicta el auto que constituye título ejecutivo. En caso no exista oposición, dicho título se convierte en título de ejecución, terminando así el proceso monitorio como tal y empieza el proceso de ejecución. (b) Cognitiva: Se produce en caso el demandado se opone al mandato de pago. Este debe impugnar justificadamente la orden de pago, las partes son convocadas a una Audiencia idéntica al proceso sumario y se dicta sentencia que constituye título de ejecución.

Sobre los tipos del monitorio, las legislaciones presentan gran variedad en sus esquemas, de ahí que la tipología también sea variada (Calamandrei, 2006; Concha, 2015; Pérez, 2006; Tapias, Muñoz, Latorre, 2016). En resumen, la tipología es: (a) monitorio con/sin base documental; (b) monofásico y bifásico; (c) monitorio independiente y como etapa previa; (d) monitorio obligatorio, voluntario y de oficio; y (e) monitorio con/sin límite de cuantía. De ellos cabe destacar el monitorio documental que según el estudio realizado por Valero (2015) en Colombia, concluyó que es compatible con la Constitución al contar con una arquitectura procesal que garantiza el debido proceso y la igualdad.

Los aciertos del proceso monitorio son evidentes. Los elogios hacia este proceso no han faltado, pues se caracteriza por su rapidez en la atención a los usuarios del sistema de justicia, sea por el pronto pago o creación rápida de un título de ejecución, logrando con ello un exitoso desarrollo y sostenimiento hasta en los países donde se ha implementado (Reyes y Sierra, 2015), habiendo llegado a denominarse como el proceso estrella de los juzgados (Serrano, 2017), dando origen a su regulación a nivel comunitario como sucedió en la Unión Europea (Ramírez, 2011). Delgado, Palomo y Acevedo (2019) señalaron que el monitorio laboral chileno está consolidado como un instrumento importante para impartir justicia.

Muestra de que la implementación de un proceso especial para procesos de menor cuantía logra reducir los plazos procesales, son las diversas modificaciones legislativas que se han dado con los siguientes resultados:

Tabla 1.

Efectos en la duración del proceso por implementación de procesos especiales de menor cuantía

País	Tiempo de duración antes de la implementación	Tiempo de duración después de implementación de un proceso de menor cuantía
Brasil	5-6 años	273 días (1° inst.) y 326 días (2°inst.)
Paraguay	2-3 años	1 año y medio (1°) y 6 meses (2°)
Venezuela	4 años	más célere
Uruguay	2 años	3 meses (instancia única)
Chile		52 días
Colombia	6 años	366 días (1° inst.) 134 días (2° inst.)
Perú	5-6 años	8 meses a 1 año y medio

Fuente: Arese (2015: 2020).

El monitorio también ha recibido cuestionamientos. Uno de ellos es la pérdida de imparcialidad del juez, quien al dictar el mandato de pago pierde imparcialidad para resolver en definitiva el proceso en caso exista contradicción del demandado, pues ya habría adelantado juicio. Ello a decir de Concha (2015) hace que se vulnere el debido proceso, pese a ello indicó que esto no sucede en aquellos casos en que el proceso monitorio es aplicado para asuntos dinerarios.

Otro cuestionamiento es que la inversión del contradictorio que caracteriza a este proceso (Corchuelo y León, 2016), vulnera el derecho de defensa. La inversión del contradictorio supone una merma para el derecho de defensa del deudor y una alteración de la lógica procesal, donde es el deudor quien debe probar que no debe. Sobre ello, Ramírez (2019), concluyó que ello responde a la finalidad de acelerar el cumplimiento de las obligaciones, y no significa transgredir el derecho de defensa, pues el deudor cuenta el derecho a la acreditación escrita de la deuda por parte del acreedor, el cumplimiento de formalidades para el acto de notificación y la posibilidad de oponerse fundadamente a la ejecución.

El monitorio también es cuestionado por la escueta motivación que existe en sus sentencias (Delgado et al., 2019) lo que vulnera los derechos a una sentencia fundamentada y al recurso.

Se cuestiona también los defectos de la notificación. Si bien se ha indicado que la celeridad constituye uno de los aciertos del proceso monitorio; no obstante, también ha dado origen a la inseguridad jurídica, sobre todo cuando del acto de notificación se trata, muestra de ello dice Balbuena (1999), es que en los Países Bajos se ha derogado el proceso monitorio debido a que la rapidez con que se buscaba atender los asuntos generó un defectuoso procedimiento de notificación y situaciones de indefensión. En otros escenarios, se cuestiona también la rigidez de la exigencia de la notificación personal (Saza y Luna, 2020) y se le condiciona como un requisito imprescindible para la aplicación de las presunciones establecidas para el proceso laboral (Fernández, 2017).

Luna y Nisimblat (2017) recordaron que las disposiciones del proceso monitorio fueron acusadas de inconstitucionales hasta en dos oportunidades, pero la Corte Constitucional concluyó que no existe tal vulneración tras considerar que por el contrario el monitorio sí garantiza el acceso efectivo e integral a la administración de justicia, pues las partes tienen la posibilidad de ser oídas, en igualdad procesal y con las garantías mínimas del debido proceso como lo son defensa, contradicción, celeridad en los términos procesales e inclusive a la doble instancia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El paradigma sociocrítico fijó el sendero de este trabajo. Si bien el paradigma interpretativo busca comprender categorías a partir de significados otorgados por los participantes (Aldana, 2019); empero, es momento de seguir las tendencias actuales de la investigación científica jurídica que invitan a efectuar una investigación sociojurídica o sociocrítica basada en la justicia social (Denzin, 2015) que permita conocer al derecho en acción, viendo si es efectivo o no (Becerra, 2020; Leeuw, 2015), tarea que se realizó en este trabajo.

El enfoque de la investigación es cualitativo. Se recurrió a éste porque busca estudiar de manera científica todo aquello que guarda relación con el universo social y el mundo representacional del ser humano, es decir, estudiar las representaciones, las culturas y subculturas humanas, permitiendo identificar y comprender el comportamiento humano (Katayama, 2014).

El tipo de investigación es básica. Esta presenta cuatro niveles: exploratoria, descriptiva, explicativa y predictiva (Ander-Egg, 2011). Se siguió la de nivel descriptivo, debido a que se propuso recopilar aspectos relevantes de las categorías, a fin de tomar decisiones y formular propuestas de mejora.

El diseño es el abordaje que se utiliza en el proceso investigativo (Salgado, 2007); se acudió a la teoría fundamentada que en términos de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es un diseño y un producto a la vez, tiene como propósito inducir una teoría basada en datos recolectados en el campo de manera sistemática (Piza, Amaiquema y Beltrán, 2019) y no de los estudios previos (Salgado, 2007); además el análisis de datos debe efectuarse sistemáticamente a través de dos estrategias: la comparación constante (Glaser & Strauss, 1967; Hammersley, 1989) y el muestreo teórico (Soneira, 2006).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Tabla 2

Categorías y subcategorías apriorísticas.

Categoría	Definición	Sub categoría	Definición
Proceso laboral de menor cuantía	Proceso judicial cuya pretensión está vinculado al cumplimiento de obligaciones de dar de naturaleza laboral tasado en montos dinerarios (Huamán, 2018) con la limitación en su cuantía a 50 Unidades de Referencia Procesal.	Naturaleza del proceso laboral	La naturaleza alimentaria y urgente prevista en la Constitución Política del Perú. Asimismo, tiene naturaleza autónoma (Vicuña, 2016) porque cuenta con principios y tribunales propios.
		Actuación del juez laboral	El juez laboral debe tener siempre presente que brinda tutela urgente a un sector que por sus características es vulnerable (Medina, 2015), de ahí que se le exige una actuación especialmente activa (Murgas, 2012).
Plazo razonable	Lapso de tiempo necesario para el desarrollo de las actuaciones procesales básicas que requiere el caso con la finalidad de obtener una respuesta definitiva, sin dilaciones indebidas (Delgado, 2018).	Criterios del plazo razonable	Los criterios objetivos que se valoran para evaluar el plazo razonable son según Apolín (2007) (a) la complejidad del asunto; (b) el comportamiento de las partes; (c) la conducta de los funcionarios encargados del proceso.
Proceso monitorio	Es el procedimiento a través del cual, concurriendo los requisitos de ley, el Juez emite una resolución sobre el fondo a petición de la parte, sin el previo contradictorio (Pereira, 2010)	Beneficios del monitorio	(a) busca el pago o la obtención rápida de un título ejecutivo; (b) existe inversión del contradictorio; (c) hay concentración del procedimiento; (d) se emite un mandato de pago inaudita altera pars; (e) se cumple con la celeridad y economía procesal (Robleto, 2019; Concha, 2015)
		Críticas al monitorio	Inversión del contradictorio que ocasiona la vulneración del derecho de defensa (Concha, 2015; Ramírez, 2019; Delgado, Palomo y Acevedo, 2019; Luna y Nisimblat, 2017).

3.3. Escenario de estudio.

El escenario de estudio fue el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, sito en Calle Rufino Macedo N° 204B, Independencia. Conformado durante el periodo de investigación -mayo de 2019 a mayo de 2021- por cinco Juzgados de Paz Letrados Laborales y por tres Juzgados Especializados de Trabajo.

El Módulo está organizado de manera corporativa por los ocho Juzgados citados, su manejo administrativo es liderado por la administradora del Módulo. El personal jurisdiccional está organizado por áreas de trabajo -de calificación, de trámite, de ejecución y de notificaciones-, sus edades oscilan entre los 28 a 55 años. El Módulo cuenta con el Expediente Digital desde 2014 y Expediente Judicial Electrónico desde 2019.

3.4. Participantes

Para efectuar un buen muestreo según Ñaupas Mejía, Novoa y Villagómez (2011) primero se debe definir la población, que viene a ser el conjunto de elementos a estudiar. La población se conformó por los ocho jueces del Módulo y los 719 procesos judiciales abreviados tramitados en los cinco Juzgados de Paz Letrados Laborales de Lima Norte desde mayo de 2019 a mayo de 2021.

Se recurrió al muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) tomándose cinco procesos judiciales por cada mes que tuvieron audiencias, siendo un total de 110 procesos. En cuanto los jueces se logró una muestra significativa de seis jueces, se les codificó por grupos de acuerdo a su nivel (ver Tabla 3), en Jueces de Paz Letrado Laboral (JPLL) y Jueces Especializados de Trabajo (JET).

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se usó la observación, análisis documental y entrevista semiestructurada. Técnicas de la investigación cualitativa (Webley, 2010) que sirven en el ámbito jurídico para tratar la información de manera sistemática (Linos & Carlson, 2017).

La observación se usa para recoger información utilizando la vista y oído, apreciándose hechos, realidades y personas en su respectivo contexto (Ander-Egg, 2011). Se observó las audiencias únicas, observando las conductas de las partes y abogados, para lo cual se usó como instrumento la lista de cotejo.

Sobre el análisis documental se revisó 110 expedientes judiciales, utilizándose como instrumento la ficha de análisis documental.

La entrevista es el diálogo entre investigador y entrevistado, siendo por lo general éste una persona entendida en la materia (Cabezas, Andrade y Torres, 2018). Se utilizó entrevistas semiestructuradas que permiten que el entrevistador

no se ajuste a un cuestionario, sino que tiene unas preguntas que le sirven de guía para obtener datos relevantes a la investigación (Ander-Egg, 2011). Se usó esta técnica en una cantidad de personas calificadas (jueces).

3.6. Procedimientos.

La observación de las audiencias se realizó en forma directa y a través de sus grabaciones; la revisión documental fue a través del Sistema del Expediente Judicial Electrónico. Ante cada observación y análisis se fue trasladando los respectivos datos a las fichas de cotejo y análisis documental, respectivamente, continuando su análisis a través de las matrices de datos cualitativos.

El proceso de entrevistas se organizó en dos etapas, primero se puso en conocimiento de los informantes la importancia de su colaboración, se tomó su consentimiento informado y autorización para emplear la información dada; segundo, se entrevistó y procedió a la transcripción parafraseada, trasladando los datos a la matriz de categorización, triangulándose los datos, lográndose así validar, ampliar y profundizar su comprensión (Villafuerte, Intriago y Soto, 2015).

A partir de las matrices elaboradas se continuó con el análisis interpretativo de la información obtenida recurriendo a la categorización y codificación que a decir de Löblich (2017) corresponde a la investigación de ruta cualitativa, denominado también reducción de datos, finalizando con la interpretación y discusión respectiva (Vaismoradi, Jones, Turunen & Snelgrove, 2016). La codificación comprendió las tres propuestas por la teoría fundamentada, esto es, la codificación abierta, axial y selectiva, a partir de las cuales se logró obtener la teoría sustantiva contenida en las conclusiones aproximativas.

3.7. Rigor científico.

Se tuvo presente los criterios de credibilidad, dependencia, transferencia y confirmabilidad o auditabilidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para el caso de la credibilidad o máxima de validez (Given y Saumure, 2008), se efectuó la observación persistente y triangulación, captándose las experiencias de los participantes y trasladándolos a este trabajo (Mertens, 2005).

Por la confirmabilidad se cuidó que el relato o interpretación de los datos sea transparente y objetivo, minimizándose creencias, sesgos o prejuicios; para ello se recurrió a las matrices de datos cualitativos y la triangulación respectiva.

En cuanto a la transferibilidad se cuidó de recoger abundantes datos y un muestreo teórico suficiente. Todo ello a fin que al menos una parte o la esencia del trabajo pueda aplicarse a contextos similares (Savin-Baden y Major, 2013).

En cuanto a la dependencia o consistencia lógica (Guba y Lincoln, 1989) se cuidó de efectuar la descripción de los informantes, se comunicó las técnicas e instrumentos, se delimitó el contexto físico y social, de manera tal que otro investigador que efectúe el mismo análisis, pueda llegar a resultados equivalentes (Given y Saumure, 2008).

3.8. Método de análisis de la información.

Se ha señalado que esta es la fase oscura de la investigación cualitativa (Amescua y Gálvez, 2002); a fin de no caer en ello se indica que se ha tomado como método la estructura que presenta la teoría fundamentada, método que justifica la creación de una teoría inductiva sobre el comportamiento humano con una base empírica (Schetinni y Cortazzo, 2015) y ayudará a dar respuesta al problema planteado. Las fases están contenidas en la Figura 4 (véase Anexo 13).

3.9. Aspectos éticos.

Se tuvo presente los postulados del Código de Ética en investigación de la Universidad César Vallejo actualizado por Resolución N° 0262-2020/UCV. Igualmente, los de la Declaración de Singapur y de Helsinki sobre la conducta de los investigadores y el tratamiento que se debe dar a los participantes.

Se aplicó el principio de beneficencia, buscando el beneficio para los participantes, y el de justicia, tratándose a todos los participantes en forma igual.

El principio de autonomía también estuvo vigente durante la investigación puesto que se cuidó que los participantes lo hagan de manera libre y consciente.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Procedimientos de recolección de datos

El trabajo de campo se realizó en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte de Lima Norte. Luego de elaborado el plan de trabajo, se solicitó autorización a la Administradora del Módulo; en seguida, se inició la observación participante de las audiencias y la revisión de expedientes; ante las medidas de emergencia por la Covid-19 se continuó el trabajo de campo de manera virtual.

Durante la recolección de datos se usó el diario de campo registrándose la información además en la lista de cotejo y en la ficha de análisis documental. El trabajo de campo se extendió tres meses más de lo previsto. Para las entrevistas se utilizó la cuenta de Google Meet de la Universidad César Vallejo con la cual se pudo realizar y grabar dichas entrevistas. En su ejecución se añadió una pregunta relacionada al objetivo general de la investigación.

Luego se procedió a su transcripción y análisis en la matriz de triangulación.

4.2. Análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos

Guía de la entrevista

Primer objetivo específico: Criterios del plazo razonable.

Tanto los Jueces de Paz Letrado Laboral (JPLL, en adelante) como los Jueces Especializados de Trabajo (JET, en adelante) coincidieron que los procesos laborales de menor cuantía no son complejos. La juez JPL2 destacó que “hay procesos que vienen con resoluciones donde se amparó su régimen laboral y solo corresponde liquidar sus beneficios sociales”. Su simpleza según el juez JPL3 radica en que “las reglas materiales del derecho laboral están bien precisadas y el juez solo verifica el cumplimiento o incumplimiento de ellas”; además según destacó la juez JET6 no son complejos porque “después del II Pleno Supremo Laboral los jueces de paz letrado solo conocen casos donde la relación laboral está reconocida”.

Sobre el sentido de las decisiones los JPLL señalaron el 95% de sentencias declaran fundada la demanda. Sobre las apelaciones señalaron que un 95% de

sentencias se confirman; para los JET esto se da en más del 85%, precisando el JET5 que esto se da “porque las partes traen teorías del caso poco creíbles”.

Sobre la conducta de las partes y los abogados ambos grupos consideraron que no han sido calificados como obstruccionistas o dilatorias, empero a decir de la juez JPL2 se “valen de articulaciones propias de la norma para causar dilaciones”, ello en palabras del juez JPL3 es porque “es una cultura en realidad de los abogados de llevar procesos largos, no querer conciliar, entorpecer el flujo de la información”. Sobre la conducta de los funcionarios señalaron que su conducta sí propicia que el proceso se resuelva en corto tiempo ya que a decir del juez JPL3 “hay una cultura organizacional que apunta a la productividad, lo cual se ha visto reforzado con el EJE”. No obstante, anotaron también que hay factores como las notificaciones físicas y carga procesal que no facilitan tal labor; la juez JPL2 destacó que “se quisiera hacer juicios en menor tiempo, pero hay factores que deben contribuir a ello, por ejemplo, acelerar las notificaciones”.

Segundo objetivo específico: Plazo en que se resuelven los procesos

Los JPLL señalaron que emiten la sentencia después de 30 a 60 días de presentada la demanda dependiente del tipo de notificación y que, en segunda instancia, se resuelve después de un año, sobre esto el juez JPL3 precisó que “he visto un proceso que retornó en 7 meses lo cual es inusual porque generalmente demoran más”. Para los JET existe consenso que la demora se presenta en los juzgados especializados ya que fijan las vistas de la causa después de tres a ocho meses de elevados por la carga propia que tienen, y para resolver transcurre otros meses más, la juez JET6 confesó que “se duplica lo que duró en primera instancia, hay retraso”.

Tercer objetivo específico: Ventajas y cuestionamientos del monitorio.

En cuanto a las ventajas, ambos grupos consideraron que con el monitorio se harían realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal, lográndose un proceso rápido y sencillo, obteniéndose además en términos del JET5 “ahorro de costos al Estado”. Sobre la celeridad el JPL3 añadió que “mas bien hoy en día con las audiencias no se cumple con el principio de celeridad, cuando ya no es necesario su celebración”. En cuanto a la concentración, la juez JET4

agregó que “deberíamos preocuparnos por la conciliación quizá establecerlo como un requisito externo”.

Todos los cuestionamientos al monitorio fueron refutados por los JPLL y por los JET. Ambos grupos concordaron que no se vulnera el derecho de defensa ni el juez pierde imparcialidad al igual que sucede con los jueces que resuelven las medidas cautelares o los procesos de ejecución.

Respecto al cuestionamiento sobre la motivación del mandato de pago, ambos grupos indicaron que debe contener una fundamentación mínima, precisando los datos que debe comprender para no vulnerarse este derecho.

Sobre la forma de notificación los JPLL descartaron la notificación personal y se orientaron por la notificación electrónica y por cedulón. Sobre esto la juez JPL2 recordó que “ha conocido procesos que duran mucho tiempo por intentar la notificación personal, lo cual retrasa los procesos”. Los JET consideraron válida la notificación por correo o casilla electrónica, solo la juez JET6 consideró que no debería efectuarse la notificación por dichos medios tecnológicos debido a que “hoy todavía no todos manejan esas herramientas tecnológicas”.

Objetivo general

Los JPLL respondieron que las demandas se presentan con el caudal probatorio suficiente para emitir desde la calificación un mandato de pago; los JET en similar sentido agregaron que en aquellos casos no son necesarias las audiencias. En tal escenario, ambos grupos coincidieron en la viabilidad de la implementación del monitorio para los procesos laborales de menor cuantía, como alternativa de celeridad, sobre todo en aquellos casos donde la relación laboral está acreditada.

La juez JPL1 afirmó que “sí es viable porque si no hay discusión sobre la relación laboral, sería más célere”. La juez JPL2 agregó “sería bueno implementarse el monitorio a fin de lograr mayor celeridad en los procesos”. Por su parte, el juez JET5 afirmó que “el monitorio debería implementarse en el Perú, pero hay que pensar como ejecutar esos procesos”, entrando en detalle la juez JET6 agregó que el monitorio podría aplicarse para “acortar los plazos y lograr procesos más céleres; si el juez lo considera suficientemente puede emitir el mandato de pago y solo aquellos casos que no tengan formalizado el vínculo laboral o no se cuente con documentos de la autoridad de trabajo, inspecciones u otros, recién

convocar a audiencia”. La juez JET4 propuso además que “deberíamos aplicarlo como piloto en nuestra Corte”.

Ficha de análisis documental

Primer objetivo específico: Criterios del plazo razonable

Se obtuvo como resultado que en todos los expedientes se ofrecieron pruebas documentales y en menor medida exhibiciones, declaraciones de parte o testigos y pruebas de oficio (véase anexo 7), no se ofreció ninguna pericia.

Se halló que en el total de las sentencias los jueces fundamentaron su decisión en documentos. Solo una sentencia se fundamentó además en una exhibición, y las otras en número menor en declaraciones, testimoniales y pruebas de oficio. Ninguna se fundamentó en pericias e inclusive hubo un caso donde la prueba de oficio actuada no fue meritada en la sentencia.

En relación al sentido de las decisiones se tuvo como resultados que las sentencias son confirmadas en su mayoría y otro número importante quedaron consentidas. Solo una fue revocada y otra anulada. El 44.44% aún no han tenido pronunciamiento de segunda instancia.

Sobre la conducta de los funcionarios, se apreció un número importante de casos donde realizaron Juzgamiento Anticipado y emitieron el fallo en audiencia.

Segundo objetivo específico: Plazo en que se resuelven los procesos.

En primera instancia se expidió sentencia en un promedio de 158.3 días. En segunda instancia se expidió la sentencia en 473.8 días. El promedio desde la sentencia de primera instancia hasta la de segunda instancia fue de 315.6 días.

Lista de cotejo

Primer objetivo específico: Criterios del plazo razonable

De las 110 audiencias se observó que en pocos casos las partes dedujeron excepciones y en menor número formularon cuestiones probatorias; además, en ninguna las conductas de las partes o abogados fue calificada como alegaciones de hechos falsos, tampoco hubo conductas dilatorias ni obstruccionistas (véase anexo 8).

4.3. Análisis e interpretación de las categorías apriorísticas y emergentes

Primer objetivo específico

Los datos recogidos de las entrevistas, revisión documental y observación, relevaron que los procesos laborales de menor cuantía no son complejos y que el medio de prueba principal es el documento.

Los datos sobre el sentido de las decisiones, evidenció que el transcurso procesal que la ley obliga previo al dictado de la sentencia, no son sino requisitos formales que generan dilaciones indebidas.

La observación y entrevistas permitieron conocer que la conducta de los abogados no fue calificada como dilatoria u obstruccionista en las audiencias.

En los procesos laborales abreviados de menor cuantía concurren los tres criterios para exigir su tramitación y resolución dentro de un plazo razonable.

Segundo objetivo específico

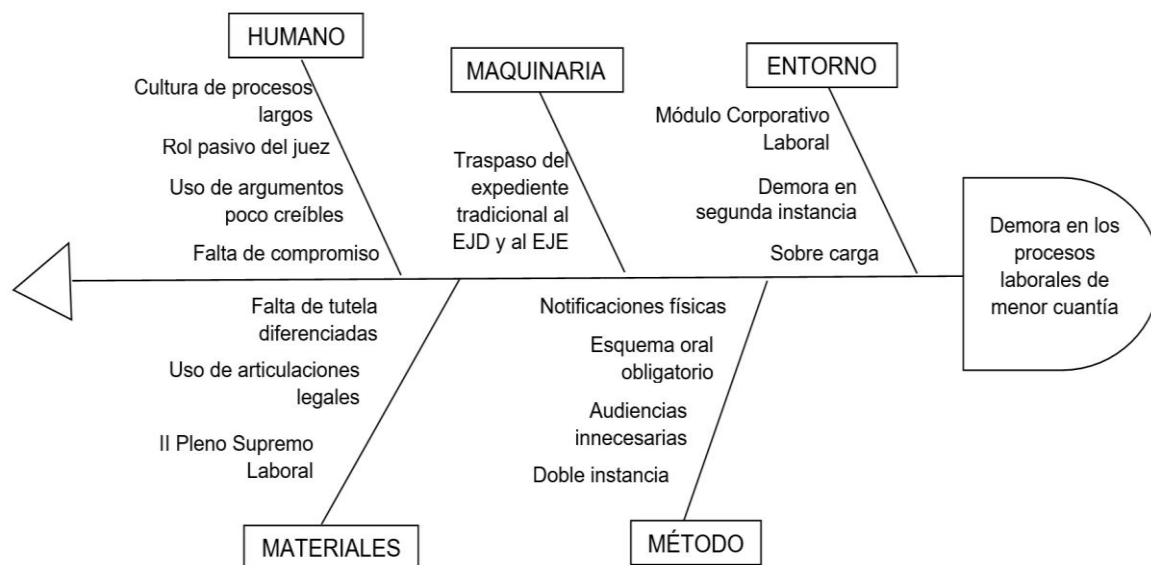
Si bien del análisis comparativo de los resultados de la revisión documental y las entrevistas se advierte discrepancias en cuanto a los plazos -los jueces señalaron 30 a 60 días y la revisión documental mostró 158.3 días-; sin embargo, como señala Okuda y Gómez (2005) ello no disminuye su credibilidad, pues dicha diferencia tiene sustento en la fuente y el escenario en que se recolectó los datos.

En el caso específico cabe indicar que, los 158.3 días se obtuvo del promedio de los cinco Juzgados de Paz Letrados Laborales en el periodo de mayo de 2019 a mayo de 2021 donde existieron juzgados que demoraron en resolver los procesos hasta en 914 y 971 días, siendo los plazos mayores en el 2019 y 2020, mientras que las entrevistas se realizaron en setiembre de 2021, fecha en la cual los procesos judiciales de este tipo disminuyeron debido a la pandemia por Covid-19 y por tanto permitió que estos procesos se resuelvan en menor tiempo, habiendo juzgados que como se refleja en la ficha de análisis documental cumplieron el plazo legal resolviendo en menos de 50 días inclusive; ello evidencia cómo la fuente y el escenario explican las diferencias halladas.

Los resultados mostrados revelan que este tipo de procesos se vienen resolviendo no solo fuera de los plazos legales, sino que exceden hasta cinco veces dicho plazo. Las causas principales de ello son las siguientes:

Figura 1

Diagrama de Ishikawa sobre las causas de la demora de procesos laborales



Tercer objetivo específico

Todos los participantes coincidieron en las ventajas que traería de implementarse el monitorio, entre ellas, que se harían realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal, siguiéndose un proceso más rápido, sencillo y de gran ahorro. Inclusive la JET6 destacó que el monitorio “ayudaría a la formalización de las relaciones laborales”. Igualmente, todos los participantes refutaron las críticas o cuestionamientos que existe contra el monitorio, habiéndose consensuado que el monitorio no vulnera ningún derecho.

Objetivo general

Todos los informantes coincidieron sobre la viabilidad del monitorio para los procesos laborales de menor cuantía, lo cual lograría celeridad al reducirse los plazos procesales.

Surgió como categoría emergente el Segundo Pleno Supremo Laboral que a decir de la informante juez JET6 es el que limita la competencia de los jueces de paz letrado laboral a casos simples. Efectivamente este cuestionado Pleno (Vásquez, 2018) ha dado lugar a la reducción de la competencia de los jueces de paz letrados laborales y el incremento de procesos a nivel de juzgados especializados, con la consecuente sobre carga laboral que justifica la demora en resolver los procesos de menor cuantía en segunda instancia. Es una categoría importante a mencionar

porque ratifica que los jueces de paz letrados laborales solo conocen procesos simples.

Emergió también la conciliación laboral. Se trata de una etapa procesal mediante el cual se busca finalizar el proceso a través del consenso de las partes. Los participantes mostraron su preocupación sobre la desaparición de la conciliación ante un proceso monitorio. Respondiendo a esta duda cabe indicar que la conciliación puede ser considerada un requisito de admisibilidad, como se aplica en el monitorio laboral chileno (Palavecino y Ramírez, 2010).

La calificación exhaustiva de la demanda también emergió como categoría en tanto que a decir de la juez JET1, desde la calificación el juez puede advertir si la demanda es fundada o no. Este tipo de calificación ha sido denominada por el doctor Toledo (2019) como la calificación finalista de la demanda, en virtud de la cual, la calificación de la demanda no debe efectuarse desde una perspectiva inmediata sino proyectándose al pronunciamiento definitivo o de fondo. Esta categoría emergente resultó importante porque destaca la labor que vienen y deben seguir efectuando los jueces laborales, con mayor razón cuando se está ante procesos simples.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados alcanzados fueron que los procesos laborales de menor cuantía no son complejos; si bien ello discrepa de los hallazgos alcanzados por Cristoval (2020), de que los procesos laborales son complejos, sin embargo, cabe indicar que no se debe generalizar los procesos laborales como se ha hecho en la normativa actual, sino más bien reconocer que, así como existen procesos complejos también hay procesos simples y para estos se debe buscar también un trámite simple pues como señaló el jurista peruano Pasco es “nefasto retardar la resolución de un caso sencillo” (Canchari y Chávez, 2008, p. 21).

La falta de complejidad resultante obedeció además a que el medio de prueba documental por excelencia es la prueba documental. Dicho hallazgo permite afirmar que la incorporación de un monitorio documental definido por Calamandrei (2006), Concha (2015), Pérez (2006) y Valero (2015), sería una alternativa válida.

El resultado sobre el sentido de las decisiones discrepa con la tesis de Manica (2015) de que los recursos impugnatorios son indispensables para corregir

errores judiciales; sin embargo, ello no se presenta en este caso, pues las sentencias son confirmadas en su gran mayoría, por lo tanto, lo único que está ocasionando el uso de los recursos, es alargar el proceso, alentando según Hidalgo y Vargas (2020) la morosidad y desincentivando la exigencia del crédito al trabajador demandante.

Los hallazgos sobre la conducta de los abogados evidencian que son contrarias al principio de colaboración señalado por Saldarriaga (2014), siendo justamente el proceso monitorio una alternativa válida para acabar con dichas conductas, pues a decir de Galicia (2012) y Carrasco (2012) el monitorio obliga al cambio de mentalidad hasta llegar a una cultura jurídica donde predomine la eficiente actuación del abogado y las partes litigantes.

La concurrencia de los tres criterios hallados sobre el plazo razonable, si bien fue criticada por Salinas (2010) al señalar que tales criterios deben ser objeto de revisión y mejora, sin embargo, ellos son criterios básicos para dicha disquisición, tanto más si se trata de criterios objetivos (Apolín, 2007) cuya evaluación se ha demostrado es posible.

Pese a ello la duración de los procesos hallada en los resultados discrepa con la duración legal de tales procesos, que en primera instancia debe ser de 50 días y en segunda instancia de 35 días, conforme a:

Figura 2

Flujo y plazos legales en el proceso abreviado laboral



Fuente: Ley N° 29497.

En los resultados se ha mostrado que los plazos reales son de 158.3 días en primera instancia y 473.8 días en segunda instancia. Dichos resultados evidencian que los inicios plausibles que comentaron Vinatea y Toyama (2012) ya no persisten, sino que más bien estamos ante una justicia laboral decididamente morosa (Arese, 2015), o ineficiente y retardada (Bolaños, 2012) donde los procesos de este tipo se

vienen resolviendo no solo fuera de los plazos legales, sino que exceden hasta cinco veces dicho plazo.

Ante ello, pensar en el proceso monitorio es una alternativa válida, con mayor razón si todos los participantes no solo coincidieron que su implementación sería ventajosa, sino que han refutado todas las críticas contra el monitorio expuestas por Palavecino (2011), Concha (2015) y Ramírez (2019), habiéndose consensuado que el monitorio no vulnera ningún derecho y que los cuestionamientos efectuados en la doctrina son solo temores o apegos a dogmas sacrosantos que no tienen mayor fundamento.

La crítica sobre la escasa motivación quedó resuelta por los participantes al indicar que este debe contener como mínimo la mención de las pruebas que acreditan la relación laboral, los datos laborales, los conceptos amparados con la precisión de las leyes que las sustentan y la liquidación de lo que se ordena pagar. Lo que sí llamó la atención fue que para el juez JET5 bastaría con que se expida como un auto similar a los que se expiden en procesos de ejecución. Esta propuesta si bien es respetable, no obstante, no se comparte porque podría servir como sustento de cuestionamientos contra el mandato de pago, haciéndole perder su sentido de celeridad.

La notificación personal fue descartada por los JPLL por el retardo que ocasionaría, posición respaldada por el estudio de Saza y Luna (2020). La apertura mostrada por la mayoría de los participantes hacia la flexibilidad en las notificaciones en el proceso monitorio es de suma importancia, pues de lo contrario se podría llegar a la inutilización del proceso como sucedió en el escenario analizado por Rincón-Almeyda (2016).

Los resultados sobre la viabilidad del monitorio para los procesos laborales de menor cuantía coinciden con los hallazgos de Ludeña (2019) y Ramírez (2011) sobre el éxito del proceso monitorio. Este éxito estaría asegurado si se toma en cuenta que en el escenario de estudio cuentan con la herramienta tecnológica del Expediente Judicial Electrónico, es decir, su tramitación electrónica estaría asegurada, cumpliéndose así la recomendación que efectuó Manzanares (2012) para que continúe el éxito del proceso monitorio. Al respecto, el juez JET4 propuso inclusive que “deberíamos aplicarlo como piloto en nuestra Corte”. Estas afirmaciones de los jueces participantes ratifican las conclusiones de Liñán (2016)

en cuanto a que la ciencia procesal no es estática y que su avance obedece al desarrollo de la sociedad.

Lo anterior es consecuencia de la concepción que tienen los jueces sobre la autonomía y naturaleza alimentaria del proceso laboral, la tutela urgente que debe recibir y el rol del juez en dicho escenario, aspectos reflejados en las cuatro primeras preguntas de las entrevistas.

Para ambos grupos el proceso laboral es de naturaleza alimentaria y de tutela urgente, urgencia que se relaciona con la eficacia del proceso pues como reveló el estudio de Huamán (2018) las personas consideran eficaz el proceso en la medida de su celeridad.

Sobre la autonomía, ambos grupos coincidieron que es autónomo. Solo para el juez JET6 no es autónomo porque se debe recurrir a la Constitución y tratados internacionales. Esta última aseveración se considera inexacta porque si bien es cierto en el proceso laboral se debe resolver atendiendo a dichas normas supralegales, empero no por ello pierde su autonomía tal como han coincidido Paredes (2006), Espinoza (2015), Gamarra (2014), Fernández (2012), Ruay (2020) y Vicuña (2016).

Sobre la conducta del juez, ambos grupos señalaron que el juez laboral debe tener un rol protagónico no solo porque así lo establece la ley, sino que como señaló el juez JET4 *“los jueces formados en el ámbito laboral son distintos con otra mentalidad”*. Dicha posición si bien teóricamente es compartida con lo señalado por Berrocal (2016) y Silva (2016), sin embargo, no se debe dejar de valorar que su ejecución no está siendo totalmente efectuada -como lo aseveró el JET5- lo que justifica la conclusión del último autor en el sentido que esta es una de las causas de la sobrecarga procesal. Situación que debe preocupar a las autoridades encargadas de velar por el desempeño de los jueces, pues solo cuando el Juez ejecute su rol activo se logrará el éxito en la reforma procesal laboral tal como sucedió en Chile (Tapia, 2015).

Para concluir este apartado corresponde según Soneira (2006) presentar el paradigma de codificación o diagrama lógico a fin de organizar las conexiones de los datos que fueron emergiendo durante la investigación, cumpliendo dicho propósito presentamos la siguiente Tabla.

Tabla 3*Paradigma de codificación axial*

Elemento	Descripción
Fenómeno	Procesos laborales de menor cuantía resueltos fuera de un plazo razonable y proceso monitorio documental como alternativa de celeridad.
Condiciones causales	Falta de regulación legal de un proceso simple Sobrecarga en segunda instancia Celebración de audiencias Notificaciones a domicilio no electrónico
Contexto	Legislación generalizada para procesos simples y complejos Pretensiones de naturaleza alimentaria de urgente atención En casos simples el Juez solo liquida o calcula montos Casos simples donde no hay controversia sobre la relación de trabajo II Pleno Supremo Laboral limitó la competencia de los JPLL 100% decide con prueba documental, las demás solo las corroboran Sentencias mayoritariamente fundadas y confirmadas
Estrategias de acción	Propiciar los juzgamientos anticipados Propiciar la emisión del fallo en audiencia Regular un proceso simple sin audiencia para casos sencillos
Condiciones intervinientes	Existe organización modular Existe presunciones legales y normas sustantivas claras Se cuenta con Expediente Judicial Electrónico
Consecuencias	Se propiciará nueva cultura de litigio Los principios de celeridad, concentración y economía procesal se harán realidad Ahorro de tiempo y costos lográndose un proceso célere Formalización del trabajo y respeto a los derechos laborales

4.5. Conclusiones aproximativas

Se concluye con esta investigación que los procesos laborales abreviados de menor cuantía deben ser tramitados bajo el esquema del proceso monitorio documental a fin de lograr que se resuelvan en forma célere.

Se constató que este tipo de procesos -pese a su sencillez- no son resueltos en un plazo razonable. Frente al actual proceso abreviado dilatorio, los informantes

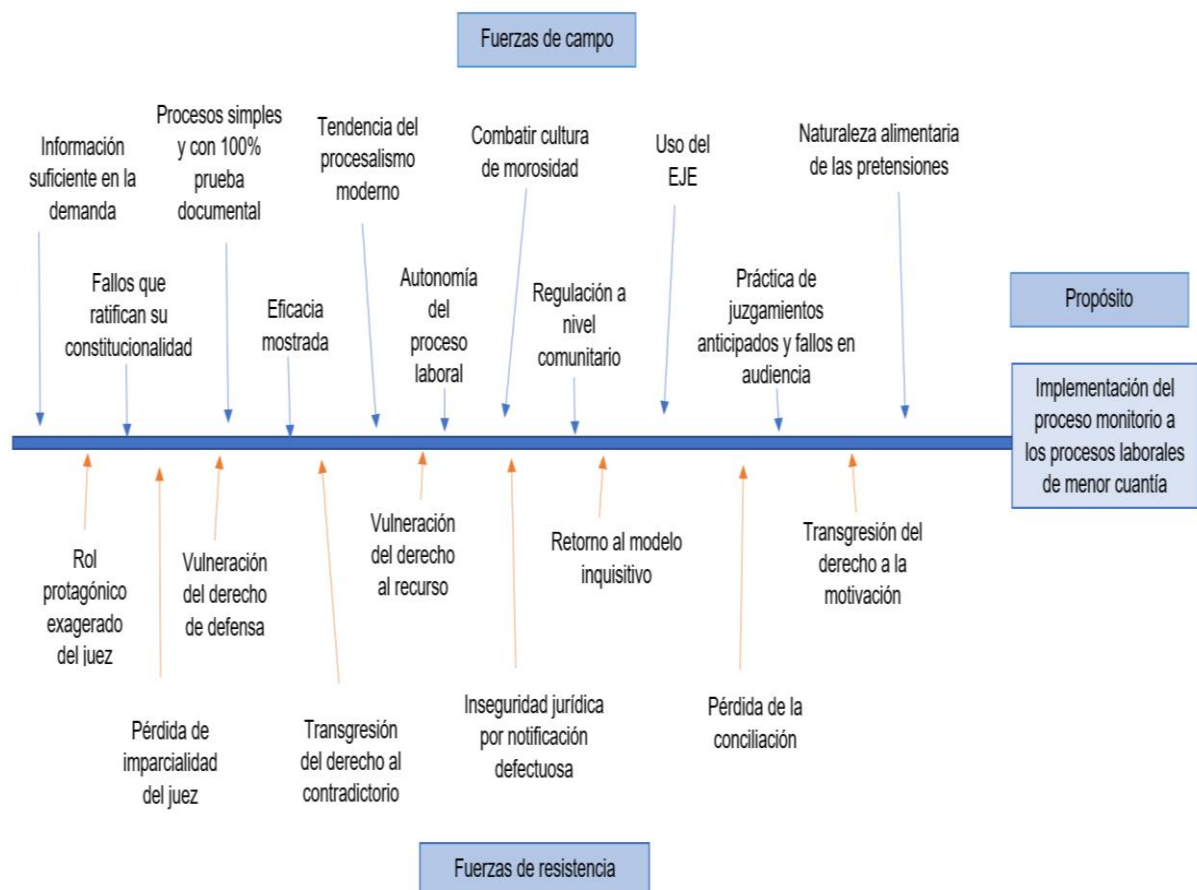
proponen el proceso monitorio documental porque toda la información que requieren para la emisión de la sentencia está contenida en los documentos que se acompañan en la demanda, siendo innecesario transcurrir por todo el *iter* procesal que exige la Ley N° 29497.

Ello coincide con los resultados del análisis documental de que en el 100% de este tipo de procesos, las sentencias se sustentaron en documentos. Lo anterior se corrobora cuando en las audiencias se ha visto que existe un número significativo de juzgamientos anticipados y fallos en audiencias, lo cual demuestra que la celebración de audiencia en este proceso es innecesaria y, por el contrario, genera dilaciones para resolver prontamente el proceso.

De implementarse el proceso monitorio documental se lograría que los procesos de menor cuantía se resuelvan en un plazo celeré conforme su naturaleza lo amerita, contribuyendo a un cambio en la forma de litigio, propiciándose además la formalización de las relaciones de trabajo. En síntesis, existen fuerzas de impulso que sustentan la implementación del monitorio, como:

Figura 3

Diagrama de fuerzas de campo sobre la implementación del monitorio laboral



4.6. Validez del estudio

Se ha cumplido con los criterios de credibilidad, dependencia, transferencia y confirmabilidad precisados en el Capítulo III acerca del rigor científico (véase páginas 16 y 17).

Finalmente cabe indicar que, la recolección de datos a través de métodos y técnicas variadas correspondientes a la investigación cualitativa, permitieron obtener la diversa y rica información contenida en los resultados presentados, los que luego de su triangulación respectiva podemos afirmar que son válidos. No obstante, se reconoce que se hubiese logrado mayor riqueza si se habría acudido al método del *focus group* que por las medidas de emergencia sanitaria en que nos encontramos no ha sido posible.

V. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados han comprobado que tanto la sencillez de los procesos laborales de menor cuantía como el hecho que el medio probatorio por excelencia de este tipo de procesos es el documento, son razones válidas para concluir que los procesos laborales de menor cuantía deberían ser tramitados bajo el esquema del proceso monitorio documental, con lo cual se lograría que estos se tramite en forma célere.

Segunda: Se constató que en los procesos laborales abreviados de menor cuantía concurren los criterios para ser tramitados dentro un plazo razonable, en tanto que se trata de procesos sencillos que son resueltos base a documentos, el comportamiento de las partes no es desleal ni contraria a los fines del proceso y los funcionarios del juzgado tienen la predisposición de resolver los procesos en forma célere.

Tercera: Conforme a la legislación vigente los procesos laborales abreviados de menor cuantía deben ser tramitados bajo un esquema procesal de interposición de la demanda, emplazamiento y contestación del demandado, celebración de audiencia única y sentencia; dicho escenario genera que los procesos no sean tramitados ni resueltos en forma definitiva dentro de un plazo razonable, pues son resueltos en 158.3 días en primera instancia y en 473.8 días en segunda instancia, excediéndolo hasta en tres y cinco veces, respectivamente.

Cuarta: Las ventajas del monitorio son hacer efectivos los principios de celeridad, concentración y economía procesal. Todos los cuestionamientos contra el monitorio son solo temores o apegos a los dogmas sacrosantos de las figuras procesales clásicas, que no tienen mayor fundamento pues han sido refutados por los jueces entrevistados.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que realice el análisis documental y entrevistas, a fin de determinar la complejidad de los procesos laborales abreviados de competencia de los jueces de paz letrados laboral a nivel nacional.

Segunda: Se recomienda al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que realice las mediciones a través del sistema informático del Poder Judicial, sobre el tiempo que demoran en resolverse en forma definitiva los procesos laborales abreviados de competencia de los jueces de paz letrados laboral a nivel nacional.

Tercera: Se recomienda a la Comisión de la Mesa de Trabajo implementada para la modificación de la Ley N° 29497 que se estudie la posibilidad de incorporar el proceso monitorio documental laboral como mecanismo de aceleración de los procesos laborales de menor cuantía que son de competencia de los jueces de paz letrado laboral.

Cuarta: Se recomienda al Congreso de la República se modifique la Ley N° 29497, para incorporar el proceso monitorio documental laboral como mecanismo de aceleración de los procesos laborales de menor cuantía que son de competencia de los jueces de paz letrado laboral, de acuerdo con la propuesta presentada.

VII. PROPUESTA

Conforme a los requisitos de las proposiciones de ley establecidos en el artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, se hace la siguiente propuesta:

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL PROCESO MONITORIO A LA LEY N° 29497.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los procesos laborales de obligaciones de dar que no superan las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) son procesos de naturaleza alimentaria y de sencilla resolución, en tanto que se trata de procesos donde la relación laboral no es controvertida y está respaldada por medios probatorios de carácter documental, frente a los cuales el Juez calcula los montos de los conceptos demandados; pese a dicha sencillez, los plazos en que vienen siendo atendidos superan en demasía los plazos previstos en la Ley N° 29497.

La sencillez de dichos procesos evidencia que no es necesario transcurrir por el todo el procedimiento previsto para los procesos abreviados y ordinarios contemplados en la Ley N° 29497, en tanto que desde la calificación de la demanda el Juez tiene elementos suficientes para expedir un mandato de pago. Por tanto, se hace necesario la incorporación para dichos casos, de un trámite procesal simple y célere como es el proceso monitorio documental que en realidades cercanas han dado resultados positivos.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEY NACIONAL

El presente proyecto de ley se limita a incorporar disposiciones al artículo 48° de la Ley N° 29497 con el objeto de incorporar un proceso más ágil, sencillo y célere para la tramitación de procesos de menor cuantía, con el cual no solo se lograría su tramitación dentro de un plazo razonable, sino que ayudaría a la formalización de las relaciones laborales y un cambio en la forma de litigio.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Este proyecto de ley no genera costo al erario público en tanto que no implica creación de Juzgados, aumento de jueces ni personal jurisdiccional; por lo que, su

implementación tendría costo cero. Por el contrario, los beneficios recaerían no solo en los usuarios del sistema de justicia sino en el propio sistema de justicia con ahorro de tiempo, costos y mejora de su imagen frente a la comunidad jurídica.

IV. FÓRMULA LEGAL:

Artículo 1.- Objeto y fin de la ley. Tiene por objeto incorporar el proceso monitorio documental a la Ley N° 29497.

Artículo 2.- Modificación de la Ley N° 29497. Incorpórese en el Capítulo II del Título II de la Ley N° 29497, los siguientes artículos:

Artículo 48°-A.- Proceso monitorio documental

Se aplicará este proceso a las pretensiones contenidas en el numeral 1 del artículo 1° de esta Ley.

Artículo 48-B°.- Emisión del mandato de pago

Al calificar la demanda el Juez verificará si los medios probatorios ofrecidos acreditan la existencia de la relación de trabajo conforme a las reglas probatorias en el artículo 23° de esta ley, y si estima fundadas las pretensiones las acogerá emitiendo un mandato de pago contra el demandado. En caso no existan elementos suficientes para dicho pronunciamiento o considere que el caso es complejo, convocará a las partes a una audiencia única, continuándose el trámite conforme al proceso laboral abreviado.

Artículo 48°-C.- Notificación al demandado.

La notificación al demandado con la demanda, anexos y el mandato de pago se efectuará mediante la notificación electrónica a su Casilla Electrónica registrada en el SINOE, a su correo electrónico que el demandante acredite en la demanda de uso no menor a los tres últimos meses o mediante cédula conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Civil privilegiándose la notificación al domicilio real que figure en la base de datos del RENIEC o del RUC.

Artículo 48°-D.- Oposición al mandato de pago y efectos.

El demandado podrá oponerse al mandato de pago dentro de los 10 días hábiles. La oposición solo podrá fundarse en la inexigibilidad de la deuda por: haberse efectuado el pago, falta de concurrencia de los elementos de la relación de trabajo; inexactitud de los datos laborales consignados en la demanda como monto de las remuneraciones o periodos laborados, debiendo en este caso presentar su liquidación respectiva.

Presentada la oposición, el Juez citará a las partes a una audiencia única, que deberá realizarse dentro de los 15 días siguientes, siguiéndose en ella las reglas del proceso abreviado.

Si no existe oposición, el Juez dispondrá el inicio de la ejecución forzada.

Artículo 48°-E.- Contenido del mandato de pago.-

El mandato de pago deberá contener la identificación de las pretensiones, los elementos probatorios que acreditan la relación de trabajo y el régimen laboral, la liquidación de los conceptos amparados con el sustento jurídico, el pronunciamiento sobre los intereses, costas y costos del proceso.

Artículo 3º. Vigencia. La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Referencias

- Aldana, J.J. (2019). La competencia epistemológica en el investigador social universitario venezolano. *Praxis*, 15(1), 103-115.
DOI:10.21676/23897856.3091
- Alvarado, A. (2010). *El Garantismo Procesal*. Adrus.
- Amescua, M. y Gálvez, A. (2002). Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: Perspectiva crítica y reflexiones en voz alta. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5).
http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s113557272002000500005
- Ampuero, I. H. (2009). El Poder del Juez para rechazar in limine la demanda por manifiesta falta de fundamento. *Ius et Praxis*, 15(2), 117–163.
<https://doi.org/10.4067/S0718-00122009000200005>
- Ander-Egg, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Brujas.
- Apolín, D.L. (2007). El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. *Revista Foro Jurídico*, (7), 82-88.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18460>
- Arellano, P. y Benfeld, J. (2017). Reflexiones sobre el principio de protección al trabajador y su influencia en el ámbito sustantivo y procesal del derecho laboral: Otra mirada al caso Kronos. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 6(2), 3-24. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-2584.2017.46138>
- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 237-256.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200237&lng=es&tlng=es
- Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*. Documento de trabajo de la OIT 10.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_757104.pdf
- Argyrou, A. (2017). Making the case for case studies in empirical legal research. *Utrecht Law Review*, 13(3), 95-113.
DOI: 10.18352/ulr.409

- Asencio, J. M. (2010). Activismo y Garantismo. Un dilema artificial. *Revista Jurídica Alerta Informativa*, 100.
<http://www.lozavalos.com.pe/alertainformativa/index.php?mod=busqueda&com=busqueda&search=garantismo&modulo=6&x=0&y=0>.
- Balbuena, R. (1999). Breves comentarios sobre el llamado proceso monitorio. *Cuadernos de estudios empresariales*, (9), 301-315.
<https://revistas.ucm.es>
- Becerra, K. (2020). Investigación cualitativa crítica y derecho: Análisis de su rol en la academia chilena y un estudio de caso. *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, 7(1), 149-175.
DOI 10.5354/0719-5885.2020.55375.
- Berizonce, R. (2010). Fundamentos y confines de las tutelas procesales diferenciadas. *Ius et veritas*, 20(40), 244-253.
- Bermúdez, J.M. (2017). *Proceso monitorio. Evolución legislativa, doctrinal y jurisprudencial*. Jurúa.
- Berrocal, J.C. (2016). Igualdad material de las partes en el proceso laboral: audiencias, conciliación y primera de trámite. *Justicia*, (30), 122-131.
<http://dx.doi.org/10.17081/just.21.30.1354>
- Bonet, J. (2011). Eficiente implementación del procedimiento monitorio en Iberoamérica. En: Pereira Campos, S. (Coord.) *Modernización de la justicia civil*. (pp. 479-500). Universidad de Montevideo.
- Bolaños, F. (2012). Acceso a justicia laboral en Centroamérica. *Derecho PUCP*, (68), 267-283.
<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.009>
- Boza, B. y Del Mastro, F. (2009). Valores en el perfil del abogado. *Ius Et Veritas*, 19(39), 330-346.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12186>
- Cabezas, E.D.; Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Calamandrei, P. (2006). *El Procedimiento Monitorio*. Librería El Foro.
- Carrasco, J.L. (2012). *El proceso monitorio como medio para otorgar al derecho de crédito, tutela efectiva y la necesidad de su introducción en nuestra*

- legislación*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3055>.
- Ciudad, A. (2013). Nuevos sistemas procesales de trabajo en América latina. En: Sociedad peruana de derecho del trabajo y la seguridad sociales (Eds.) *Homenaje aniversario a la SPDTSS. Año de las bodas de plata de la sociedad*. (pp.485-514). El Buho E.I.R.L.
- Ciudad, A. (2020). *Propuestas de modificación de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Plades.
- Concha, R. (2015). Visión crítica del Procedimiento Monitorio Laboral a la luz del debido proceso. Problemas prácticos y su posible solución. *Revista de Derecho Universidad San Sebastián* (21), 1-34.
<https://dialnet.unirioja.es>
- Corchuelo, M. A. y León, M.A. (2016). La oposición eficaz. Análisis basado en el proceso monitorio del código General del Proceso. *Revista de Derecho Privado*, (30), 339-369.
doi: <http://dx.doi.org/10.18601/01234366.n30.11>
- Cortázar, M. G. (2012). Las Garantías Judiciales. Análisis a partir de los estándares de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Prolegómenos Derechos y Valores*, 15(30), 65–79.
<https://doi.org/10.18359/prole.2358>
- Cortez, V. y Moreno, V. (2017). *Derecho procesal civil*. Tirant to Blanch.
- Cristoval, T. (2020) El principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales. La realidad en la Corte de Junín. *Revista de investigación de la Academia de la Magistratura* (2) 183-197.
<http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/1100>
- Defensoría del Pueblo. (2006). Informe defensorial N°109. Propuestas básicas de la Defensoría del Pueblo para la reforma de la justicia en el Perú generando consensos sobre qué se debe reformar, quiénes se encargarán de hacerlo y cómo lo harán.
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/24589.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (1999). Informe defensorial N°32. El derecho a un proceso sin dilaciones: El caso de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de justicia.

- https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_32.pdf
- Delgado, J. y Palomo, D. (2019). El rol del juez laboral en la admisibilidad del procedimiento monitorio. *Revista de derecho de Valdivia*, 32(1), 237-254.
DOI: 10.4067/S0718-09502019000100237.
- Delgado, J., Palomo, D. y Acevedo, R. (2019). La motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio laboral: ¿una concesión graciosa del órgano jurisdiccional? *Revista chilena de derecho*, 46(3), 717-739.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372019000300717>
- Delgado, L.E. (2018). El TEDH y las condenas a España por la vulneración del derecho a ser juzgado en un plazo razonable: las dificultades para alcanzar una duración óptima de los procesos judiciales. *Teoría y Realidad Constitucional*, (42), 569–590.
<https://doi.org/10.5944/trc.42.2018.23643>
- Denzin, N. (2015). «What is critical qualitative inquiry?». En: Cannella, G.S., Salazar Pérez, M. y Pasque, P.A. (ed.), *Critical qualitative inquiry: Foundations and futures*, 31-49. Left Coast Press.
Doi: 10.4324/9781315431178.
- Espín, I. (2017). El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas en la práctica judicial española. *Anales de Derecho*, 35(2), 1-23.
<https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/57080/1/299461-1092571-1-PB.pdf>
- Espinoza, J. (2015) La autonomía del proceso laboral. A propósito de la Ley N° 29497. En: Sociedad peruana de derecho del trabajo y la seguridad sociales (Eds.) *Libro homenaje a Mario Cosmópolis*. (pp.311-326). El Buho E.I.R.L.
- Falla, A., y Bullard, A. (2005). “El abogado del diablo”: el abuso de procesos legales o gubernamentales como práctica anticompetitiva. *Ius Et Veritas*, 15(30), 40-51.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11809>
- Fernández, R. (2017). La admisión tácita de los hechos por no contestación de la demanda en el proceso laboral. *Revista chilena de derecho privado*, (28), 91-136. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-80722017000100091>.
- Fernández, H. (2012). La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo. *Derecho PUCP*, (68), 243-266.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=533656142011>

Galicia, P. (2012). Navarro Albiña, Rene David. El juicio monitorio en el derecho procesal laboral chileno, dogmática y praxis. *Revista latinoamericana de derecho social*, (15), 225-229.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702012000200225&lng=estlng=es.

Gamarra, L. (2014). El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo. En: Quispe Chávez, G. y Valderrama Valderrama, L. (Coords.) *Nuevas instituciones del derecho procesal laboral*. (pp.8-39). Gaceta Jurídica.

Given, L.M. & Saumure, K. (2008). The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods.

<https://doi.org/10.4135/9781412963909>

Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory*. Aldine Press.

Godoy, M.R. (2008). Garantismo y Activismo Judicial: Posiciones “En-Contradas”. *Revista Electrónica Cartapacio de Derecho*.

<http://www.cartapacio.edu.ar>.

Gómez, J.L. (2017). *Derecho Jurisdiccional II. Proceso civil*. Tirant to Blanch.

Guba, E. & Lincoln, Y. (1989). *Fourth generation evaluation*. Sage.

<https://us.sagepub.com/en-us/nam/fourth-generation-evaluation/book2748#preview>

Hammersley, M. (1989). *The dilemma of qualitative method*. London: Routledge

Hernandez-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativo y mixta*. Mcgraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Hidalgo, A. y Vargas, C. (2020). El proceso monitorio y la necesidad de su incorporación en el ordenamiento procesal peruano. *Gaceta Civil & Procesal Civil*, 81, 241.252.

Huamán, F. (2018). *El laudo arbitral en la resolución de conflictos laborales en Lima Norte, año 2017*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo] <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19425>.

Huamán, L.A. (2018). *La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Aplicación a las relaciones jurídico-privadas, al empleo público y servicio civil*. Grijley.

- Katayama, R. (2014). *Introducción a la Investigación Cualitativa: Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Laise, L.D. y Bohorquez-Artunduaga, J.S. (2020). Mientras agoniza: Examen crítico del modelo procesal de instancia única en materia laboral de la Provincia de Buenos Aires. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (22), 19-45.
<https://dx.doi.org/10.22235/rd.vi22.2154>
- Leeuw, F. L. (2015). Empirical legal research: The gap between facts and values and legal academic training. *Utrecht Law Review*, 11(2), 19-33.
doi: 10.18352/ ulr.315.
- Linos, K. & Carlson, M. (2017). Qualitative methods for law review writing. *University of Chicago Law Review*, 84: 213-231.
<https://bit.ly/3erfIPL>.
- Liñán, L.A. (2016). *Hacia una regulación del proceso monitorio en el Proceso Civil Peruano*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620918>.
- Löblich, M. (2017). Rigor in Qualitative Research. *The International Encyclopedia of Communication Research Methods*.
<https://doi.org/10.1002/9781118901731.iecrm0220>.
- Ludeña, O. (2019). *La intervención del letrado de la administración de justicia en la jurisdicción voluntaria*. [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/997/tesisoscardanuelludenabenitez.pdf>.
- Luna, F. y Nisimblat, N. (2017). El proceso monitorio: una innovación judicial para el ejercicio de derechos crediticios. *Revista jurídica Mario Alario D'Filippo*, IX (17), 154-168.
<https://doi.org/10.32997/2256-2796>
- Manzanares, D. (2012). *El procedimiento monitorio en el espacio comunitario europeo. La implantación de los procedimientos electrónicos de reclamación de deudas*. [Tesis doctoral, Universidad Católica San Antonio]
<http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/701/Tesis.pdf?sequence=1>.

- Manica, E. (2015). *Los recursos y la razonable duración de los procesos en Brasil y en España*. [Tesis doctoral, Universidad de Salamanca] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51265>.
- Medina, A. (2015). El despacho judicial en el juzgado laboral y el plazo razonable. *Soluciones Laborales*, 95, 92-98.
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Sage.
- Meza, L. (2017). Favorabilidad en el derecho procesal del trabajo: aplicación estricta o ilimitada. *Estudios Socio-Jurídicos*, 19(2), 197-221. <https://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.4772>.
- Murgas, R. (octubre, 2012). *El proceso laboral y su cometido en la aplicación de las normas de trabajo*. Conferencia magistral presentada en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.
- Ñaupas, H.; Mejía, E.; Novoa, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Centro de Producción Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Okuda, M. y Gómez-Restrepo, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(1), 118-124. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80628403009>.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*. Editorial OIT. <https://www.oit.or.cr>
- Oubiña, S. (2016). Dilaciones indebidas. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, (10), 250-264. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/EUNOM/article/view/3062>
- Palavecino, C. (2011). El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento laboral chileno. *Revista latinoamericana de derecho social*, (13), 117-140. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200117&lng=es&tlng=es.

- Palomo, D. (2014). Reformas de la ejecución civil y del proceso monitorio: la apuesta chilena por la tutela judicial efectiva y el derecho de acceso a un debido proceso. *Estudios Constitucionales*, 12 (1), 475-500.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002014000100012>
- Palomo, D. y Matamala, P. (2012). Prueba, Inmediación y Potestades en el Proceso Laboral: Observaciones Críticas y Apelación al Equilibrio. *Revista de derecho Coquimbo*, 19(2), 237-274.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532012000200008>
- Paredes, J. (2006). La justicia laboral en el Perú. *Hechos de la Justicia JUSDEM* (9). <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/N009/justicia%20laboral.htm>.
- Pereira, R. (2010). *El Procedimiento Monitorio Laboral*. Legal Publisinhg.
- Pérez, A.J. (2006). En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. *Revista de derecho de Valdivia*, 19(1), 205-235.
<https://dx.doi.org/10.4067/s0718-09502006000100009>.
- Pérez, Á. (2019). Nuevas y viejas tendencias en el diseño del proceso monitorio: propuestas desde la experiencia comparada para un procedimiento monitorio en Argentina. *Revista de Derecho Privado*, 37, 347–378.
<https://doi.org/10.18601/01234366.n37.13>
- Perilla, J. S. A. (2020). Las dilaciones indebidas como institución jurídica transmutada desde el misreading colombiano. *Justicia*, 25(37), 247-264.
<https://doi.org/10.17081/just.25.37.4152>
- Piza, N. D., Amaiquema, F. A., y Beltrán, G. E. (2019). Métodos y técnicas en la investigación cualitativa. Algunas precisiones necesarias. *Conrado*, 15(70), 455-459.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500455&lng=es&tlng=es.
- Ramírez, G. (2011). *El proceso monitorio salvadoreño. Con especial referencia al derecho comparado*. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119883>.

- Ramírez, M. D. (2019). El proceso monitorio como instrumento para la tutela del crédito. *Anuario de la Facultad de Derecho da Universidade da Coruña*, 23, 306-338.
<http://doi.org/10.17979/afdudc.2019.23.0.6021>
- Reina, G. A. (2018). Exégesis histórica en el Código Orgánico General de Procesos: naturaleza jurídica y estructura del proceso monitorio. *Iuris Dictio* 21, 111-122.
<https://dx.doi.org/10.18272/iu.v21i21.1141>
- Restrepo, J.L., & Botero, J.G.. (2018). El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 48(129), 613-626.
<https://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v48n129.a12>
- Reyes, L.C. y Sierra, C. (2015). El alcance de la implementación del proceso monitorio en Colombia. Un estudio de derecho comparado. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, (41), 137-163.
<http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/370>
- Reynoso, C. (2020). Sobre la procuración de justicia laboral en México. *Alegatos*, (104), 39-63.
<http://alegatos.azc.uam.mx/index.php/ra/article/view/953>
- Rincón-Almeyda, A. (2017). Proceso monitorio: ¿qué hacer cuando no se logra notificar personalmente al demandado? *Dixi* (25), 49-58.
Doi: <http://dx.doi.org/10.16925/di.v19i25.1820>
- Robleto, C.A. (2019). El proceso monitorio en el sistema jurídico nicaragüense. *Revista de Derecho* N° 26, 85-120.
<https://doi.org/10.5377/derecho.v0i26.8948>
- Ruay, F.A. (2015). La "función" cautelar del juez en el proceso laboral: ¿Consagración de una potestad cautelar genérica? *Ius et Praxis*, 21(2), 441-480. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122015000200012>
- Ruay, F.A. (2020). Derecho Procesal del Trabajo. Aportes para su estudio desde el debate entre garantistas y publicistas. *Actualidad Jurídica*, (316), 170-196.

- Saldarriaga, J.M. (2014). La conducta de las partes en el nuevo modelo procesal laboral. Comentarios sobre el deber de colaboración en la etapa probatoria y los efectos de la rebeldía en el proceso abreviado. En: Quispe Chávez, G. y Valderrama Valderrama, L. (Coords.) *Nuevas instituciones del derecho procesal laboral*. (pp.121-131) Gaceta Jurídica.
- Salgado, A.C. (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos. *Liberabit*, 13(13), 71-78.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272007000100009&lng=es&tlng=es.
- Salinas, D. (2010). La crisis de la celeridad en las decisiones judiciales: Análisis de Derecho Comparado. [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/2942>.
- Sánchez, P. (2015). Hacia un proceso monitorio en Colombia. *Justicia*, 28, 139-150.
<http://dx.doi.org/10.17081/just.20.28.1045>
- Saza, J.F. y Luna, F. (2020). Vicisitudes del proceso monitorio en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 12(24), 302-322.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7630967>
- Serrano, G. (2017). La oposición al proceso monitorio y su incidencia en el subsiguiente juicio verbal. *Iudicium. Revista de Derecho Procesal*, 157-180.
<http://campus.usal.es/~iberusal/iudicium/>
- Shavell, S. (2006). ¿Is breach of contract immoral? *Emory Law Journal*, (56), 439-460.
<https://dash.harvard.edu/handle/1/11352691>
- Silva, C. (2016). El juez protagonista e imparcial: el auténtico papel del juzgador en el proceso laboral. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María] <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5959>.
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. Editorial de la Universidad de la Plata.
<https://doi.org/10.35537/10915/49017>

- Solano-Gómez, D.M. (2019). El objeto del deseo en el ritual judicial: entre el discurso eficientista y el debido proceso. *Entramado*, 15(1), 246-262. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5409>
- Tapia, F. (2015). El modelo de juicio del trabajo en la reforma procesal laboral chilena. En: Sociedad peruana de derecho del trabajo y la seguridad sociales (Eds.) *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*. (pp.811-821). El Buho E.I.R.L.
- Tapias, A., Muñoz-Sánchez R.E. y Latorre-Merchán, R.R. (2016). Algunas vicisitudes del proceso monitorio en Colombia: una visión desde la academia. *Dixi* (24), 49-62. <http://dx.doi.org/10.16925/di.v18i24.1522>
- Toledo, O. (2019) La gestión judicial del caso (case management) en el nuevo modelo procesal laboral. *Actualidad Jurídica* (302), 222-227.
- Toyama, J. (2019, 21 de marzo) *Demandas laborales suben del cuarto al segundo lugar en el total de reclamos judiciales* [comunicado de prensa]. <https://gestion.pe/peru/politica/demandas-laborales-suben-cuarto-segundo-lugar-total-reclamos-judiciales-261995-noticia/?ref=gesr>.
- Vaismoradi, M., Jones, J., Turunen, H., & Snelgrove., S. (2016). Theme development in qualitative content analysis and thematic analysis. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(5), 100-110. DOI: <https://doi.org/10.5430/jnep.v6n5p100>
- Valero, M.A. (2015). *El proceso monitorio en Colombia “Un trasplante jurídico inocuo”*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia] <http://bdigital.unal.edu.co/51070/1/80172104.2015.pdf>.
- Vargas, J.E. (2005). Eficiencia en la justicia. Documento preparado por el Centro de Estudios de justicia de las américas en el marco de la reforma judicial. *Reforma judicial. Revista Mexicana de Justicia*, (5), 211-265. <http://dx.doi.org/10.22201/ij.24487929e.2005.5.8629>
- Vásquez, K. (2018) *Competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales y tutela judicial efectiva en los procesos de ejecución iniciados por las AFP's*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/3612>

- Velásquez, J. (2019). *Prueba electrónica: mecanismo para garantizar la celeridad del proceso laboral*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo] <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12991>.
- Vicuña, R. (2016). *Desnaturalización de la inversión de la carga prueba en la impugnación del despido en el proceso laboral peruano*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Trujillo] <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7772>.
- Villafuerte, J., Intriago, E. y Soto, S. (2015). *La investigación cualitativa, rutas para la puesta en práctica*. Universidad Técnica de Machala.
- Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios a la Nueva Ley procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Webley, L. (2010). Qualitative approaches to empirical legal research. Em: Cane, P. & Kritzer, H. (ed.), *The Oxford handbook of empirical legal research*. Oxford University Press.
doi: 10.1093/oxfordhb/9780199542475.013.0039.
- Wernz, W. (2002). The Ethics of Large Law Firms - responses and reflections. *The Georgetown Journal of Legal Ethics*, XVI(1), 175-201.
<https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/geojlege16&div=13&id=&page=>.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz Categorical apriorística



Ámbito temático	Problema de investigación	Objetivos de investigación	Categorías	Subcategorías
<p>Duración de los procesos laborales de menor cuantía, si estos son resueltos dentro de un plazo razonable.</p> <p>El proceso monitorio como alternativa para reducir el plazo de atención de estos procesos.</p>	<p>Problema general ¿Con el Proceso Monitorio se puede lograr la tramitación de los procesos laborales de menor cuantía dentro de un plazo razonable?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Determinar si el proceso monitorio es una alternativa para lograr un proceso laboral de menor cuantía dentro de un plazo razonable.</p>	<p>Proceso laboral de menor cuantía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Naturaleza y autonomía del proceso laboral. - Actuación del Juez Laboral.
	<p>Problemas específicos.</p> <p>¿Cuáles son los criterios del plazo razonable y si concurren en los procesos de menor cuantía?</p> <p>¿Cuál es el plazo en que se resuelven los procesos laborales de menor cuantía?</p>	<p>Objetivos específicos.</p> <p>Identificar los criterios del plazo razonable.</p> <p>Identificar el plazo en que resuelven los procesos laborales de menor cuantía.</p>	<p>Plazo Razonable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Criterios del plazo razonable. - Beneficios del proceso monitorio.
	<p>¿Cuáles son las características y finalidad del proceso monitorio?</p>	<p>Analizar las características y finalidad del proceso monitorio.</p>	<p>Proceso Monitorio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Críticas al proceso monitorio.

Anexo 2

Autorización de aplicación de los instrumentos de recolección de datos

AUTORIZACIÓN PARA ACCESO A INFORMACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Por medio de la presente la suscrita en su calidad de Administradora del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte autoriza a la Maestra KAROL VASQUEZ ROSALES a acceder a la información solicitada referida a los procesos abreviados iniciados en los Juzgados de Paz Letrado Laborales del Módulo Corporativo Laboral de Lima Norte cuyas audiencias se realicen en el periodo de mayo de 2019 a mayo de 2021; acceso que se efectuará a través de la consulta en el Sistema del Expediente Judicial Electrónico implementado en el Módulo y en el caso de las entrevistas previa coordinación con los Magistrados, y en virtud a ello aplique los instrumentos de recolección de datos solicitados como son:

- Ficha de análisis documental.
- Ficha de cotejo.
- Entrevista a Magistrados.

La presente autorización se realiza conforme a lo solicitado por la investigadora solo para fines académicos y del estudio de su investigación titulada "Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte, plazo razonable y proceso monitorio".

Lima, 10 de enero de 2020.



PODER JUDICIAL DEL PERU
GLORIA SYLVANIA PAIVA SÁNCHEZ
ADMINISTRADORA
MÓDULO CORPORATIVO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Anexo 3

Certificados de validez de contenido del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

GUÍA DE ENTREVISTAS A JUECES LABORALES

Nº	SUBCATEGORÍA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Naturaleza del proceso laboral							
1	¿Considera que el proceso laboral es de naturaleza alimentaria?	X						
2	¿La tutela laboral debe ser urgente (en términos de celeridad y economía procesal)?	X						
3	¿El proceso laboral es autónomo? ¿Cuenta con principios y fundamentos propios?	X						
	SUBCATEGORÍA 2: Actuación del juez laboral							
4	¿El juez laboral debe tener un rol protagónico al interior del proceso? (rol activo)	X						
	SUBCATEGORÍA 3: Criterios del plazo razonable							
5	¿En qué tiempo (número de días o meses aproximado) se vienen resolviendo los procesos laborales abreviados de menor cuantía en forma definitiva (con decisión firme o ejecutoriada)?					X		
	SUBCATEGORÍA 4: Beneficios del proceso monitorio							
6	¿Considera que las demandas de los procesos laborales abreviados de menor cuantía contienen suficiente información para que el juez desde la calificación de la demanda pueda dictar un mandato de pago?				X			
7	De emitirse dicho mandato de pago y existiendo o no oposición del demandado ¿Considera que se habrían logrado los principios de concentración, celeridad y economía en el proceso laboral?			X				
	SUBCATEGORÍA 5: Críticas al proceso monitorio							
8	¿El juez que emite el mandato de pago, pierde imparcialidad para resolver la oposición del demandado?			X				
9	¿Qué aspectos mínimos debería contener un mandato de pago (v.g. fundamentación de verosimilitud del derecho, pruebas)?			X				
10	¿Cómo debería efectuarse la notificación a los demandados con el mandato de pago que se dicte desde la calificación de la demanda de un proceso abreviado laboral de menor cuantía? (v.g. personalmente, bajo puerta, notificación electrónica)			X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia por que los ítems planteados son coherentes

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. WILLY RAMIREZ CHAVARRY DNI: 10279276

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de agosto del 2021

 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
GUÍA DE ENTREVISTAS A JUECES LABORALES**

Nº	SUBCATEGORÍA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUBCATEGORÍA 1: Naturaleza del proceso laboral								
1	¿Considera que el proceso laboral es de naturaleza alimentaria?	X		X		X		
2	¿La tutela laboral debe ser urgente (en términos de celeridad y economía procesal)?	X		X		X		
3	¿El proceso laboral es autónomo? ¿Cuenta con principios y fundamentos propios?	X		X		X		
SUBCATEGORÍA 2: Actuación del juez laboral								
4	¿El juez laboral debe tener un rol protagónico o pasivo?							
SUBCATEGORÍA 3: Criterios del plazo razonable								
5	¿En qué tiempo se vienen resolviendo los procesos laborales abreviados de menor cuantía en forma definitiva (con decisión firme o ejecutoriada)?	X		X		X		
6	¿Considera que los procesos laborales abreviados de menor cuantía son complejos?	X		X		X		
7	¿Las partes o los abogados de este proceso tienen conductas obstruccionistas o dilatorias?	X		X		X		
8	¿La conducta de los funcionarios del juzgado laboral propicia el desarrollo del proceso laboral de menor cuantía en corto tiempo?	X		X		X		
SUBCATEGORÍA 4: Beneficios del proceso monitorio								
9	¿Considera que las demandas de los procesos laborales abreviados de menor cuantía contienen suficiente información para que el juez desde la calificación de la demanda pueda dictar un mandato de pago?	X		X		X		
10	De emitirse dicho mandato de pago y existiendo o no oposición del demandado ¿Considera que se habrían logrado los principios de concentración, celeridad y economía en el proceso laboral?	X		X		X		
SUBCATEGORÍA 5: Críticas al proceso monitorio								
11	¿El juez que emite el mandato de pago, pierde imparcialidad para resolver la oposición del demandado?	X		X		X		
12	¿Estima que al dictarse un mandato de pago desde la calificación de la demanda del proceso abreviado laboral se vulnera el derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Qué aspectos mínimos debería contener un mandato de pago dictado desde la calificación de la demanda en un proceso abreviado laboral de menor cuantía?	X		X		X		
14	¿Cómo debería efectuarse la notificación a los demandados con el mandato de pago que se dicte desde la calificación de la demanda de un proceso abreviado laboral de menor cuantía?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: **Dr. RUBÉN QUISPE ICHPAS.** DNI: 09813237

Especialidad del validador: **Abogado, Doctor en Educación, Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.**

Lima, 24 de julio de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

GUÍA DE ENTREVISTAS A JUECES LABORALES

N°	SUBCATEGORIA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUBCATEGORIA 1: Naturaleza del proceso laboral								
1	¿Considera que el proceso laboral es de naturaleza alimentaria?	X		X		X		
2	¿La tutela laboral debe ser urgente (en términos de celeridad y economía procesal)?	X		X		X		
3	¿El proceso laboral es autónomo? ¿Cuenta con principios y fundamentos propios?	X		X		X		
SUBCATEGORIA 2: Actuación del juez laboral								
4	¿El juez laboral debe tener un rol protagónico o pasivo?							
SUBCATEGORIA 3: Criterios del plazo razonable								
5	¿En qué tiempo se vienen resolviendo los procesos laborales abreviados de menor cuantía en forma definitiva (con decisión firme o ejecutoriada)?	X		X		X		
6	¿Considera que los procesos laborales abreviados de menor cuantía son complejos?	X		X		X		
7	¿Las partes o los abogados de este proceso tienen conductas obstruccionistas o dilatorias?	X		X		X		
8	¿La conducta de los funcionarios del juzgado laboral propicia el desarrollo del proceso laboral de menor cuantía en corto tiempo?	X		X		X		
SUBCATEGORIA 4: Beneficios del proceso monitorio								
9	¿Considera que las demandas de los procesos laborales abreviados de menor cuantía contienen suficiente información para que el juez desde la calificación de la demanda pueda dictar un mandato de pago?	X		X		X		
10	De emitirse dicho mandato de pago y existiendo o no oposición del demandado ¿Considera que se habrían logrado los principios de concentración, celeridad y economía en el proceso laboral?	X		X		X		
SUBCATEGORIA 5: Críticas al proceso monitorio								
11	¿El juez que emite el mandato de pago, pierde imparcialidad para resolver la oposición del demandado?	X		X		X		
12	¿Estima que al dictarse un mandato de pago desde la calificación de la demanda del proceso abreviado laboral se vulnera el derecho de defensa?	X		X		X		
13	¿Qué aspectos mínimos debería contener un mandato de pago dictado desde la calificación de la demanda en un proceso abreviado laboral de menor cuantía?	X		X		X		
14	¿Cómo debería efectuarse la notificación a los demandados con el mandato de pago que se dicte desde la calificación de la demanda de un proceso abreviado laboral de menor cuantía?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Carolina María Norcia Ramírez DNI: 0996190

Especialidad del validador: Si en Educación

...14 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.

Certificados de validez de contenido del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

LISTA DE COTEJO PARA ANALIZAR LA CONDUCTA DE LAS PARTES EN LAS AUDIENCIAS DEL PROCESO LABORAL ABREVIADO DE MENOR CUANTÍA

Nº	SUBCATEGORÍA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 3: Criterios del plazo razonable: Conducta de las partes.							
1	Se formularon cuestiones probatorias (SI/NO)	X						
2	Se obstaculizó la actuación probatoria ocultando o alterando pruebas (SI/NO)	X						
3	Presentaron conductas dilatorias como pedir plazos ampliatorios para conciliar y no se concilió (SI/NO)					X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia por que los ítems planteados son coherentes

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. WILLY RAMIREZ CHAVARRY DNI: 10279276
Especialidad del validador: Doctor en Derecho

Lima, 26 de agosto del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

LISTA DE COTEJO PARA ANALIZAR LA CONDUCTA DE LAS PARTES EN LAS AUDIENCIAS
DEL PROCESO LABORAL ABREVIADO DE MENOR CUANTÍA

Nº	SUBCATEGORÍA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 3: Criterios del plazo razonable: Conducta de las partes.							
1	Se formularon cuestiones probatorias (SI/NO)	X		X		X		
2	Se dedujeron excepciones (SI/NO)	X		X		X		
3	Se alegó hechos manifiestamente falsos (SI/NO)	X		X		X		
4	Se obstaculizó la actuación probatoria (SI/NO)	X		X		X		
5	Presentaron conductas dilatorias (SI/NO)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. RUBEN QUISPE ICHPAS DNI: 09813237

Especialidad del validador: Abogado, Doctor en Educación, Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.

Lima, 24 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

LISTA DE COTEJO PARA ANALIZAR LA CONDUCTA DE LAS PARTES EN LAS AUDIENCIAS
DEL PROCESO LABORAL ABREVIADO DE MENOR CUANTÍA

Nº	SUBCATEGORÍA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 3: Criterios del plazo razonable: Conducta de las partes.							
1	Se formularon cuestiones probatorias (SI/NO)	X		X		X		
2	Se dedujeron excepciones (SI/NO)	X		X		X		
3	Se alegó hechos manifiestamente falsos (SI/NO)	X		X		X		
4	Se obstaculizó la actuación probatoria (SI/NO)	X		X		X		
5	Presentaron conductas dilatorias (SI/NO)	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. Edgardo Manuel Norberto DNI: 09813237

Especialidad del validador: Abogado

14 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Certificados de validez de contenido del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL QUE PERMITE CONOCER LA ACTUACIÓN DEL JUEZ, EL TIPO DE PRUEBAS, LA DURACIÓN Y EL SENTIDO DE LAS DECISIONES DE LOS PROCESOS LABORALES ABREVIADOS DE MENOR CUANTÍA

Nº	SUBCATEGORÍA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 2: Actuación del juez laboral							
1	Empleo del juzgamiento anticipado del proceso.			X				
2	Emisión del fallo al término de la Audiencia.			X				
3	Se ordenó pruebas de oficio.			X				
	SUBCATEGORÍA 3: Criterios del plazo razonable							
4	Tipos de prueba admitidas y actuadas en la Audiencia Única: documentos, pericias, testimoniales, declaración de parte, exhibiciones.					X		
5	Tipos de prueba que sirvieron para fundamentar la sentencia: documentos, pericias, testimoniales, declaración de parte, exhibiciones.					X		
6	Duración del proceso en Juzgado de Paz Letrado: número de días transcurrido desde la presentación de la demanda hasta la sentencia de primera instancia.					X		
7	Duración del proceso en Juzgado Especializado: número de días desde la presentación de la demanda hasta la devolución con sentencia de segunda instancia.					X		
8	Sentido del fallo de primera instancia			X				
9	Sentido del fallo de segunda instancia.			X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia por que los ítems planteados son coherentes

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. WILLY RAMIREZ CHAVARRY **DNI:** 10279276

Especialidad del validador: Doctor en Derecho

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de agosto del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL QUE PERMITE CONOCER LA ACTUACIÓN DEL JUEZ, EL TIPO DE PRUEBAS, LA DURACIÓN Y EL SENTIDO DE LAS DECISIONES DE LOS PROCESOS LABORALES ABREVIADOS DE MENOR CUANTÍA



Nº	SUBCATEGORIA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUBCATEGORIA 2: Actuación del juez laboral								
1	Empleo del juzgamiento anticipado del proceso.	x		x		x		
2	Emisión del fallo al término de la Audiencia.	x		x		x		
3	Se ordenó pruebas de oficio.	x		x		x		
SUBCATEGORIA 3: Criterios del plazo razonable								
4	Tipos de prueba admitidas y actuadas en la Audiencia Única: documentos, pericias, testimoniales, declaración de parte, exhibiciones.	x		x		x		
5	Tipos de prueba que sirvieron para fundamentar la sentencia: documentos, pericias, testimoniales, declaración de parte, exhibiciones.	x		x		x		
6	Duración del proceso desde la presentación de la demanda hasta la sentencia de primera instancia: Número de días.	x		x		x		
7	Duración del proceso desde la presentación de la demanda hasta la devolución con sentencia de segunda instancia: Número de días.	x		x		x		
8	Sentido del fallo de primera instancia.	x		x		x		
9	Sentido del fallo de segunda instancia.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. RUBEN QUISPE ICHPAS DNI: 09813237
Especialidad del validador: Abogado, Doctor en Educación, Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal.

Lima, 24 de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL QUE PERMITE CONOCER LA ACTUACIÓN DEL JUEZ, EL TIPO DE PRUEBAS, LA DURACIÓN Y EL SENTIDO DE LAS DECISIONES DE LOS PROCESOS LABORALES ABREVIADOS DE MENOR CUANTÍA



Nº	SUBCATEGORIA / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
SUBCATEGORIA 2: Actuación del juez laboral								
1	Empleo del juzgamiento anticipado del proceso.	x		x		x		
2	Emisión del fallo al término de la Audiencia.	x		x		x		
3	Se ordenó pruebas de oficio.	x		x		x		
SUBCATEGORIA 3: Criterios del plazo razonable								
4	Tipos de prueba admitidas y actuadas en la Audiencia Única: documentos, pericias, testimoniales, declaración de parte, exhibiciones.	x		x		x		
5	Tipos de prueba que sirvieron para fundamentar la sentencia: documentos, pericias, testimoniales, declaración de parte, exhibiciones.	x		x		x		
6	Duración del proceso desde la presentación de la demanda hasta la sentencia de primera instancia: Número de días.	x		x		x		
7	Duración del proceso desde la presentación de la demanda hasta la devolución con sentencia de segunda instancia: Número de días.	x		x		x		
8	Sentido del fallo de primera instancia.	x		x		x		
9	Sentido del fallo de segunda instancia.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): 81

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.: Dr. Renato Javier Marco Arana DNI: 0996490

Especialidad del validador: Abogado

..... de julio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Consentimientos informados de los Jueces entrevistados

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

LUIS ALBERTO ALVARADO ROMERO
Juez Especializado de Trabajo de la CSJLN

La Mtra. KAROL VASQUEZ ROSALES, viene realizando la investigación titulada:
"Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte,
plazo razonable y proceso monitorio"

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además, se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda debido a que sus respuestas permitirán generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la COVID-19, la entrevista se realizará de manera virtual a través del aplicativo *Google Meet* en la fecha y hora acordada con el participante (viernes 03 de setiembre de 2021 a horas 4 p.m.).

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando el presente en señal de conformidad.

Lima, 03 de setiembre de 2021.

Luis Alberto Alvarado R.



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

ERNESTO VILLAIZAN PEZO

Juez de Paz Letrado Laboral de la CSJLN

La Mtra. KAROL VASQUEZ ROSALES, viene realizando la investigación titulada:

“Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte,
plazo razonable y proceso monitorio”


Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además, se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda debido a que sus respuestas permitirán generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la COVID-19, la entrevista se realizará de manera virtual a través del aplicativo *Google Meet* en la fecha y hora acordada con el participante.

Por lo expuesto, el participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando el presente en señal de conformidad.

Lima, 06 de setiembre de 2021.



PODER JUDICIAL DEL PERÚ
ERNESTO VILLAIZAN PEZO
JUEZ TITULAR
TERCER JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL PERMANENTE
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada participante:

JENNY ROSARIO VALENCIA SALAS

Juez de Paz Letrado Laboral de la CSJLN

La Mtra. KAROL VASQUEZ ROSALES, viene realizando la investigación titulada:

“Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte,
plazo razonable y proceso monitorio”

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además, se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda debido a que sus respuestas permitirán generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la COVID-19, la entrevista se realizará de manera virtual a través del aplicativo *Google Meet* en la fecha y hora acordada con la participante.

Por lo expuesto, la participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando el presente en señal de conformidad.

Lima, 09 de setiembre de 2021.

PODER JUDICIAL DEL PERÚ
JENNY ROSARIO VALENCIA SALAS
JUEZ
JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada participante:

JACKELINE ALCA DULANTO

Juez de Paz Letrado Laboral de la CSJLN

La Mtra. KAROL VASQUEZ ROSALES, viene realizando la investigación titulada:

“Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte,
plazo razonable y proceso monitorio”


Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además, se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda debido a que sus respuestas permitirán generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la COVID-19, la entrevista se realizará de manera virtual a través del aplicativo *Google Meet* en la fecha y hora acordada con la participante.

Por lo expuesto, la participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando el presente en señal de conformidad.

Lima, 10 de setiembre de 2021.


PODER JUDICIAL DEL PERU
JACKELINE GIANNINA ALCA DULANTO
JUEZ
CUARTO ABOGADO DE PAZ LETRADO LABORAL PERMANENTE - NUP
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada participante:

MAGALY MIRIAM CÁRDENAS ROSAS
Juez Especializado de Trabajo de la CSJLN

La Mtra. KAROL VASQUEZ ROSALES, viene realizando la investigación titulada:
"Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte,
plazo razonable y proceso monitorio"

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además, se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda debido a que sus respuestas permitirán generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la COVID-19, la entrevista se realizará de manera virtual a través del aplicativo *Google Meet* en la fecha y hora acordada con la participante.

Por lo expuesto, la participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando el presente en señal de conformidad.

Lima, 10 de setiembre de 2021.



MAGALI CARDENAS ROSAS



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada participante:

GIMNA EUSEBIA SANTOS ESPAÑA
Juez Especializado de Trabajo de la CSJLN

La Mtra. KAROL VASQUEZ ROSALES, viene realizando la investigación titulada:
"Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte,
plazo razonable y proceso monitorio"

Por medio de la presente se le hace de conocimiento de la importancia de su participación para el presente estudio de investigación, colaborando con la entrevista semiestructurada diseñada para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los datos e información que usted brinde serán utilizados únicamente para fines académicos y del estudio mencionado; además, se respetará en todo momento su confidencialidad y en especial su identificación.

La información que usted brinde será de importante ayuda debido a que sus respuestas permitirán generar información relevante para analizar y comprender el problema planteado.

Debido al distanciamiento social en que nos encontramos por la pandemia provocada por la COVID-19, la entrevista se realizará de manera virtual a través del aplicativo *Google Meet* en la fecha y hora acordada con la participante.

Por lo expuesto, la participante acepta voluntariamente participar y contribuir con su experiencia y profesionalismo en la referida entrevista, firmando el presente en señal de conformidad.

Lima, 10 de setiembre de 2021.



Anexo 5

Matriz de triangulación de datos cualitativos sobre las guías de entrevista – Primer grupo

Tabla 4

Matriz de triangulación de las entrevistas- primer grupo

Preguntas	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Conceptos identificados	Categoría o concepto emergente	Semejanzas	Diferencias	Interpretación
1. ¿Considera que el proceso laboral es de naturaleza alimentaria?	Sí, son esenciales y deben tener prioridad.	Sí, porque se trata de reclamos de beneficios y remuneraciones los cuales son de carácter alimenticio para el trabajador y su familia.	Sí, debido a que las remuneraciones y beneficios tienen esa naturaleza pues son para el sustento del trabajador y su familia,	Si es alimentario. Esenciales Beneficios sociales Remuneraciones Sustento del trabajador y familia.		Remuneraciones Beneficios sociales Sustento		El proceso laboral es de naturaleza alimentaria porque tramita procesos para satisfacer el pago de remuneraciones y beneficios sociales de los trabajadores, los cuales son el sustento de ellos y sus familias.
2. ¿La tutela laboral debe ser urgente (en términos de celeridad y economía procesal)?	Sí, por ello debe buscarse mecanismos para reducir los plazos.	Claro, ese es el enfoque que tiene la NLPT, para ello se ha establecido por ejemplo las presunciones legales.	Claro que sí.	Sí tutela urgente Necesidad de buscar mecanismos para reducir plazos. La NLPT tiene ese enfoque.		Coinciden en la urgencia.		La tutela laboral debe ser urgente, es lo que busca la NLPT para lo cual se ha establecido presunciones legales, no obstante, se debe buscar mecanismos para reducir más los plazos.

3. ¿El proceso laboral es autónomo? ¿Cuenta con principios y fundamentos propios?	Tiene sus propios principios, pero también se recurre supletoriamente al Código Procesal Civil.	Sí, tiene principios propios.	Sí, el proceso laboral ha desarrollado sus propias reglas,	Es autónomo Principios propios Supletoriedad del Código Procesal Civil		Coinciden en que tiene principios propios	Ninguna.	El proceso laboral es autónomo porque cuenta con principios propios, aunque también se recurre supletoriamente al Código Procesal Civil.
4. ¿El juez laboral debe tener un rol protagónico o pasivo?	Un rol protagónico, incluso para ello la NLPT ha previsto formas para acelerar el proceso desde la calificación de la demanda hasta su conclusión.	La NLPT establece el rol protagónico del juez laboral, lo cual debe efectuarse desde la calificación de la demanda.	Debe tener un rol activo mas no activista, pro activo para facilitar las herramientas procesales para que ambas partes puedan hacer valer sus derechos en forma igual.	Rol protagónico Deber de acelerar el proceso desde la calificación de la demanda hasta su culminación. Facilitador de herramientas procesales en igualdad.		Rol protagónico desde la calificación de la demanda.	El rol activo no debe confundirse con activista.	El juez laboral debe tener un rol protagónico o activo durante todo el proceso, desde la calificación de la demanda hasta la conclusión del proceso. Para un Juez entrevistado este rol no debe confundirse con un rol activista.
5. ¿En qué tiempo se vienen resolviendo los procesos laborales abreviados de menor cuantía en forma definitiva (con decisión o firme o ejecutoriada)?	La calificación demora de 2 a 5 días. La notificación demora de 25 a 30 días, luego de la audiencia la sentencia se emite en aproximadamente 35 días, si sube en apelación demora de 6 meses a 1 año o un poquito	Si la demandada tiene casilla electrónica las audiencias se realizan dentro de los 30 días y al término de esta o al quinto día se emite la sentencia; cuando no tienen casilla demora más. En segunda instancia se resuelve entre	Cuando es con notificación a domicilio real de 50 a 60 días aproximadamente. Cuando se eleva en apelación es variable, he visto un proceso que retornó en 7 meses lo cual es inusual porque generalmente demoran más. Las revocaciones y	Calificación de demanda demora 2 a 5 días. Se sentencia en 30, 35, 50 a 60 días. La apelación de sentencia demora en resolver 6 meses o 1 año, 8 meses o 1 año o un poco más. 7	El tiempo de demora depende del tipo de notificación (casilla o domicilio real) si son notificados los demandados a la casilla electrónica los plazos son menores.	Las sentencias en primera instancia se emiten antes de los 60 días. Las sentencias de segunda instancia se emiten aproximadamente al año de elevadas.	El plazo de emisión de la sentencia de primera instancia varía, para unos jueces es de 30 días y para otro de 50 a 60 días.	En primera instancia que son los Juzgados de Paz Letrados Laborales el tiempo de emisión de la sentencia oscila entre los 30 a 60 días , lo cual depende del tipo de notificación con que se emplace al demandado, esto es, por notificación al domicilio real o casilla electrónica.

	<p>más. Las demandas son declaradas fundadas en un 95% básicamente porque la relación laboral está acreditada. El 95% de sentencias son confirmadas.</p>	<p>8 meses, 1 año o un poco más. El 90 a 95% se confirman. Un porcentaje menor se revoca en un extremo. El 95% se declara fundada las demandas, solo varía en el monto.</p>	<p>nulidades son extraordinarias, la mayoría son confirmadas.</p>	<p>meses es un plazo inusual porque demora más.</p> <p>El 95% de demandas se declaran fundadas.</p> <p>El 90 a 95% de las sentencias se confirman.</p> <p>Un porcentaje menor se revoca en un extremo. Las revocaciones o nulidades son extraordinarias.</p>		<p>El 95% de demandas se amparan declarándolas fundadas.</p> <p>El 95% de sentencias son confirmadas.</p> <p>Las nulidades y revocaciones de las sentencias son mínimas o extraordinarias.</p>	<p>En segunda instancia que son los Juzgados Especializados de Trabajo, las sentencias de vista se emiten al año de su elevación.</p> <p>El 95% de las sentencias declaran fundadas las demandas.</p> <p>El 95% de las sentencias son confirmadas.</p> <p>Las nulidades o revocaciones de sentencias son mínimas.</p>
<p>6. ¿Considera que los procesos laborales abreviados de menor cuantía son complejos?</p>	<p>No, porque solo se ve obligaciones de pago y por montos determinados.</p>	<p>No, incluso hay procesos que vienen con resoluciones que se amparó su régimen laboral en otro proceso judicial y solo corresponde liquidar sus beneficios sociales (por ejemplo, casos</p>	<p>No, porque las reglas materiales del derecho laboral están bien precisadas y el Juez solo verifica el cumplimiento o incumplimiento de ellas.</p>	<p>No son complejos.</p> <p>Obligaciones de pago.</p> <p>Montos determinados.</p> <p>Solo se trata de liquidar beneficios sociales.</p> <p>El juez solo verifica el</p>		<p>No hay complejidad</p> <p>El juez solo liquida conceptos establecidos en la ley.</p> <p>Reglas claras.</p>	<p>Los procesos abreviados no son complejos porque los jueces solo deben liquidar los montos que van a ordenar a pagar y para ello existen normas claras que precisar la forma y modo de realizar dicha liquidación. No habiendo mayor</p>

		contra Municipalidades)		cumplimiento de la ley. Reglas materiales claras				controversia al respecto.
7. ¿Las partes o los abogados de este proceso tienen conductas obstruccionistas o dilatorias?	Las partes y los abogados son litigiosos, se valen de las articulaciones que le permite la ley para causar dilaciones. Recuerda haber impuesto dos veces multas y tras apercibimientos han modificado su conducta. Cuenta el caso que los abogados decía no tener conexión a internet para frustrar la audiencia, ante el apercibimiento se conectaron sin problemas.	Ellos traen argumentos negando la deuda o justificando en la falta de presupuesto (casos contra el Estado). No ha impuesto ninguna multa por conducta dilatoria u obstruccionista.	Es una cultura en realidad de los abogados de llevar procesos largos, no querer conciliar, entorpecer el flujo de información. Estas conductas se presentan en aproximadamente el 30% de los procesos que conoció.	Partes procesales y abogados litigiosos. Uso de articulaciones legales. Imposición de multas. Argumentos negando la deuda o falta de presupuesto. Cultura de procesos largos. Entorpecen el flujo de la información.		Abogados y partes procesales con cultura litigiosa Uso de articulaciones legales para intentar retardar el proceso.	Aplicación de apercibimientos para corregir la conducta.	Las partes y abogados basados en una cultura de litigio presentan argumentos de defensa o articulaciones que la ley les permite, pero no han sido calificados por los jueces de obstruccionistas o dilatorias que les haya merecido la imposición de multas que prevé la NLPT ante ello.

<p>8. ¿La conducta de los funcionarios del juzgado laboral propicia el desarrollo del proceso laboral de menor cuantía en corto tiempo?</p>	<p>Sí, aunque ello está relacionado con la carga de los Juzgados, se quisiera hacer más célere los procesos, pero hay factores que deben contribuir por ejemplo la demora en las notificaciones físicas.</p>	<p>Sí, existe predisposición para ello.</p>	<p>Sí, hay una cultura organizacional que apunta a la productividad, esto ha sido reforzado con el Expediente Judicial Electrónico.</p>	<p>Sí propicia. Relacionado a la carga procesal Demora de las notificaciones Cultura organizacional</p>	<p>Expediente Judicial Electrónico</p>	<p>Existe una conducta propicia para ello.</p>	<p>Ninguna</p>	<p>La conducta de los funcionarios del juzgado sí propicia que los procesos sean resueltos en corto tiempo, porque se cuenta con una organización para ello, no obstante, hay factores externos a ellos que no facilitan (notificaciones y carga procesal)</p>
<p>9. ¿Considera que las demandas de los procesos laborales abreviados de menor cuantía contienen suficiente información para que el juez desde la calificación de la demanda pueda dictar un mandato de pago?</p>	<p>En algunos casos sí y en otros no. Los casos donde la relación laboral está acreditada sí porque es solo cuestión de verificar si se le debe o no, estos serán más del 50 a 60% donde las demandas vienen con todo acreditado y en esos casos sería beneficioso que desde la</p>	<p>Sí, por ejemplo, demandas contra Municipalidades cuya relación laboral fue reconocida en otro proceso judicial; también aquellas demandas que viene acompañadas de documentos suficientes que acreditan la relación de</p>	<p>Sí, incluso hay demandas que no es necesario llevar audiencias, salvo las de conciliación. Hay casos tan claros que no requieren de audiencias.</p>	<p>Sí, en aquellos casos donde la relación laboral está acreditada. En 50 a 60% de demandas se presentan con todo acreditado. Demandas con documentos suficientes. La relación laboral ha sido establecida por sentencia en proceso anterior</p>		<p>Procesos donde la relación laboral está acreditada o formalizada. Demandas tienen información probatoria suficiente para resolver.</p>		<p>Hay un porcentaje mayor al 50% de demandas que se presentan con el caudal probatorio suficiente para que el Juez de Paz Letrado Laboral pueda emitir desde la calificación un mandato de pago, procesos en los cuales la relación laboral no es controvertido por tratarse de una relación laboral formalizada o porque viene con una sentencia judicial que así lo reconoció.</p>

	calificación se emita el mandato de pago.	trabajo y la falta de pago.		Casos claros que no requieren audiencia				
10. De emitirse dicho mandato de pago y existiendo o no oposición del demandado ¿Considera que se habrían logrado los principios de concentración, celeridad y economía en el proceso laboral?	Sí, sería más rápido, sencillo y todos nos ahorraríamos bastante. Deberían tener causales específicas para que los demandados se opongán.	Sí.	Sí, más bien hoy en día ya no se cumple el principio de celeridad con las audiencias cuando ya no son necesarias.	Sí se logran los principios de concentración, celeridad y economía procesal. Rápido, sencillo, ahorro. Hay audiencias innecesarias		Coinciden en que se logran los principios de concentración, celeridad y crédito.	Ninguna	Consideran que sí se habría logrado los principios de concentración, celeridad y economía procesal, lográndose un proceso más rápido, sencillo y que significa un ahorro para todos, más aun que hay casos en que las audiencias son innecesarias. En ese mismo horizonte se considera que sería bueno establecer causales específicas con las cuales los demandados se podrían oponer a los mandatos de pago.
11. ¿El juez que emite el mandato de pago, pierde imparcialidad para resolver la oposición del demandado ?	No, de ninguna manera porque el Juez tiene que resolver y evaluar la oposición.	No, igual que sucede con las medidas cautelares el Juez puede resolver la oposición con total imparcialidad.	No, no habría ningún problema para que el Juez resuelva.	No pierde imparcialidad. Evaluará y resolver la oposición.		Coinciden en que no se pierde imparcialidad		Consideran que el juez no pierde imparcialidad y que existe un símil con el juez que resuelve las oposiciones a las medidas cautelares.

<p>12. ¿Estima que al dictarse un mandato de pago desde la calificación de la demanda del proceso abreviado laboral se vulnera el derecho de defensa?</p>	<p>De ninguna manera porque el demandado tiene la opción de cuestionar el mandato de pago demostrando que pagó.</p>	<p>No, porque el Juez ha visto los documentos para dictar su mandato. Además tiene la posibilidad de oponerse y acreditar el pago.</p>	<p>No, porque igual se le corre traslado para que presente y acredite su posición.</p>	<p>No vulnera derecho de defensa Puede oponerse demostrando el pago Se le corre traslado para que sustente su defensa</p>		<p>Concuerdan que no existe vulneración al derecho de defensa El demandado puede formular su defensa ante el traslado del mandato de pago</p>		<p>Los jueces entrevistados concuerdan que no se vulnera el derecho de defensa porque ante el emplazamiento el demandado puede formular su defensa oponiéndose y acreditando el pago.</p>
<p>13. Qué aspectos mínimos debería contener un mandato de pago dictado desde la calificación de la demanda en un proceso abreviado laboral de menor cuantía</p>	<p>Que no hay discusión de la relación de trabajo, la acreditación de la remuneración y la liquidación correspondiente de los beneficios de acuerdo a lo que establece la ley que es muy clara en cuanto a la forma de hacer la liquidación.</p>	<p>Debe detallar periodos, montos, identificar al demandado, fundamentar las pruebas que valora para emitir ese mandato.</p>	<p>Debe motivar la verosimilitud del derecho en relación a la existencia de la relación laboral o los indicios del crédito, como por ejemplo con actuaciones administrativas o también documentos privados.</p>	<p>Relación laboral acreditada Datos laborales y remunerativos Leyes que establecen los beneficios Liquidación Pruebas o indicios que la sustentan</p>		<p>Relación laboral acreditada Datos de la relación laboral como periodos, remuneración, beneficios legales Pruebas que sustentan</p>		<p>El mandato de pago debe contener como fundamentación mínima las pruebas o indicios que acreditan la relación laboral, los datos laborales, los conceptos demandados con la precisión de las leyes que las sustentan y la liquidación detallada de lo que se ordena pagar.</p>
<p>14. ¿Cómo o debería efectuarse la</p>	<p>Debería ser una notificación</p>	<p>Se debe ser muy cauteloso, verificar que</p>	<p>Según lo establece el Código Procesal</p>	<p>Notificación bajo puerta</p>	<p>Notificación electrónica</p>	<p>Coinciden en notificación flexible</p>		<p>Se considera una notificación flexible y utilizando las</p>

<p>notificación a los demandados con el mandato de pago que se dicte desde la calificación de la demanda de un proceso abreviado laboral de menor cuantía?</p>	<p>verificando nuestra realidad donde muchas veces las personas no quieren recibir las notificaciones ni firmar los cargos, el 60% de sus casos son notificados bajo puerta. Considera que bastaría con verificar que se haya notificado en la dirección de la demandada; también puede aceptarse la notificación electrónica o por correo. Ha conocido procesos donde se exige la notificación personal y ello hace más lento los procesos, los retrasa.</p>	<p>sea el domicilio registrado en RUC o RENIEC. Las notificaciones también pueden hacerse con pre aviso porque las notificaciones personales son difíciles y puede hacer más lentos los procesos. En el caso de los demandados recurrentes se puede notificar a sus casillas electrónicas.</p>	<p>Civil, también en estos tiempos a través del WhatsApp, correo electrónico, celular, etc. bastando que el demandante acredite un uso reciente (12 meses) de comunicación a través de dicho medio.</p>	<p>Notificación a casilla electrónica</p> <p>Notificación por WhatsApp</p> <p>Notificación por correo</p> <p>Notificación al domicilio real consignado en el RUC o RENIEC</p> <p>No se recomienda notificación personal porque es difícil y causa demora</p>	<p>, por correo y celular.</p>	<p>bastando con la verificación que la dirección del domicilio real o electrónico corresponda a la demandada.</p>		<p>herramientas tecnológicas que hoy existe como la notificación electrónica, notificación por correo electrónico, por celular o por mensajes del WhatsApp. En el caso de la notificación tradicional o física consideran que se puede hacer la notificación bajo puerta de ser el caso bastando con la verificación que el domicilio sea el consignado en la consulta RUC o RENIEC.</p>
<p>15. Adicional: ¿Considera que el proceso</p>	<p>Considera que sí es viable porque si no hay discusión de la relación</p>	<p>Sí, sería bueno que se implemente el monitorio a fin de lograr</p>	<p>No se le efectuó la pregunta, pero tiene relación con la respuesta dada ante las</p>	<p>Sí es viable su implementación para aquellos procesos con</p>		<p>Coinciden en que sería viable la implementación del monitorio</p>	<p>Ninguna</p>	<p>Los jueces entrevistados coinciden en que sería viable la implementación del proceso monitorio para</p>

<p>monitorio podría implementarse para los procesos laborales abreviados de menor cuantía?</p>	<p>laboral sería más célere. Reflexionando considera que el tema de investigación es importante porque ayudaría a reducir los plazos de sus procesos.</p>	<p>mayor celeridad en los procesos.</p>	<p>preguntas 9 y 10.</p>	<p>relación laboral acreditada.</p> <p>Se lograría proceso más célere.</p> <p>Hay casos tan claros que no requieren audiencia para resolver.</p>		<p>para aquellos casos donde la relación laboral está acreditada, son tan claros que no requieren audiencia para resolver, lográndose celeridad.</p>		<p>los procesos laborales abreviados de menor cuantía, sobre todo en aquellos casos donde la relación laboral está acreditada y son casos tan claros que no requieren audiencia para resolver, lográndose celeridad al reducirse los plazos procesales.</p>
--	---	---	--------------------------	--	--	--	--	---

Anexo 6

Matriz de triangulación de datos cualitativos sobre las guías de entrevista-Segundo grupo

Tabla 5

Matriz de triangulación de las entrevistas- segundo grupo

Preguntas	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Conceptos identificados	Categoría o concepto emergente	Semejanzas	Diferencias	Interpretación
1. ¿Considera que el proceso laboral es de naturaleza alimentaria?	Sí, tiene carácter tuitivo porque incide en la economía del trabajador	Sí, se trata del pago de remuneraciones, beneficios sociales cuyo pago debe efectuarse dentro de las 48 horas. Esa naturaleza está prevista también en la Constitución.	Por supuesto dado que se conocen pretensiones de pago de remuneraciones y beneficios sociales los cuales son el sustento del trabajador y su familia	Si es alimentario Tuitivo Incide economía del trabajador El pago debe ser a las 48 horas del cese Previsto en la Constitución Sustento del trabajador y su familia		Coinciden en la naturaleza alimentaria Sustento del trabajador y su familia		El proceso laboral es de naturaleza alimentaria porque versa sobre derechos remunerativos y de beneficios sociales que de acuerdo a ley y la Constitución deben pagarse rápidamente porque son el sustento del trabajador y su familia.
2. ¿La tutela laboral debe ser urgente (en términos de celeridad y	Claro que sí, son los pilares del proceso laboral	Si, la NLPT ha previsto para ello el Juzgamiento Anticipado para dar	Sí, la NLPT está diseñado para ello, pero lamentablemente no se cumple con la	Si debe ser urgente La celeridad y economía son		Concuerdan en la urgencia de la tutela procesal que se debe	Factor de la carga procesal no permite	La tutela laboral debe ser urgente, siendo la celeridad y economía procesal pilares de la NLPT, habiéndose establecido como un

economía procesal)?		celeridad a los procesos	celeridad en los procesos ello por muchos factores entre ellos la sobrecarga laboral	los pilares de la NLPT Existe el Juzgamiento Anticipado como medida de celeridad Por la carga procesal no se puede lograr		brindar a dichos procesos	atender con urgencia.	mecanismo para ello los Juzgamientos Anticipados, pero debido a la carga laboral no se puede cumplir con dicha atención urgente.
3. ¿El proceso laboral es autónomo? ¿Cuenta con principios y fundamentos propios?	No porque además de los principios y fundamentos del derecho laboral se debe recurrir a la Constitución y Tratados internacionales	Sí, es autónomo, cuenta con principios del derecho del trabajo	Sí, siempre lo ha sido. El proceso laboral no es muy formalista, lo importante es resolver pronto los casos	No es autónomo porque se sirve de la Constitución y Tratados. Sí es autónomo porque cuenta con principios propios del derecho laboral Siempre ha sido autónomo y no muy formalista		Coinciden en que tienen principios propios del derecho del trabajo	Un entrevistado considera que no es autónomo porque se debe recurrir a las normas Constitucionales e internacionales	El proceso laboral cuenta con principios propios que para unos entrevistados lo hace un derecho autónomo y que se diferencia además en que no es formalista, sino que busca resolver pronto los casos. Para otro entrevistado además de dichos principios se debe recurrir a la Constitución y tratados internacionales por tanto no es autónomo.
4. ¿El juez laboral debe tener un rol	Rol protagónico, la misma NLPT lo	La NLPT establece su rol protagónico	Un rol protagónico, aunque la ley no lo prevea	Rol protagónico del juez	Juez distinto con	Concuerdan en el rol protagónico del Juez y	No es necesario que la NLPT lo prevea, el	El juez laboral debe tener un rol protagónico así lo establece la NLPT y aunque no lo prevea los

protagónico o pasivo?	señala, sin embargo, no se cumple en términos de celeridad debido a la carga procesal	como director del proceso, debe ver que los procesos avancen tanto en trámite como en ejecución	los jueces laborales formados así cumplen un rol activo, que duda cabe que es un juez distinto, con otra mentalidad	La NLPT establece el rol protagónico Juez director del proceso No es necesario que la ley lo prevea	otra mentalidad	que ello está previsto en la ley	Juez formado en lo laboral es distinto	jueces formados en el ámbito laboral son distintos y cumplen su rol protagónico o de director del proceso.
5. ¿En qué tiempo se vienen resolviendo los procesos laborales abreviados de menor cuantía en forma definitiva (con decisión firme o ejecutoriada)?	En los Juzgados de Paz Letrado son cortos, un aproximado de 5 a 6 meses. Cuando se eleva a Juzgado Especializado se programa vista de la causa después de 7 u 8 meses y para emitir pronunciamie	En apelación conoce en su gran mayoría procesos de ejecución iniciados por las AFP, estas se resuelven en 1 mes y medio, los procesos abreviados demoran más. La mayoría de sentencias	En los Juzgado de Paz Letrado se cumplen los plazos. Cuando llegan a segunda instancia hay que citarlos a audiencia de vista y ello demora por la carga que hay en los Juzgados Especializados, se programan en	En primera instancia 5 a 6 meses En primera instancia se cumplen los plazos En segunda instancia para fijar la vista de la causa demora 3, 4, 7 u 8 meses y para resolver 6 a 7 meses. Se duplica lo que duró en		Coinciden que la mayor demora es en la segunda instancia tanto para fijar la fecha de audiencia de vista de la causa como para emitir la sentencia de segunda instancia Concuerdan que más del 85% de	En los porcentajes de confirmación, revocación y anulación de las sentencias	Los jueces entrevistados en este grupo son Jueces Especializados de Trabajo quienes concuerdan que en la primera instancia no existe mucha demora, sino que esta es en la segunda instancia, demora debido a la carga procesal de la segunda instancia. Los plazos para fijar las vistas de la causa oscilan entre los 3 a 8 meses y de ahí para resolver otros meses más. Más del 85% de las sentencias se confirman,

	<p>nto otros 6 a 7 meses.</p> <p>85% de las sentencias se confirman</p> <p>10% se revocan</p> <p>5% se anulan</p>	<p>son confirmadas.</p> <p>Algunas se modifican.</p> <p>Las nulidades son escasas</p>	<p>3 a 4 meses, luego para resolver no siempre se cumple el plazo, duplica lo que duró en primera instancia.</p> <p>Hay retraso en la segunda instancia</p> <p>95% se confirman</p> <p>1% anula</p> <p>1% revoca</p>	<p>primera instancia</p> <p>85% a 95% de sentencias se confirman</p> <p>1 a 10% se revocan</p> <p>1 a 5% se anulan</p> <p>Las nulidades son escasas</p> <p>La mayoría de sentencias se confirman</p>		<p>sentencias se confirman y en porcentaje menor se revocan o anulan</p>		<p>siendo las nulidades y revocaciones la minoría.</p>
6. ¿Considera que los procesos laborales abreviados de menor cuantía son complejos?	No, tienen similar complejidad que los procesos ordinarios, solo limitados en su cuantía	No todos, más del 50% son casos sencillos	No, porque después del Segundo Pleno Supremo Laboral los Jueces de Paz Letrado solo conocen casos	No son complejos. Tienen cuantía limitada	II Pleno Supremo Laboral	Coinciden que la mayoría de casos no son complejos		Los jueces entrevistados consideran que los procesos laborales abreviados de menor cuantía no son complejos debido a que se trata de procesos limitados en la cuantía y que a raíz del II Pleno Supremo Laboral se

			<p>donde la relación laboral está reconocida, por tanto no son complejos, salvo algunos casos sobre Convenios Colectivos, pero la gran mayoría no son complejos</p>	<p>Más del 50% de los casos son sencillos</p> <p>El II Pleno Supremo Laboral ha delimitado los casos que conocen los Jueces de Paz Letrado Laboral</p> <p>Hay algunos casos complejos como los relacionados con convenios colectivos</p>			<p>ha limitado aun más a procesos donde la relación laboral está reconocida o formalizada, de ahí que más del 50% de los casos no son complejos, teniendo solo algún grado de complejidad aquellos casos referidos a derechos provenientes de Convenios Colectivos.</p>
<p>7. ¿Las partes o los abogados de este proceso tienen conductas obstruccionistas o dilatorias?</p>	<p>Presentan excepciones y cuestiones probatorias que requieren poner mayor énfasis al Juez al momento de resolver. Esto ocurre en un 30%</p>	<p>Las partes tienen posiciones encontradas, traen teorías del caso poco creíbles y por ello las sentencias son confirmadas</p>	<p>No, no ha visto estas situaciones en las audiencias de vista de la causa</p>	<p>30% presentan excepciones y cuestiones probatorias</p> <p>Posiciones encontradas</p>		<p>Concuerdan que las partes tienen posiciones contrarias y en el caso de los demandados presentan medios de</p>	<p>Los jueces de segunda instancia entrevistados respondieron que las partes tienen posiciones contrarias y que en un 30% de los casos presentan excepciones y cuestiones probatorias que obligan al juez a resolver con mayor énfasis, pero que también</p>

	aproximado de los casos	en su gran mayoría		Teorías poco creíbles		defensa poco creíbles.		se trata de posiciones o teorías del caso poco creíbles. Sin embargo, no calificaron dichas conductas propiamente como obstruccionistas o dilatorias.
8. ¿La conducta de los funcionarios del juzgado laboral propicia el desarrollo del proceso laboral de menor cuantía en corto tiempo?	Los jueces y el personal jurisdiccional sí, pero la carga procesal no permite a veces	Sí, porque se cuenta con una organización modular para ello.	Sí, pero debería existir mayor compromiso	Si propicia Carga procesal no permite Hay organización modular Falta compromiso		Coinciden que la conducta de los funcionarios del Juzgado si propicia.	Considera que la carga procesal no ayuda Considera que falta mayor compromiso	Los jueces entrevistados consideran que si existe predisposición de los funcionarios y que existe una organización modular que ayuda a ello pero también factores como la carga procesal que no ayuda a lograr ello.
9. ¿Considera que las demandas de los procesos laborales abreviados de menor cuantía contienen suficiente información para que el juez desde	Sí, la calificación de las demandas es muy importante, desde la calificación el Juez ya puede advertir si la demanda es fundada o no	Sí, por ejemplo en los casos que los demandantes están registrados en planillas y solo acuden a cobrar sus beneficios o remuneraciones. En esos	Sí, sobre todo en aquellos casos donde la relación laboral está reconocido o formalizada	Sí, desde la calificación el Juez ya puede advertir si la demanda es fundada o no. Sí, en aquellos casos donde existió una		Sí tienen la información suficiente sobre todo aquellos casos donde la relación laboral es formal o está reconocida.		Los jueces entrevistados respondieron que las demandas sí contienen suficiente información para que desde la calificación de demanda se puedan dictar mandatos de pago porque desde la calificación ya se puede advertir si la demanda es fundada o no, y que ello es posible en aquellos casos donde la

la calificación de la demanda pueda dictar un mandato de pago?		casos no es necesario realizar audiencias, el Juez puede dar un mandato de pago rápidamente, evitándose dilaciones innecesarias		relación laboral formal. Sí, en esos casos no es necesario audiencias y se evita dilaciones innecesarias				relación laboral está reconocida o formalizada, y que en aquellos casos ya no son necesarias las audiencias evitándose así dilaciones innecesarias.
10. De emitirse dicho mandato de pago y existiendo o no oposición del demandado ¿Considera que se habrían logrado los principios de concentración, celeridad y economía en el proceso laboral?	Sí, pero deberíamos preocuparnos por la conciliación, quizá establecerlo como un requisito externo obligatorio.	Sí, con ello además de los principios mencionados se logra ahorrar costos al Estado	Sí	Si se logran esos principios También se logra ahorrar costos al Estado	Conciliación como requisito previo	Sí se lograron los principios de concentración, celeridad y economía.	Ninguna	Los jueces laborales entrevistados coinciden que de emitirse el mandato de pago desde la calificación de la demanda se habría logrado los principios de concentración, celeridad y economía procesal. Además de ello se lograr ahorro de costos, pero que existe preocupación acerca de cómo quedaría la conciliación pues al no existir audiencia no habría la audiencia de conciliación que hoy existe.

<p>11. ¿El juez que emite el mandato de pago, pierde imparcialidad para resolver la oposición del demandado?</p>	<p>No, solo es una secuela del proceso.</p>	<p>No, al no estar en controversia la situación laboral, sus derechos están establecidos en las leyes y al Juez solo le queda verificar si se realizó el pago o no a través de medios probatorios, entonces no se parcializa</p>	<p>No, lo mismo sucede en los procesos ejecutivos y ello no implica que el juez sea parcial. Incluso esto ayudaría a formalizar las relaciones de trabajo</p>	<p>No pierde imparcialidad Es solo secuela El juez solo verifica si se realizó o no el pago Es igual que un proceso ejecutivo</p>	<p>Ayuda a formalizar las relaciones de trabajo</p>	<p>El Juez no pierde imparcialidad pues al igual que un proceso ejecutivo solo verifica si el pago se realizó o no</p>	<p>Ninguna</p>	<p>Los jueces coinciden que en ese escenario no pierden imparcialidad porque de modo similar que en un proceso ejecutivo verificará si se cumplió o no con el pago. Además que con ello se ayudaría a formalizar las relaciones de trabajo.</p>
<p>12. ¿Estima que al dictarse un mandato de pago desde la calificación de la demanda del proceso abreviado se vulnera el derecho de defensa?</p>	<p>No, no hay vulneración.</p>	<p>No, porque el empleador cuenta con la posibilidad de acreditar el pago o cumplimiento de lo reclamado</p>	<p>Si el demandado puede apersonarse y oponerse acreditando el pago, no se vulnera su derecho de defensa</p>	<p>No hay vulneración del derecho de defensa. El empleador mantiene su derecho de defensa porque tiene la posibilidad de acreditar el cumplimiento</p>		<p>No hay vulneración El empleador puede acreditar el pago</p>		<p>Los jueces coinciden que no existe vulneración del derecho de defensa porque el empleador mantiene la posibilidad de acreditar que cumplió con lo ordenado en el mandato de pago.</p>

				de lo reclamado				
13. ¿Qué aspectos mínimos debería contener un mandato de pago dictado desde la calificación de la demanda en un proceso abreviado laboral de menor cuantía?	Elementos suficientes que acreditan que la obligación es urgente y expresa	Podría ser como los autos que se expiden en los procesos de ejecución, con ello el demandado verificará si debe o no	Fundamentar los medios probatorios que acreditan la relación de trabajo y la obligación que se ordena pagar	Elementos que acreditan la obligación Podría ser como los autos que se expiden en los procesos de ejecución Señalar los medios probatorios que acreditan la relación laboral		Fundamentar los medios probatorios que acreditan la existencia de la relación laboral	Para un juez bastaría que se expida un auto como los que se expide en los procesos de ejecución	Los jueces entrevistados coinciden que la motivación que debería contener el mandato de pago está referida básicamente a fundamentar la existencia de la relación laboral como fuente de la obligación de pago que exige el demandante. Inclusive para un Juez bastaría con que se expida como un auto de mandato de pago similar a los autos que se expiden en los procesos de ejecución.
14. ¿Cómo debería efectuarse la notificación a los demandados con el mandato de pago que se dicte desde la calificación	A través de casillas electrónicas, debería implementarse que en el RUC debe obligatoriamente el empleador señalar su correo	En el caso de las personas jurídicas se debe enviar a sus domicilios consignados en el RUC y a las personas naturales en su domicilio registrado en	Notificación electrónica no porque todavía no todos los empleadores manejan las herramientas tecnológicas; debería ser la notificación al domicilio real señalado en el	Casilla electrónica Correo electrónico Domicilio fijado en RUC y RENIEC		Coinciden en la notificación física de manera personal y por cedulón, así como que se emplace al domicilio señalado en	Un juez considera que no debería hacerse por casilla ni correo electrónico porque no todos aun manejan las	Los jueces entrevistados afirmaron que la notificación puede efectuarse mediante cédula tanto de forma personal como bajo puerta o por cedulón y que ello debe realizarse al domicilio que figure registrado en RENIEC o RUC. Asimismo, dos jueces consideran válida

de la demanda de un proceso abreviado laboral de menor cuantía?	electrónico al cual se puede notificar.	RENIEC. Debe regularse que todos los empleadores tengan correos electrónicos para notificar y a las entidades públicas a sus casillas electrónicas	RUC o RENIEC, puede ser también notificación por cedulón	Notificación física personal y por cedulón		el RUC y RENIEC Hay dos jueces que indican también puede ser notificación electrónica y por correo electrónico	herramientas tecnológicas	la notificación por correo o casilla electrónica. Solo un juez consideró que no debería efectuarse la notificación por dichos medios debido a que no todas las personas aun manejan las herramientas tecnológicas.
15. Adicional: ¿Considera que el proceso monitorio podría implementarse para los procesos laborales abreviados de menor cuantía?	Sí podría adoptarse el monitorio más teniendo en cuenta la innovación que se viene realizando en nuestro país, inclusive debería aplicarse como piloto en nuestra Corte.	El proceso monitorio debería implementarse en el Perú pues si el juez evalúa desde la demanda que tiene derecho el demandante debe dictar el mandato de pago de una vez sin necesidad de convocar a audiencia. Lo que sí	Sí podría aplicarse para acortar plazos y lograr procesos más céleres. Si el Juez considera suficiente puede emitir el mandato de pago y solo aquellos casos que no tengan formalizada la relación laboral o no se cuente con documentos de la autoridad	Sí puede implementarse el proceso monitorio. Debe aprovecharse las innovaciones y aplicarse como proyecto piloto en la Corte de Lima Norte. Faltaría pensar en cómo	Faltaría pensar en cómo ejecutar esos procesos.	Coinciden en que el proceso monitorio puede aplicarse sobre todo para aquellos procesos donde la relación laboral está acreditada o formalizada.	Ninguna	Los jueces entrevistados consideran que sí es viable que el proceso monitorio se implemente para este tipo de procesos, sobre todo en aquellos casos donde la relación laboral es incuestionable o en todo caso en aquellas demandas donde el Juez verifique de los medios probatorios que tiene suficientes elementos para dictar el mandato de pago sin necesidad de convocar a la audiencia. Además consideran que debido a las innovaciones que se vienen presentado

		debería pensarse es cómo ejecutar esos procesos.	de trabajo, inspecciones, constataciones policiales u otros, recién convocar a audiencia.	ejecutar esos procesos. En procesos donde la relación laboral está acreditada es factible, solo en aquellos donde no se cuente con medios probatorios tasados sería necesario convocar a la audiencia				en la justicia peruana se debe aprovechar para implementar estos cambios, debiendo la Corte de Lima Norte ser piloto para la implementación del proceso monitorio en el ámbito laboral, quedando pendiente de resolver el problema que se generaría para ejecutar dichos procesos.
--	--	--	---	--	--	--	--	--

Anexo 7

Matriz de triangulación de datos cualitativos sobre las guías de análisis documental de los procesos laborales abreviados de menor cuantía por bimestres

Tabla 6

Matriz de triangulación del análisis documental

Total de procesos analizados									110				Total de sentencias analizadas				108		Interpretación
Cantidad Aspectos	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	Total	% del total	Conceptos identificados	Categorías o conceptos emergentes	Semejanzas	Diferencias		
Tipos de prueba en audiencia																			
Documentos	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	110	100.00	Documentos privados (contratos de trabajo, boletas de pago, Carta de Despido, Liquidaciones insolutas) y públicos (Acta del SUNAFIL y constatación policial)	Capturas de pantalla de conversaciones directas personales o grupales por WhatsApp o correos electrónicos	Documentos privados y públicos así como impresiones de las comunicaciones directas mediante aplicaciones o correo electrónico		El 100% de los procesos ofrecen este tipo de pruebas documentales tanto privadas como públicas destinadas a acreditar la existencia de la relación de trabajo como fuente de la obligación de pago demandada.	

Exhibiciones	2	0	1	0	2	0	1	4	1	0	2	13	11.82	Exhibición de planillas y boletas de pago	Ninguno	Se solicita la exhibición buscando acreditar que no se le pagó	Ninguna	En el 11.82% de los procesos los demandantes solicitaron la exhibición de documentos con el propósito de evidenciar que no percibieron el monto cuya obligación de pago demandan
Declaración de parte	0	0	2	0	1	1	1	0	0	1	0	6	5.45	Declaraciones relacionadas a acreditar la falta de pago de las obligaciones demandadas, la existencia de la relación de trabajo y el despido arbitrario	Ninguna	Si bien se ofrece con tal propósito, empero se hacen preguntas bastante genéricas	Ninguna	En el 5.45% de los procesos se ofreció la declaración de parte con la finalidad de acreditar la relación de trabajo y el despido arbitrario.
Testimonial	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	4	3.64	Los testigos ofrecidos fueron los ex compañeros de trabajo.	Ninguna	Declaran sobre detalles de la relación de trabajo.	Ninguna	En el 3.64% de los procesos ofrecieron testimoniales para acreditar la relación de trabajo.

Prueba de oficio	1	1	0	0	1	0	1	2	1	0	1	8	7.27	6 de los casos se trató de la incorporación de documentos presentados fuera de los actos postulatorios y en 2 casos se solicitó presentación de documentos (recibos por honorarios e información de SUNARP)	Ninguna	Los jueces fundamentan en la necesidad de resolver con justicia y equidad.	Ninguna	En el 7.27% de los procesos los jueces han ordenado la actuación de pruebas de oficio, básicamente se trata de pruebas presentadas por las partes fuera de los actos postulatorios y solo en un menor número (1/8) información de terceros.
Pericias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	Pericia contable o grafotecnia	Ninguna	Ninguna	Ninguna	En el 0.00% de los procesos se ha ordenado la pericia contable antes de la sentencia, lo cual si bien es una facultad de acuerdo a ley, sin embargo, su uso es nulo o mínimo. Lo mismo para la pericia, entre ellas, grafotecnia.
Tipos de prueba en sentencia																		

Documentos	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	8	10	108	100.00	Documentos privados (contratos de trabajo, boletas de pago, Carta de Despido, Liquidaciones insolutas) y públicos (Acta del SUNAFIL y constatación policial)	Capturas de pantalla de conversaciones directas personales o grupales por WhatsApp o correos electrónicos	Documentos privados y públicos así como impresiones de las comunicaciones directas mediante aplicaciones o correo electrónico	Ninguna	El 100.00% de las sentencias fundamentan su decisión en los documentos ofrecidos y actuados en el proceso.
Exhibiciones	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.93	Exhibición de planillas y boletas de pago	Ninguno	Se actuó la exhibición buscando acreditar que no se le pagó	Ninguna	El 0.93% de las sentencias fundamentan su decisión en la actuación de las exhibiciones solicitadas, es una cantidad ínfima debido a que no se presentan los documentos solicitados básicamente porque alegan que no existen.
Declaración de parte	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	5	4.63	Declaraciones relacionadas a acreditar la falta de pago de las obligaciones demandadas, la existencia de la relación de trabajo y el despido arbitrario	Ninguna	Las respuestas efectuadas son genéricas y corroboran lo contenido en pruebas	Ninguna	El 4.63% de las sentencias se fundamentan en las declaraciones de parte oralizadas en las audiencias; sin embargo, solo corroboran los datos que fluyen de las pruebas documentales.

																	documentales.		
Testimonial	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3	2.78	Los testigos ofrecidos fueron los ex compañeros de trabajo.	Ninguna	Proporcionaron respuestas sobre la relación de trabajo del demandante, corroborando la prueba documental.	Ninguna	Si bien el 2.78% de las sentencias fundamenta su decisión en la prueba testimonial, ello es solo para corroborar la información contenida en la prueba documental.

Prueba de oficio	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	7	6.48	Documentos que no fueron presentados oportunamente e por las partes son incorporados como pruebas de oficio (RIT, licencias de conducir, oficios, etc.) solo 1/8 se recabó información de tercero, los cuales son valorados conjuntamente e con las demás pruebas	Ninguna	Los jueces valoraron dichas pruebas en conjunto con las demás pruebas y no fueron el sustento único ni determinante de su decisión.	En un caso la prueba de oficio actuada no fue meritada en la sentencia.	El 6.78% de las sentencias motivaron sus fallos en pruebas de oficio que se actuaron en las audiencias, básicamente se trató de documentos que fueron presentados por las partes fuera de los actos postulatorios, su valoración no fue determinante para resolver el caso solo reforzó a las demás pruebas, inclusive en un caso no se meritó la prueba de oficio.
Pericias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	Ninguna pericia	Ninguna	Ninguna	Ninguna	El 0% de las sentencias fundamentaron sus decisiones en pericias.
Sentencias confirmadas	5	2	2	5	3	3	2	4	0	3	1	30	27.78	Se confirmaron las sentencias de primera instancia	Ninguna	Todas señalaron que la sentencia estaba debidamente motivada y respaldada en las pruebas actuadas.	Ninguna	El 27.78% de las sentencias han sido confirmadas en su totalidad.

Sentencias revocadas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.93	Se revocó un extremo de la sentencia referido al monto porque el demandante recién al apelar adjuntó la partida de nacimiento de su hija con la cual sustentó el derecho a la Asignación familiar.	Ninguna	Ninguna	Ninguna	El 0.93% de las sentencias que representa 1 sentencias de las 108 analizadas fue revocada en cuanto al monto ordenado pagar tras evaluarse que sí le asiste el derecho a percibir un concepto.
Sentencias nulas	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.93	No se valoró pruebas	Ninguna	No se valoró pruebas	Ninguna	Solo el 0.93% de las sentencias de segunda instancia han declarado la nulidad de las sentencias de primera instancia, que representa 1 de las 108 sentencias revisadas. Su sustento fue por la falta de valoración de pruebas
Juzgamiento anticipado	2	3	4	6	3	2	2	3	5	3	3	36	33.33	Se hace uso del Juzgamiento Anticipado porque la cuestión a resolver es de puro derecho o siendo de hecho no se requiere actuación probatoria, de	Casos similares (misma pretensión, misma demanda)	Al cumplirse los requisitos de la ley se hizo uso del Juzgamiento Anticipado	Ninguna	En el 33.33% de los casos analizados, los Jueces hicieron uso del Juzgamiento Anticipado como herramienta de celeridad procesal.	

															este modo la audiencia es breve.				
Fallo en audiencia	6	4	5	6	4	2	3	4	6	3	3	46	42.59	Se dicta el fallo en la Audiencia Única y se notifica en el acto o se dispone su notificación en estrado y electrónica dentro del quinto día siguiente.	Ninguna	Se dicta el sentido del fallo al término de la Audiencia.	En algunos casos se notifica la sentencia al término de la Audiencia y se notifica por WhatsApp.	El 42.59% de los casos analizados el Juez de Paz letrado Laboral emite el fallo al término de la Audiencia.	
Sentencias infundadas	0	1	2	2	1	0	1	0	1	0	1	9	8.33	Se fundamentan en que no se acreditó el derecho que invocaban como fuente de la obligación de pago, básicamente porque no existe prueba ni indicios	Ninguna	Falta de probanza que no pudo suplirse con las presunciones que establece la NLPT.	En un caso se desestimó la demanda sin entrar al analizar el fondo porque se declaró fundada la	El 8.33% de las sentencias declararon infundadas las demandas porque el demandante no acreditó sus pretensiones.	

															suficientes o porque su derecho había prescrito.			excepción de prescripción.	
Sentencias consentidas	3	5	1	4	2	1	5	2	2	0	1	26	24.07	No hubo apelación de la parte demandada o demandante.	Ninguna	Las partes consintieron la decisión del Juez.	Ninguna	El 24.07% de las sentencias fueron declaradas consentidas.	
Pendientes de emitir sentencia de segunda instancia	2	3	7	1	4	6	3	4	8	5	5	48	44.44	Porque no se elevaron aún; porque no señaló la fecha de la vista de la causa aún; porque habiéndose llevado a cabo la vista de la causa aun no se emite sentencia.	Ninguna	Falta de pronunciamiento de la segunda instancia.	Por causas del Juzgado de Paz Letrado (falta de elevación) o por causas del Juzgado Especializado (fecha lejana de la vista de la causa y no existe sentencia)	El 44.44% de las sentencias que fueron apeladas, al cierre de la recolección de datos (31 de agosto de 2021) no ha sido resuelto en segunda instancia.	

Promedio de N° días para emitir sentencia de primera instancia	24 4.7	84.9	78.7	81. 4	108. 7	214. 6	25 6.2	20 0.4	14 8.3	136. 5	186. 6	158.3		Emisión de la sentencia de primera instancia por el Juez de Paz Letrado Laboral fuera del plazo previsto en la ley.	<input type="checkbox"/>	Ninguna	Se trata de la primera sentencia en la gran mayoría de casos.	Hay Juzgados que han emitido sentencia a los 23, 27 y 36 días, pero no se refleja en el promedio porque la mayoría se resuelve pasados los 100 días.	El promedio de días en que los Juzgados de Paz Letrados Laborales de Lima Norte han expedido la sentencia es de 158.3 días contados desde la presentación de la demanda, lo cual excede el plazo establecido en la ley.
--	-----------	------	------	----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-------	--	---	--------------------------	---------	---	--	---

Promedio de N° días para emitir sentencia de segunda instancia	64 0.5	427. 5	699. 1	37 9.6	529. 0	524. 6	45 4.4	46 8.0	38 4.7	322. 4	382. 4	473.8		Emisión de la sentencia de segunda instancia por el Juzgado Especializado de Trabajo.	Ninguna	Son sentencias de vista emitidas por los Juzgados Especializados de Trabajo que son notificadas a las partes después de varios días de celebradas la vista de la causa.	Algunas sentencias de vista fueron notificadas dentro del plazo de 5 días después de celebrada la vista de la causa.	El promedio de días en que los Juzgados Especializados de Trabajo de Lima Norte han expedido la sentencia de vista es de 473.8 días contados desde la presentación de la demanda, lo cual excede el plazo establecido en la ley. En dicho promedio se incluye también los procesos cuya sentencia de vista no ha sido emitida hasta el cierre de la recolección de datos (31.08.2021)
Promedio de N° días transcurridos entre la sentencia de primera y segunda instancia	39 5.8	342. 6	620. 4	29 8.2	420. 3	310. 0	19 8.2	26 7.9	23 6.4	185. 9	195. 8	315.6		Casi un año en promedio para resolver o pendiente de resolver por la segunda instancia.	Ninguno	Pendiente de resolver	Ninguna	El promedio de días después de la emisión de la sentencia de primera instancia hasta la emisión de la sentencia de segunda instancia es de 315.6 días, también se incluye a los procesos que hasta el cierre de la recolección de los datos (31.08.2021) no se había emitido sentencia.

Anexo 8

Matriz de triangulación de datos cualitativos sobre las fichas de cotejo que analizaron las conductas de las partes en las audiencias del proceso laboral abreviado de menor cuantía

Tabla 7

Matriz de triangulación de las observaciones

Total de audiencias revisadas: 110

Aspectos indicadores	Total SI	% del total	Total NO	% del total	Conceptos identificados	Categorías o conceptos emergentes	Semejanzas	Diferencias	Interpretación
Se formularon cuestiones probatorias	3	2.73%	107	97.27%	Tachas contra documentos y oposiciones contra exhibiciones o testimoniales	Ninguna	Tachas y oposiciones declaradas infundadas	Ninguna	Del total de las audiencias revisadas se aprecia que en el 2.73% de casos (3 de 110) se formularon cuestiones probatorias como tachas contra documentos y oposiciones contra exhibiciones o testimoniales, sin embargo, todas fueron declaradas infundadas.
Se dedujeron excepciones	17	15.45%	93	84.54%	Falta de agotamiento de la vía administrativa Prescripción	Ninguna	Resueltas en sentencia	Solo 1 se declaró fundada, las demás fueron desestimadas	En el 15.45% de las audiencias revisadas, que representan 17 de 110 casos, los demandados dedujeron excepciones de falta de agotamiento de la

					Convenio arbitral				vía administrativa, prescripción y convenio arbitral. De ellos solo 1 fue declarada fundada: la excepción de prescripción. Las demás fueron desestimadas.
Se alegó hechos manifiestamente falsos	0	0%	110	100%	No se advirtió	Ninguna	No hubo sanción pecuniaria ni llamada de atención por el Juez	Ninguna	En el 0% de audiencias si bien se advirtió alegaciones de hechos con contenido de posiciones contrarias, empero ninguna fue calificada por el Juez como hecho manifiestamente falso que haya merecido llamada de atención ni sanción pecuniaria que establece la ley ante estos casos.
Se obstaculizó la actuación probatoria	0	0%	110	100%	No se advirtió	Ninguna	No hubo sanción pecuniaria ni llamada de atención por el Juez	Ninguna	En el 0% de audiencias se apreció conductas destinadas a obstaculizar la actuación probatoria.
							No hubo sanción pecuniaria ni llamada de		En el 0% de audiencias si bien se advirtió posiciones contrarias, empero

Presentaron conductas dilatorias	0	0%	110	100%	No se advirtió	Ninguna	atención por el Juez	Ninguna	ninguna fue calificada por el Juez como conducta dilatoria que haya merecido llamada de atención ni sanción pecuniaria que establece la ley ante estos casos.
----------------------------------	---	----	-----	------	----------------	---------	----------------------	---------	---

Anexo 9



Tabla 8

Codificación de participantes

Código	Informante	Cargo
JPL1	EVP	Juez de Paz Letrado Laboral
JPL2	JVS	Juez de Paz Letrado Laboral
JPL3	JAD	Juez de Paz Letrado Laboral
JET4	MCR	Juez Especializado Laboral
JET5	LAR	Juez Especializado Laboral
JET6	GSE	Juez Especializado Laboral

Nota: Datos tomados de entrevistas, se protege confidencialidad de informantes.

Anexo 10
Codificación abierta

Tablas 9

Unidades de significados y categorías iniciales sobre los procesos laborales abreviados de menor cuantía

Categorías Iniciales	Códigos	Unidades de significados	Códigos
		Proceso con pretensión de naturaleza alimentaria	PPNA
Proceso laboral	PL	Sustento del trabajador y su familia	STF
		Proceso de tutela urgente	PTU
		Proceso autónomo	PA
Juez laboral	JL	Juez de Paz Letrado Laboral	JPLL
		Juez Especializado de Trabajo	JET
		Juez con rol protagónico	JRP
Proceso laboral abreviado de menor cuantía	PLAMC	Cuantía limitada	CL
		Obligaciones de dar suma de dinero	ODSD
		Pago de remuneraciones	PR
		Pago de beneficios sociales	PBBSS
Demanda con relación laboral sustentada en documentos	DRLSD	Constatación Policial	CP
		Actas de SUNAFIL	AS
		Documentos privados	DP
Demanda con relación laboral formal	DRLF	Registrados en planillas	PL
		Tienen boletas de pago	BP
Demanda con proceso judicial previo que reconoce vínculo laboral	DPJRV	Por desnaturalización del CAS	DCAS
		Reconocimiento por locación de servicios	LS

Unidades de significados y categorías iniciales sobre plazo razonable

Categorías Iniciales	Códigos	Unidades de significados	Códigos
Complejidad del asunto	CA	Proceso complejo	PC
		Proceso no complejo	PNC

		Documentos	D
Tipo de prueba que se ofrece, actúa y valora	TP	Declaración de parte	DP
		Testimoniales	T
		Pericias	P
		Exhibiciones	E
		Pruebas de oficio	PO
Sentido de las sentencias de primera instancia	SSPI	Fundada o fundada en parte	F/FP
		Infundada	IF
		Improcedente	IP
Sentido de las sentencias de segunda instancia	SSSI	Confirma	C
		Anula	A
		Revoca	R
Comportamiento de las partes	CP	Presentan conductas dilatorias	PCD
		Presenta conductas obstruccionistas	PCO
		Formulan cuestiones probatorias fundadas	FCPF
		Deducen excepciones fundadas	DEF
		Invocan hechos manifiestamente falsos	IHMF
Conducta de funcionarios	CF	Realización de juzgamiento anticipado	JA
		Emisión de fallo en audiencia	FA
		Contribuye a resolver en forma célere	CRFC
		Existe organización modular	EOM
Duración del proceso	DP	Duración en días desde la presentación de la demanda hasta la fecha de emisión de la sentencia de primera instancia	DDPD SPI
		Duración en días desde la presentación de la demanda hasta la fecha de emisión de la sentencia de segunda instancia	DDPD SSI
		Duración en días desde la emisión de la sentencia en primera instancia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia	DDSPI SSI

Unidades de significados y categorías iniciales sobre el proceso monitorio

Categorías Iniciales	Códigos	Unidades de significados	Códigos
Proceso monitorio	PM	Documental	PMD
		No documental o puro	PMND
Ventajas del monitorio	VPM	Obtención rápida de título ejecutivo	ORTE

		Realiza el principio de concentración	RPC
		Realiza el principio de celeridad	RPCe
		Realiza el principio de economía procesal	RPEP
		Emisión de mandato de pago desde calificación de demanda	EMP
Cuestionamientos al monitorio	CPM	Pérdida de imparcialidad del juez	PIJ
		Vulneración del derecho de defensa	VDD
		Escueta motivación del mandato de pago	EMMP
		Inversión del contradictorio	IC
		Defectos en la notificación	DN
		Notificación electrónica	NE
		Notificación personal	NP

Anexo 11
Codificación axial



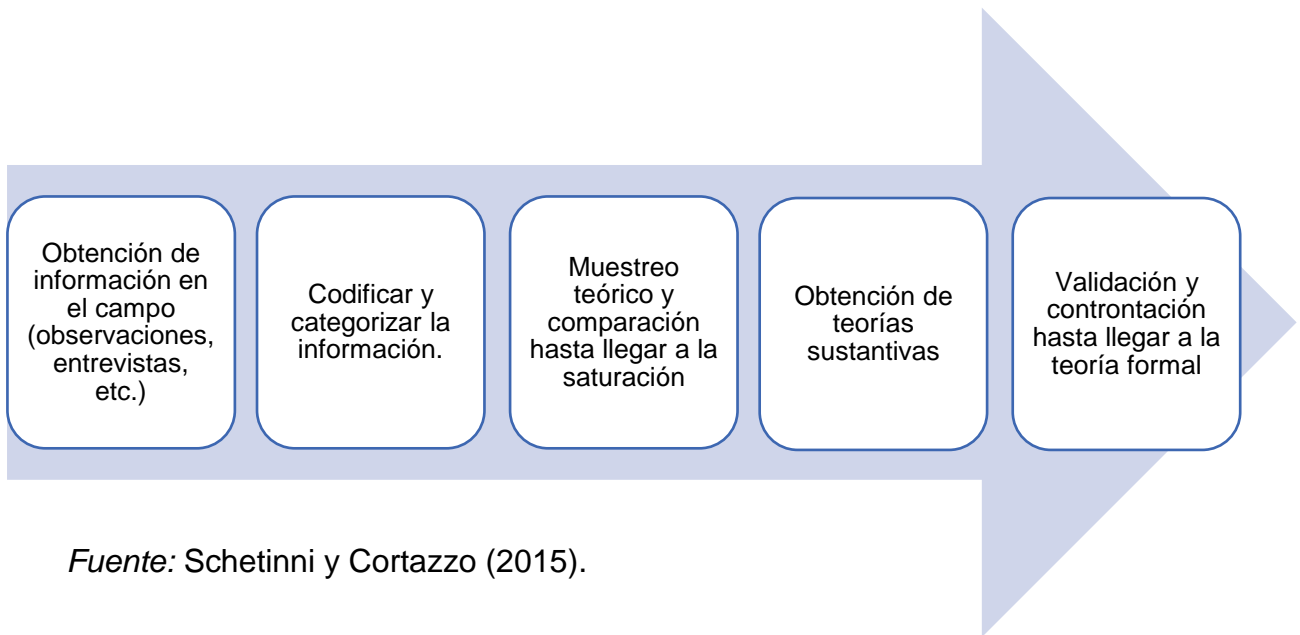
Tabla 10

Unidades de significados y categorías iniciales sobre los procesos laborales abreviados de menor cuantía

Categorías Iniciales	Códigos	Tema general	Códigos	Descripción
Proceso laboral	PL			
Juez laboral	JL			
Proceso laboral abreviado de menor cuantía	PLAMC			El proceso laboral abreviado de menor cuantía es un proceso autónomo y de tutela urgente debido a que contiene pretensiones de carácter alimentario donde se exige un rol protagónico del Juez. Se trata de procesos no complejos donde la prueba principal con los que se tramitan y sentencian son los documentos, siendo acogidos en una sentencia fundada en su gran mayoría y donde las partes no presentan un comportamiento desleal y los funcionarios del juzgado tienen las herramientas necesarias para lograr un proceso célere; no obstante, la duración de los procesos no solo está fuera de los plazos legales sino también fuera de un plazo razonable.
Complejidad del asunto	CA			
Tipo de prueba que se ofrece, actúa y valora	TP			
Sentido de las sentencias de primera instancia	SSPI	Proceso laboral abreviado de menor cuantía y plazo razonable	PLAMCYP R	
Sentido de las sentencias de segunda instancia	SSSI			
Comportamiento de las partes	CP			
Conducta de funcionarios	CF			
Duración del proceso	DP			
Proceso monitorio	PM			
Ventajas del monitorio	VPM			
Cuestionamientos al monitorio	CPM	Proceso monitorio, ventajas y cuestionamientos	PMVYC	El proceso monitorio documental tiene como ventajas la obtención rápida de un título ejecutivo, lográndose la materialización de los principios de celeridad, concentración y economía procesal. Si bien tiene diversos cuestionamientos, ninguno de ellos ha sido aceptado y por el contrario se ha ratificado su gran aporte como instrumento para lograr un proceso célere. Dada sus características puede aplicarse al proceso laboral abreviado de menor cuantía.

Anexo 12

Figura sobre la teoría fundamentada



Fuente: Schetinni y Cortazzo (2015).