

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LOS JUZGADOS LABORALES, LIMA NORTE, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autor:

Carlos Castañeda Peralta

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

Lima - Perú

2021



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera profesional de DERECHO, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Castañeda Peralta, Carlos.

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LOS JUZGADOS LABORALES, LIMA NORTE, 2019 para aspirar al título profesional de: DERECHO por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Mg. Marcos Suclupe Mendoza
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Haga clic o pulse aquí para escribir texto*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

A mis padres por el inmenso amor que me profesan y a Hugo Miguel Caballero Sarzo, por la gran amistad que ha sabido vencer la ausencia que causa la muerte.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado gracias a la valiosa colaboración del Dr. Gustavo Alcántara Ariche.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	9
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	30
CAPÍTULO III. RESULTADOS	34
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	76
REFERENCIAS	78
ANEXOS	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Número de dependencias judiciales especializadas de trabajo del distrito judicial de Lima Norte.....	30
Tabla 2: Población de los juzgados laborales permanentes de Lima Norte	31
Tabla 3: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach	33
Tabla 4: Simplificación del trámite.....	34
Tabla 5: Optimización de la producción judicial	36
Tabla 6: Aligeramiento de la agenda judicial.....	38
Tabla 7: Afectación a las teorías del caso	40
Tabla 8: Requerimiento de los medios probatorios.....	42
Tabla 9: Orden de los medios de prueba.....	44
Tabla 10: Dictamen previo a los medios probatorios.....	46
Tabla 11: Emisión de razones de la decisión judicial	48
Tabla 12: Emisión de los fundamentos de la decisión judicial	50
Tabla 13: Unificación de los fundamentos de la decisión judicial.....	52
Tabla 14: Aplicación del juzgamiento anticipado en audiencia de conciliación.....	54
Tabla 15: Predominio de los supuestos orales.....	56
Tabla 16: Supuestos de la defensa.....	58
Tabla 17: Ausencia a la conciliación.....	60
Tabla 18: Aplicación del juzgamiento anticipado en la audiencia de juzgamiento.....	62
Tabla 19: Participación activa del juez	64
Tabla 20: Juzgamiento oral	66
Tabla 21: Tratamiento de los casos de rebeldía	68
Tabla 22: Beneficios al procesado	70
Tabla 23: Beneficios al sistema de justicia	72
Tabla 24: Independencia del juez.....	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Simplificación del trámite.....	35
Figura 2: Optimización de la producción judicial.....	37
Figura 3: Aligeramiento de la agenda judicial	39
Figura 4: Afectación a las teorías del caso	41
Figura 5: Requerimiento de los medios probatorios	43
Figura 6: Orden de los medios de prueba.....	45
Figura 7: Dictamen previo a los medios probatorios	47
Figura 8: Emisión de razones de la decisión judicial	49
Figura 9: Emisión de los fundamentos de la decisión judicial	51
Figura 10: Unificación de los fundamentos de la decisión judicial.....	53
Figura 11: Aplicación del juzgamiento anticipado en audiencia de conciliación	55
Figura 12: Predominio de los supuestos orales	57
Figura 13: Supuestos de la defensa	59
Figura 14: Ausencia a la conciliación	61
Figura 15: Aplicación del juzgamiento anticipado en la audiencia de juzgamiento	63
Figura 16: Participación activa del juez	65
Figura 17: Juzgamiento oral.....	67
Figura 18: Tratamiento de los casos de rebeldía.....	69
Figura 19: Beneficios al procesado	71
Figura 20: Beneficios al sistema de justicia	73
Figura 21: Independencia del juez	75

RESUMEN

La presente investigación está relacionada con la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el juzgamiento anticipado, justificando nuestro trabajo en virtud de que la carga procesal laboral es uno de los problemas que ha incrementado de manera acelerada en nuestro país; llevada a cabo con el objetivo de revisar las publicaciones científicas que versen sobre el tema teniendo como límite el 2019. Esta investigación tuvo como fuentes de información principalmente a vLex y Google Académico. Se realizó un análisis del cual se deriva una tabla de información con revistas indexadas extraídas debido a factores ligados a afinidad temática, antigüedad, idioma y lugar de publicación. Encontrado limitaciones en tanto a la literatura específica, antigüedad y su accesibilidad. En conclusión, el juzgamiento anticipado es una opción viable y necesaria para la celeridad en los procesos laborales.

Palabras clave: Derecho Procesal Laboral, Nueva Ley Procesal del Trabajo y Juzgamiento Anticipado.

ABSTRACT

This research is a descriptive study that is related to the New Labor Procedure Law and early judgment, justifying our work by virtue of the fact that the labor procedural burden is one of the problems that has increased rapidly in our country; carried out with the objective of reviewing scientific publications during the years 2015 - 2019. A descriptive study is presented through which a systematic review of the literature of 14 publications that includes articles and journals produced during the years 2015-2019 is presented; and 10 files. This research had as sources of information vLex and Google Scholar. An analysis was carried out from which a table of information with indexed journals extracted due to factors linked to thematic affinity, seniority, language and place of publication is derived. Found limitations in both the specific literature, age and its accessibility. In conclusion, the anticipated trial is a viable and necessary option for the speed in the labor processes.

Keywords: Labor Procedural Law, New Labor Procedure Law and Early Judgment.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Uno de los problemas más relevantes, si no el más frecuente, dentro de la actividad judicial en el Perú es sin duda la complejidad procesal y la lentitud de los tribunales para organizar los procesos dentro de los plazos legales pertinentes.

Desde hace tiempo se intenta evitar esta situación, que no solo perjudica a los involucrados en el proceso, sino que también perjudica a toda la administración de justicia, con el resultado de que en todos los ordenamientos jurídicos a nivel Nacional.

El caso de los procesos laborales es aún más desalentador: Según el Programa Presupuestal, de junio del 2019, del Poder Judicial, existen enormes brechas entre el tiempo en que los juzgados laborales tardan en resolver una controversia, y el plazo legalmente establecido en la normativa laboral (Moncayo, 2019).

En ese sentido, cuando se planteó, ya hace 11 años, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), se hizo necesario establecer lineamientos que contribuyan a dar mayor dinamismo a los procesos. A diferencia de la antigua normativa laboral, esto es, la Ley N° 26636, la Nueva Ley Procesal del Trabajo buscaba agilizar el funcionamiento de las etapas dentro del proceso laboral, es por ello que la nueva normativa otorga especial tratamiento a principios como el de la celeridad procesal, la oralidad y, sobre todo, al de economía procesal, teniendo en cuenta que este último no fue tratado directamente en la ley anterior, sino que apenas se desarrolló, de manera general, como parte del artículo primero del Título Preliminar de esta.

A pesar de los esfuerzos por instaurar un proceso sin mayores dilaciones y eficiente, vemos que la celeridad no es precisamente una cualidad al momento de tramitar gran parte de los juicios laborales. Para Pasco, “la lentitud de los procesos es el mal más generalizado y la fuente de las mayores críticas al sistema judicial, que ya es dramática en los procesos comunes, y alcanza dimensión trágica en los laborales” (2009, p. 262).

Un proceso de trabajo rápido se caracteriza por el desarrollo con agilidad y oportunidad del manejo de las controversias, teniendo en cuenta que los plazos son más cortos que el procedimiento ordinario, que prevalecen los mecanismos orales sobre aquellos en los que la presentación de escritos es la única forma de promover quejas y prefieren alternativas a corto plazo para la resolución de conflictos. Esto de ninguna manera viola el debido proceso al que tienen derecho las partes, estas pueden presentar pruebas sobre las cuales se debe o no actuar de manera relevante de acuerdo con el principio de ejecución hipotecaria u oportunidad, sin embargo, dependiendo de las características de Específicamente. , el juez podría optar por otro mecanismo que, sin vulnerar los derechos de las partes, funcione de manera más eficiente, y sobre todo justa, dentro del juicio.

Por tanto, la consolidación del principio de economía procesal, estrictamente vinculado a la celeridad, sería la consecuencia de facto de los procesos en los que el juez ha optado por establecer mecanismos o prácticas alternativas al procedimiento ordinario. En esos casos, la explotación de los plazos y el uso adecuado de los recursos procesales y humanos podría facilitar la descongestión de la carga procesal en los tribunales laborales.

Por lo anterior, el juzgamiento anticipado se presenta como una práctica que puede contribuir a la eficiencia y eficiencia de los procesos de trabajo, de tal manera que se descongestione la abrumadora carga procesal existente, brindando acceso inmediato a la justicia al interesado.

Esta posibilidad de juicio anticipado que se propone tendría consecuencias favorables en la implementación de un mejor servicio de justicia para todos los ciudadanos que asisten al órgano judicial, ya que, a través de una sentencia bajo este instrumento procesal, una solución de la controversia en menos tiempo que los establecidos en un procedimiento ordinario. (Narbaiza, 2019, p. 101).

Para Ayvar (2019) los efectos del proceso esperado en materia laboral pueden ser positivos, ya que moderniza el Poder Judicial para lograr eficiencia y conservación de recursos, flexibilizar el proceso y juzgar para que la disputa legal sea finalmente resuelta en un plazo razonable. (pág. 34).

Si bien la carga procesal puede tener varios factores que la originen, podemos decir que uno de estos factores es la duración, en muchos casos exagerada, de los procesos de trabajo. En este caso,

los tribunales están colapsados por la cantidad de disputas que se les presentan a diario, además de eso, la posibilidad de que se incluyan términos legales para el desarrollo de estos procesos, ya sea por responsabilidad de las partes o en algunos casos, el juez.

Ante esa posibilidad, el mecanismo de juzgamiento anticipado se muestra como opción para resolver conflictos judiciales en menor tiempo y con resultados óptimos. En ese caso, el juez va a prescindir de la actuación probatoria, la misma que puede significar el uso de más recursos o la demanda de más tiempo dentro del proceso. Bajo esta consigna, el juzgamiento anticipado puede entenderse como aquel que “sin actividad probatoria que actuar, pero sí ofrecida, el juez comunica a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite” (Ledesma, 2008, p. 473).

Por lo tanto, dependiendo de las cualidades y características del caso individual, en una sola audiencia el juez puede elaborar los actos normalmente divididos en dos partes del proceso laboral ordenado con el fin de reducir los actos procesales y por ende la carga procesal de los tribunales, ya que reducen el uso de personal y el gasto innecesario en material judicial o reducirían las propias partes, lo que en última instancia agilizaría los procesos de trabajo.

Sin lugar a dudas, el juzgamiento anticipado puede significar un avance en cuanto a la resolución de conflictos en los procesos laborales, a la disminución de la carga procesal y, en general, a todo el sistema de administración de justicia, sistema que, a pesar de las reformas hechas a lo largo de los años, como la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por mencionar un ejemplo, aún tiene mucho que mejorar en cuanto al servicio que brinda a los ciudadanos que ven en la vía judicial, un camino ideal para alcanzar sus pretensiones.

En el caso de Lima Norte, existe una evidente necesidad social que no se corresponde con el oficio de los legisladores y sus leyes. Los juzgados laborales de esta zona se caracterizan por su lentitud en los procesos que afecta tanto a profesionales como a ciudadanos, y que, a pesar de las reformas implementadas en el ámbito jurídico, como lo es el juzgamiento anticipado, parece que aún no se logra un avance significativo en la celeridad de los procesos judiciales. Es más, existen muchas críticas como la de Quispe señalando que “cuando hace más de diez años se inició la progresiva vigencia de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se generaron grandes expectativas de

transformación en el proceso laboral [...] Transcurrida una década, poco de ello se ha concretado” (Quispe, 2020a, párr. 1). En este sentido y ante todo lo expuesto, surge la pregunta de investigación ¿Cuál es la percepción sobre el juzgamiento anticipado en los juzgados laborales de Lima Norte?

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la percepción sobre el juzgamiento anticipado en los juzgados laborales de Lima Norte?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la percepción sobre el juzgamiento anticipado en los juzgados laborales de Lima Norte

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de la jurisdicción en los juzgados laborales de Lima Norte.

OE2: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de los justiciables en los juzgados laborales de Lima Norte.

OE3: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el deber de motivación en los juzgados laborales de Lima Norte.

OE4: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por los supuestos para su procedencia en los juzgados laborales de Lima Norte.

OE5: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por su tramitación en los juzgados laborales de Lima Norte.

1.7. Marco teórico

1.7.1. Antecedentes de investigación

1.7.1.1. Antecedentes internacionales

En España tenemos a Garnica (2017) con su tesis titulada “La prueba anticipada y el aseguramiento de la prueba en el proceso civil”, para obtener el grado de Doctor por la Universidad Complutense de Madrid.

La tesis de Garnica tiene como principal objetivo el análisis, en todas sus dimensiones, de la prueba anticipada y su aseguramiento en el proceso civil, exponiendo los conceptos y fundamentos básicos de esta figura, además de plantear la procedencia y los presupuestos que implica. La metodología fue de un enfoque cualitativo, ya que se realizó recolectando datos narrativos para entender un determinado fenómeno, en este caso, jurídico. Obteniendo como resultado que la prueba anticipada y el aseguramiento de la prueba en el proceso civil son derechos que están incluidos en el derecho de utilización todos los medios de prueba pertinentes, lo que permitiría una mayor eficacia y agilidad al momento de que el órgano jurisdiccional emita pronunciamiento. Además, concluye que no hay información documental suficiente que haya ahondado en el tema de tesis, siendo, de alguna manera, más complicado el análisis de ciertos supuestos jurídicos referentes al tema en cuestión.

Esta tesis permite observar la figura de la prueba dentro de los procesos judiciales, de tal manera que sea la pieza clave para la conclusión anticipada de estos, teniendo alta relevancia para la presente investigación, ya que señala la importancia de actuar, de manera anticipada, los medios probatorios.

1.7.1.2. Antecedentes nacionales

Dentro de anteriores investigaciones a nivel nacional, tenemos el trabajo de García (2016), cuya tesis se titula “La carga procesal y su incidencia en los juicios laborales de la Unidad Civil de Bobahoyo”, la cual se realizó para optar el grado de abogada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes.

Esta tesis tiene como objetivo identificar la forma en la que incide la carga procesal en los juicios laborales, en este caso, de la Unidad Civil de Bobahoyo. Bajo un enfoque cualitativo, el autor recoge diversos datos a través de entrevistas a jueces, abogados y usuarios de la Unidad Civil antes mencionada, obteniendo como resultado que la solución más viable para resolver la carga procesal, es la contratación de mayor cantidad de servidores públicos que atiendan de manera eficaz el despacho, brindando así un mejor servicio a la sociedad. Así mismo, indica que, si bien se debe tener

presente el respeto al debido proceso de las partes, de manera proporcional, también se debe garantizar la celeridad del proceso laboral.

En relación a ello, esta investigación brinda información relevante para el tratamiento de la presente tesis, ya que la carga procesal es un factor que existe en los juzgados laborales de Lima Norte, y es el juzgamiento anticipado una forma de reducir dicho factor a cantidades manejables para los servidores públicos.

Por otro lado, la magistrada Ayvar (2019) en su artículo de nombre “El Juzgamiento Anticipado en la Nueva Ley Procesal Del Trabajo”, presentado en la primera edición de junio del 2019 de la Revista Especializada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, del Poder Judicial del Perú, plantea, bajo un enfoque cuantitativo, que la figura del juzgamiento anticipado es un factor que coadyuva a la reducción de la carga procesal en diversos distritos judiciales a nivel nacional.

Ayvar sustenta su posición a través de los principios, presupuestos y efectos del juzgamiento anticipado, de tal manera que recaba datos sobre la duración de este mecanismo y su producción dentro de los procesos ordinarios, llegando a la conclusión de que el juzgamiento anticipado ratifica los principios de economía procesal y celeridad, mostrando efectos positivos en los distritos judiciales donde se ha aplicado, haciendo más flexible el proceso y dotando de protagonismo al juez, todo esto dentro un plazo razonable.

La investigación de la magistrada Ayvar corrobora que el juzgamiento anticipado representa un elemento determinante para agilizar los procesos laborales, así pues, el caso de Lima Norte no podría ser la excepción, considerando que esta figura ya se viene aplicando en muchos distritos judiciales, teniendo como consecuencia la disminución de la carga procesal.

Por su parte, Sánchez (2019) en su artículo titulado “La Conciliación Laboral y el Juzgamiento Anticipado: Instituciones Jurídicas Necesarias en un Estado Social y Democrático de Derecho”, analiza, bajo un enfoque cualitativo, como la conciliación y el juzgamiento anticipado son mecanismos ideales para alcanzar la paz social en justicia dentro de un plazo razonable.

Sánchez plantea que el juez, bajo su rol pacificador, debe evitar que las partes lleguen a la audiencia de juzgamiento, tratando de finiquitar las controversias en la etapa conciliatoria o, en todo

caso, evaluar la posibilidad de concluir, anticipadamente, el proceso, respetando siempre el derecho de las partes al debido proceso. Consecuentemente, la autora concluye que el juzgamiento anticipado, en los procesos laborales, hace que las partes tengan conocimiento, de manera oral, sobre los fundamentos del fallo de la sentencia, de tal manera que se genera predictibilidad y confianza en la autoridad judicial.

La resolución a la que llega Sánchez nace de un punto de vista teleológico acerca de la conciliación y el juzgamiento anticipado. Este último, señala la autora, daría como resultado un proceso célere, otorgando agilidad a la tramitación de las controversias. Señala también que, dando una carga procesal razonable y los recursos suficientes a los órganos jurisdiccionales, el servicio judicial sería óptimo. De esta manera, la autora, afirma que la aplicación de la figura del juzgamiento anticipado podría mejorar los procesos laborales, siendo este resultado de suma relevancia para la presente investigación, teniendo en cuenta que en los juzgados de Lima Norte la situación procesal no es distinta.

En la ciudad de Arequipa, Llavilla (2017) realizó una investigación a la cual tituló “Juzgamiento Anticipado del Proceso en la Nueva Ley Procesal de Trabajo”, para obtener el grado de Magister en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por la Universidad Católica Santa María.

El objetivo de su investigación fue descubrir el estado en el que se encontraba la figura del juzgamiento anticipado dentro de diversos juzgados de trabajo, entre los años 2015, 2016 y 2017. Bajo un enfoque cualitativo y cuantitativo, Llavilla identifica claramente cómo es que el juzgamiento anticipado es aplicado bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además de analizar esta figura bajo los principios que rigen en la nueva normativa procesal laboral.

El autor concluye que existe un vacío normativo con respecto a la figura del Juzgamiento Anticipado, dentro de los procesos laborales, ya que aspectos relevantes del trámite no se han regulado, además sostiene que este mecanismo debiera ser aplicado en la audiencia de conciliación, por cuanto se evita llegar a la audiencia de juzgamiento, finalmente, Llavilla considera que la capacitación tanto de

magistrados como de abogados con respecto al tema del juzgamiento anticipado, y la identificación del momento oportuno para aplicarlo dentro del proceso, pueden ser factores determinantes.

Esta tesis representa una gran referencia para la presente investigación, ya que da un gran acercamiento al tema de fondo y su influencia en el proceso laboral, de esta manera permite evaluar y comparar resultados, arribando a nuevas conclusiones que puedan dilucidar la forma en la que se aplica el juzgamiento anticipado.

Se identifica también la tesis de Pacheco (2018) titulada “Juzgamiento anticipado y administración de justicia en el Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima”, para obtener el grado de Magister en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo.

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el juzgamiento anticipado y la administración de justicia en el Juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia en Lima. Pacheco, bajo un enfoque cuantitativo, concluye que la aplicación del juzgamiento anticipado sigue siendo beneficioso para la celeridad de los procesos y el acceso inmediato a la justicia.

Asimismo, esta investigación nos da datos bastantes precisos sobre como la figura del juzgamiento anticipado puede simplificar para bien los procesos dentro de los juzgados laborales, teniendo como consecuencia, la disminución de la carga procesal.

Finalmente, Carreño (2018), en su tesis titulada “La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima”, la cual realizó para obtener el Título Profesional de Abogado, en la Universidad César Vallejo, analiza la relación entre ambas variables, esto es, la celeridad procesal y el incremento de la carga procesal.

Bajo un enfoque cuantitativo, Carreño concluye que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables celeridad procesal y carga procesal, además se comprueba que a mayor celeridad procesal mayor será la carga procesal en los juzgados laborales.

La investigación realizada por Carreño, sirve de apoyo al momento de evaluar la posibilidad de entablar una relación de consecuencia entre la aplicación del juzgamiento anticipado para aminorar la carga procesal, teniendo un sistema de justicia más célere y eficaz.

1.7.2. Bases teóricas

1.7.2.1. Juzgamiento anticipado

Para Ledesma (2008) el juzgamiento anticipado es aquel que “sin actividad probatoria que actuar, pero sí ofrecida, el juez comunica a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite” (pág. 473). En ese sentido, podríamos explicar que la tesón del juzgamiento anticipado dependerá en extremo de las características del contingencia en declarado que conozca el juez, este, luego de calibrar dichas características, decide que se deuda ejecutar una audiencia, que será única, para la autos de las genitales pudendas y, posteriormente, percibir una decisión, la cual será emitida mediante una sentencia.

En el Título VI, capítulo II de nuestro Código Procesal Civil, se señala en el artículo 473 que:

Artículo 473

El juez comunicará a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite que el informe oral:

1. Cuando advierte que la cuestión debatida es solo de derecho o, siendo también de hecho, no hay necesidad de actuar con medio probatorio alguno en la audiencia respectiva; o,
2. Queda consentida o ejecutoriada la resolución que declara saneado el proceso, en los casos en que la declaración de rebeldía produce presunción legal relativa de verdad.

Por lo tanto, podríamos indicar que una de las características que debe tener el caso particular para que se aplique la sentencia esperada es que si alguna de las partes ofrece suficientes elementos de sentencia para crear tal certeza o convicción en el juez, ese juez puede, dentro de la límites de las facultades que le asigna la ley, desconocen la fase normal de prueba. También puede suceder que los elementos probatorios de las partes sean exclusivamente documentales, en cuyo caso no sería necesaria la acción judicial.

Para el autor antes citado, el trámite esperado no necesariamente se llevará a cabo a favor del demandante, sino para dar cumplimiento a un reclamo basado en los principios de celeridad y economía procesal.

Según, Hinostroza (2008) señaló que uno de los ciclos que completa el proceso es la disputa de acreditación, que comienza con la etapa final. Asimismo, se realiza con el veredicto esperado del trámite indicando que no tiene valor probatorio pero se ofrece; la parte que juzga informa a cada parte de su decisión de emitir un dictamen sin aceptar ningún otro procedimiento. Lo hace en tres momentos: en el momento de un inconveniente irrazonable, en el momento de un litigio absoluto y cuando no hay obligación de hacer cumplir las pruebas en la audiencia correspondiente. (p.569).

Para Hinostroza, también existen ciertos requisitos o precondiciones para que, en un caso concreto, el juez formule convicción para optar por la sentencia anticipada. Es importante precisar que no en todos los casos el juez aplicará la sentencia anticipada, por ello primero deberá respetar los requisitos para su origen: cuando la cuestión sea de derecho puro y no haya nada que probar, o cuando, estando en De hecho, no se requiere la aportación de pruebas, además de los casos de rebelión.

Alexander Rioja (2009) sostiene que el Juzgamiento Anticipado del Proceso “es el acto procesal dispuesto por el Juez cuando al advertirse determinadas circunstancias legales se evita transcurrir o dejar de lado algunas etapas obligatorias en el proceso y se procede a emitir la correspondiente resolución final” (p. 34).

Como podemos deducir, el juicio anticipado no es una figura que se aplique al azar o sin escrúpulos, y los autores anteriores concluyen que existen ciertos supuestos necesarios para utilizar este mecanismo que el caso si el juez conoce Supuestos Este debe ser preciso y claro para este último considerar que, por razones de rapidez y economía de procedimiento, la sentencia debe pronunciarse después de una única audiencia.

Con respecto al ámbito laboral, la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley N° 29497) nos indica lo siguiente:

Artículo 43.- Audiencia de Conciliación

“(…) Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento”.

Como vemos, la nueva Ley Procesal de Trabajo no regula expresamente el monto de la sentencia esperada, por lo que puede ser necesario aplicar adicionalmente las disposiciones del Código de Procedimiento Civil.

La Ley N° 29497 hace referencia al juzgamiento anticipado como resolución para tres supuestos:

El primero es cuando se trata de casos de derecho puro, es decir, si al momento de la reorganización procesal no existen puntos controvertidos por esclarecer, en este sentido no habría problemas por resolver, solo sería un asunto de aplicar directamente la regla correspondiente. En consecuencia, la decisión del caso estaría vinculada a la determinación y posterior aplicación de la norma por parte del juez, ya que los hechos del presente caso no tienen relevancia para el proceso

El segundo supuesto surge si, tras el descubrimiento de los puntos controvertidos, no se requiere prueba en la prueba, porque los medios presentados fueron de carácter documental y no requieren reconocimiento, ya sea porque la otra parte los ha reconocido como auténticos o porque tienen no se han registrado deficiencias en relación con este.

El último es el caso de rebelión, donde el juez, una vez declarado, se pronunciará sobre la higiene procesal y, si el proceso es declarado higiénico, se impondrá la sanción con excepción de las excepciones señaladas en el artículo 461 del Código Procesal Civil. En defecto, la inacción del acusado no solo representa su ausencia del juicio, sino que también demuestra la falta de respuesta al reclamo dentro del límite de tiempo establecido por la ley.

De esta forma, el juicio anticipado no desarrolla todas las etapas de un proceso de trabajo, comenzando solo con la fase postulatoria del proceso y terminando directamente con la fase de toma

de decisiones. En la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene como fin lograr la resolución de controversias en los casos señalados por la norma.

Morales (2010) indicó que uno de los efectos de la rebeldía es la probabilidad de un juicio anticipado del caso, con base en el relativo alarde de veracidad que ocasiona al juez, respecto de la denuncia y los medios de demostración exhibidos por el demandante. Quizás, sea el efecto más peligroso que podría golpear al demandar, por no contestar la pregunta, y por el contrario asumir el contexto del rebelde. Se refiere a una presunción *iuris tantum*, por lo que no perdona al actor, ni altera el peso de la tesis. La mera comparecencia del imputado y la falta de respuesta a la pregunta no son necesarias para legitimar las presunciones del demandante. Por tanto, se señala que se trata de una presunción relativa de autenticidad. En otras palabras, en el caso de que solo exista una creencia verdadera a favor de la demanda y la evidencia relacionada, el juez asignará el proceso por adelantado para proteger la demanda del demandante luego de una decisión que exponga el proceso sancionado. Sin embargo, si los medios de comunicación y las denuncias que han probado no brindan certeza al juez sobre la verdad, se debe extender el juicio y convocar a audiencia. (p.103).

Con la aplicación de la nueva normativa laboral, los medios de prueba deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la pregunta y en la respuesta, con carácter general y excepcionalmente también pueden ofrecerse antes de la acción probatoria, en cuanto se relacionen con hechos nuevos o posteriormente obtenido o conocido, tal como lo señala el artículo 21 de la NLPT.

La aplicación del juzgamiento anticipado del proceso no solo se remonta a lo dispuesto en el artículo 43 de la NLPT, referente a la audiencia de conciliación, sino que también tiene relación con lo dispuesto en el artículo 21 del mismo cuerpo legal, ya que el juzgador, además de suponer los hechos, acredita que los hechos mencionados por el demandante, son ciertos.

Incluso en la audiencia oral, el juez puede comprobar si se debe tener en cuenta la prueba de las partes, de lo contrario es una cuestión de derecho puro, en la que el juez puede aplicar el juicio anticipado.

Diversos autores consideran relevante la aplicación de la sentencia anticipada, ya que permite que el proceso judicial, en este caso laboral, acorte el tiempo de la decisión judicial teniendo

en cuenta las particularidades del caso respectivo de tal manera que los principios laborales se respetan las leyes.

De esta forma, para la aplicación de la sentencia anticipada, se deben tener en cuenta los principios consagrados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sobre todo los principios de economía procesal, celeridad e inmediación.

Debido al principio de economía procesal, se recomienda el mayor ahorro de tiempo, costo y energía en el momento del desarrollo del proceso, para que las acciones procesales se realicen de manera específica y concisa. En la Nueva Ley Procesal de Trabajo, cabe destacar que este principio también va de la mano de la oralidad, lo que hace que el proceso sea más dinámico y efectivo, simplificando múltiples trámites en el momento de la audiencia única. Este principio busca asegurar que los trámites procesales sean justos, razonables y adecuados, para que el proceso se resuelva con prontitud. Esto de ninguna manera significa que se pueda violar el derecho de las partes al debido proceso. En este sentido, el proceso anticipado favorece la economía procesal dentro de los procesos de trabajo, ya que, a través de su aplicación, el proceso finalizaría luego del cumplimiento de los requisitos.

El principio de celeridad procesal implica que los procesos laborales deben tener la mayor flexibilidad posible en cuanto a plazos y especificidad en la tramitación, y también se podría decir que este principio tiene como objetivo hacer justicia en el proceso sin perjuicio de los derechos asociados al mismo.

Para De Buen, citado por Sandoval,

Los juzgados laborales deben buscar la máxima celeridad y economía procesal en el proceso, y por celeridad entendemos un procedimiento acumulado en el que no queda mucho tiempo para el desarrollo de las distintas fases del proceso. La economía procedimental implica evitar lo superfluo, es decir, debemos asegurarnos de que los procesos se acumulen y que todas sus fases se realicen en el menor tiempo posible.

Al aplicar la sentencia anticipada, los procedimientos de trabajo encuentran esta base en el principio de celeridad, ya que el juez, luego de examinar el caso individual, resolverá la controversia con los elementos presentados por el demandante o por ambas partes en el proceso.

La celeridad significa que no habrá demoras innecesarias en el proceso porque si el juez está convencido de utilizar este mecanismo, pero si no está tan convencido de los hechos o de los documentos presentados por el demandante, el juez puede convocar la audiencia principal y continuar con el trámite normal.

El principio de inmediación se fundamenta en el hecho de que el juicio se desarrolla necesariamente ante el juez, quien preside las audiencias e interroga a las partes del juicio, así como a los testigos. El juez será quien escuchará los argumentos de las partes y registrará todos los detalles en la audiencia.

Para Acevedo (1989) es evidente que la participación activa y personal del juez le permite resolver el proceso de manera rápida y eficiente y valorar los casos concretos con criterio crítico y escrupulosidad.

En los procesos de derecho laboral, los jueces se dirigen a las partes para llegar a la conciliación o, en caso de resultado negativo, emitir una sentencia debidamente motivada.

Este principio es fundamental para que el juez pueda decidir si aplica o no la sentencia anticipada, ya que, habiendo conocido el caso concreto, podrá interactuar y orientar a las partes, de manera que valore la necesidad para aplicar este mecanismo.

1.7.2.2. Por el lado de la jurisdicción

El juicio anticipado se presenta como un mecanismo que facilita el camino procesal dentro de los tribunales, dinamizando y haciendo más eficiente el sistema de administración de justicia. Además, en la práctica, el juicio anticipado, correctamente aplicado por el juez, ayuda a reducir la carga procesal en los juzgados laborales, ya que, al ser estos procesos de corta duración, aceleraría el trabajo de los operadores judiciales.

En este sentido, el proceso anticipado presupone el acortamiento del trámite, lo que resalta los principios consagrados en el título provisional de la nueva Ley Procesal de Trabajo, en particular

los principios de celeridad y economía del trámite. En consecuencia, el proceso anticipado es una posible solución a la sobrecarga judicial, mejorando así la producción de los órganos judiciales.

Para Castillo y Reyes (2016), el juicio anticipado también permite agilizar las agendas en las oficinas procesales para señalar o indicar a cualquier audiencia durante los eventos de los procesos normales del lugar de trabajo.

1.7.2.3. Por el lado de los justiciables

Para quienes acuden a los tribunales con la intención de que se resuelvan sus controversias, la eficiencia y celeridad con la que se tramitará su solicitud es fundamental para tener la seguridad de que recibirán una protección judicial efectiva.

De esta forma, la valoración que hace el juez del problema concreto puede definir, tanto para el demandante como para el imputado, los puntos en litigio tras la correspondiente rehabilitación, es decir, cuando el juez considere que debe realizarse la aplicación de la sentencia anticipada. En vista de que la elección de esta opción no violaría ni la protección del Poder Judicial ni el debido proceso, esto podría aplicarse al caso específico, resultando en un proceso justo, eficiente y basado en el principio de economía procesal.

Esto representa un logro real para los acusados, ya que una solución efectiva de su controversia les ahorraría energía, esfuerzo y dinero, lo que no habría sucedido si no se hubiera aplicado la sentencia anticipada.

1.7.2.4. Deber de motivación

La motivación de las resoluciones es garantía de la administración de justicia y se encuentra regulada en el artículo 139 de la constitución política del Perú, entendida como una obligación de cada juez, quien sustenta una determinada decisión adoptada en cada caso.

Si el juez quiere utilizar el procedimiento esperado, tuvo que evaluar el caso específico de antemano, verificar si se presentaron pruebas o no, si el imputado estuvo presente en el juicio o si se trata de una situación de pura justicia, tendrá que realizar un juicio.

Esta decisión es siempre fundada, es decir, el juez siempre debe explicar las razones por las que decidió resolver de una forma y no de otra, siempre en cumplimiento de las normas correspondientes, con el riesgo de ser acusado de prevaricación si incurre en alguna falta en su función.

Para Castillo y Reyes (2016) “los jueces que seleccionen actuar bajo las directrices del juzgamiento anticipado deberán indicar de forma clara y concisa los motivos y razones que respaldan mencionada decisión” (p.40).

1.7.2.5. Supuestos para su procedencia

Existen tres supuestos para el origen de la sentencia anticipada, el primero es cuando el conflicto pactado sea de pura ley, o dado que las circunstancias materiales no tienen relevancia dentro del juicio, por lo que, en este caso, el juez solo tendría que aplicar la correspondiente regla para aclarar la disputa.

El segundo supuesto se da cuando la ejecución de las pruebas no es necesaria, o, también ofrecido por las partes, el juez considera que, por el carácter documental de las mismas, no deben actuar en la audiencia.

Previamente, el juez debió haber intentado que las partes conciliaran sus posiciones. Así lo ha expresado la Corte Suprema en la Casación Laboral 1254-2014, La Libertad al señalar que “la posibilidad que brinda el ordenamiento jurídico al juez, de disponer un juzgamiento anticipado del proceso, no lo releva de su deber de propiciar la conciliación”. Solamente una vez descartada la viabilidad de lograr un acuerdo que pueda solucionar totalmente la controversia, se podrá continuar con las sucesivas etapas del proceso (Quispe, 2020a).

El supuesto final es el caso de rebelión, que también da lugar a la admisión de los hechos expuestos en la demanda, aunque no todas las situaciones que conducen a la rebelión deben dar lugar a una apelación a un juicio anticipado, según lo dispuesto en el artículo 43 párrafo 1 NLPT establece que la rebeldía automática ocurre en tres situaciones: a) si el demandado no participa en la audiencia

de arbitraje; b) si no responde al reclamo durante la audiencia; o c) si el representante o agente no tiene poderes suficientes para reconciliarse en la audiencia.

1.7.2.6. Tramitación

Castillo y Reyes (2016) consideran que para aplicar el juzgamiento anticipado, es necesaria la ejecución previa de eventos que están prevenidos por la Audiencia de Conciliación, lo cual debe cumplir con los requisitos de acreditación de los apoderados y a su vez también con sus abogados, asimismo, se hubiera logrado promocionar las conciliaciones, se podría señalar la pretensión de pertinencia como tal al juicio (p.43).

Lo que se está precisando acá, es justamente lo señalado en el segundo párrafo del artículo 43 de la ley 29497, es decir que, si el juez determina que se trata de una cuestión puramente jurídica o que se trata de una cuestión de hecho que no aporta prueba, solicita a los abogados que formulen sus respectivos argumentos como complemento a su decisión, pues el juez determinará el resultado ya previsto el procedimiento y debe emitir su decisión en el plazo de 60 minutos.

1.8. Operacionalización de la variable de investigación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Instrumento
Juzgamiento anticipado en la nueva ley procesal del trabajo	El juzgamiento anticipado es aquel que sin actividad probatoria que actuar, pero sí ofrecida, el juez comunica a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite.	Percepción que tienen los colaboradores de los juzgados laborales permanentes del distrito judicial de Lima Norte sobre el juzgamiento anticipado.	Por el lado de la jurisdicción	Simplificación del trámite	Cuestionario con escala de Likert
				Optimización de la producción	
				Aligeramiento de la agenda judicial	
			Por el lado de los justiciables	Teorías del caso	
				Medios probatorios	
				Orden de los medios de prueba	
				Actuación de medios probatorios	
			Deber de la motivación	Razones de decisión	
				Fundamentos de la decisión	
				Unificación de los fundamentos de la decisión	
			Supuestos para su procedencia	Audiencia de conciliación	
				Supuestos orales	
				Supuestos de la defensa	
				Ausencia a la conciliación	
				Audiencia de juzgamiento	
				Participación activa	
				Juzgamiento oral	
Tramitación	Casos de rebeldía				
	Beneficios al procesado				
	Beneficios al sistema de justicia				
	Independencia del juez				

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Diseño de investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo de investigación. Este “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández et al., 2014, p. 96). Asimismo, se utilizó un diseño no experimental, transversal descriptivo, al tratarse de un diagnóstico y al abordarse una sola variable “el juzgamiento anticipado” conviene utilizar este diseño, pues se centra en un estudio de carácter netamente descriptivo, diagnóstico. Los estudios transversales descriptivos brindan gran información sobre la realidad específica de un fenómeno o variable (Hernández et al., 2014).

2.2. Población y muestra

Población

La población de la investigación está conformada por 36 colaboradores de los juzgados laborales de Lima Norte. En este distrito judicial se tiene el siguiente número de dependencias implementadas:

Tabla 1: Número de dependencias judiciales especializadas de trabajo del distrito judicial de Lima Norte

Distrito judicial	Juzgado laboral		
	Implementados	Permanentes	Transitorias
Lima Norte	6	4	2

Fuente: Poder Judicial del Perú Web Site

Para fines de este trabajo se tomará solo en consideración la población de las dependencias permanentes de los juzgados laborales de Lima Norte (todas ubicadas en el distrito de Independencia), las cuales están conformadas por 5 especialistas judiciales, 3 asistentes judiciales y 1 auxiliar en cada juzgado. De esta manera la población de la investigación se estructura de la siguiente forma:

Tabla 2: Población de los juzgados laborales permanentes de Lima Norte

Distrito judicial	Número de colaboradores			
	Especialistas judiciales	Asistentes judiciales	Auxiliar	Total
Lima Norte				
1° Juzgado de trabajo	5	3	1	9
2° Juzgado de trabajo	5	3	1	9
3° Juzgado de trabajo	5	3	1	9
4° Juzgado de trabajo	5	3	1	9
Total	20	12	4	36

Fuente: Poder Judicial del Perú Web Site

Muestra

La muestra de la investigación es no probabilística de tipo censal, dado que se considera el total de la población, los 36 colaboradores de los 4 juzgados de trabajo permanentes del distrito judicial de Lima Norte. Según Hernández el muestreo censal se utiliza cuando el interés del investigador es conocer la percepción de todos los sujetos de la población y a la vez se cuenta con un fácil acceso a estos (Hernández et al., 2014).

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica:

La técnica de investigación utilizada es la encuesta, esta es una técnica de investigación fundamental al momento de obtener los datos primarios de carácter cuantitativo o cualitativo. Su uso en la investigación en ciencias sociales es amplio y de merecido reconocimiento por la efectividad y las distintas modalidades que tiene (Corral, 2010). Para fines de esta investigación se utilizará la encuesta electrónica a través de la plataforma Formularios de Google.

2.3.2. Instrumento:

Se utilizó un cuestionario con escala de Likert de 26 ítems. Dicho instrumento se administró de forma individual y a través de la plataforma de Formularios de Google. El tiempo de aplicación fue de 20 minutos. A continuación se exponen los ítems e instrumentos con sus respectivos indicadores y dimensiones de la variable de estudio:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Juzgamiento anticipado en la nueva ley procesal del trabajo	Por el lado de la jurisdicción	Simplificación del trámite	1
		Optimización de la producción	2
		Aligeramiento de la agenda judicial	3
	Por el lado de los justiciables	Teorías del caso	4
		Medios probatorios	5
		Orden de los medios de prueba	6
		Actuación de medios probatorios	7
	Deber de la motivación	Razones de decisión	8
		Fundamentos de la decisión	9
		Unificación de los fundamentos de la decisión	10
	Supuestos para su procedencia	Audiencia de conciliación	11
		Supuestos orales	12
		Supuestos de la defensa	13-14
		Ausencia a la conciliación	15
		Audiencia de juzgamiento	16
		Participación activa	17
		Juzgamiento oral	18
	Tramitación	Casos de rebeldía	19-23
		Beneficios al procesado	24
		Beneficios al sistema de justicia	25
		Independencia del juez	26

2.4. Procedimientos y análisis de datos

Para establecer la confiabilidad del instrumento se utilizó la medida de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. De esta forma se administró el instrumentó a 20 sujetos de la población. De esta manera se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,738.

Tabla 3: Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,738	,742	26

Tomando en cuenta que “el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. El valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación” (Oviedo & Campo, 2005). Por lo tanto, el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzado, 0,738, con el instrumento de esta investigación es de confiabilidad aceptable.

En cuanto al análisis y procedimiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 25, por ser este un programa altamente utilizado en la investigación científica. Además, se utilizaron medidas de tendencia central y de dispersión, así como gráficos de barras, para la descripción de los datos encontrados. Para establecer la confiabilidad del instrumento se utilizó la medida de consistencia interna mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. De esta forma se administró el instrumentó a 20 sujetos de la población. De esta manera se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,738.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Respecto al OE1: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de la jurisdicción en los juzgados laborales de Lima Norte.

Tabla 4

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la simplificación del trámite con la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	1	11,1	44,4
	A veces	2	22,2	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total		9	100,0
2° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	A veces	1	11,1	44,4
	Casi siempre	3	33,3	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total		9	100,0
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	3	33,3	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total		9	100,0
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	4	44,4	55,6
	A veces	1	11,1	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total		9	100,0

Interpretación: De la tabla 4 y figura 1 se observa que tanto en el primer y segundo juzgado laboral de Lima Norte 33,3% de los trabajadores judiciales nunca perciben la simplificación del trámite judicial con la NLPT. Mientras que, en el tercer y cuarto juzgado, 11,1% nunca percibe dicha simplificación. Por el contrario, se tiene, al menos en el tercer juzgado, que el 33,3% de los colaboradores encuestados perciben siempre la simplificación del trabajo. No obstante, en el cuarto juzgado de trabajo, un 44,4% lo percibe casi nunca.

Figura 1

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la simplificación del trámite con la Nueva Ley Procesal del trabajo

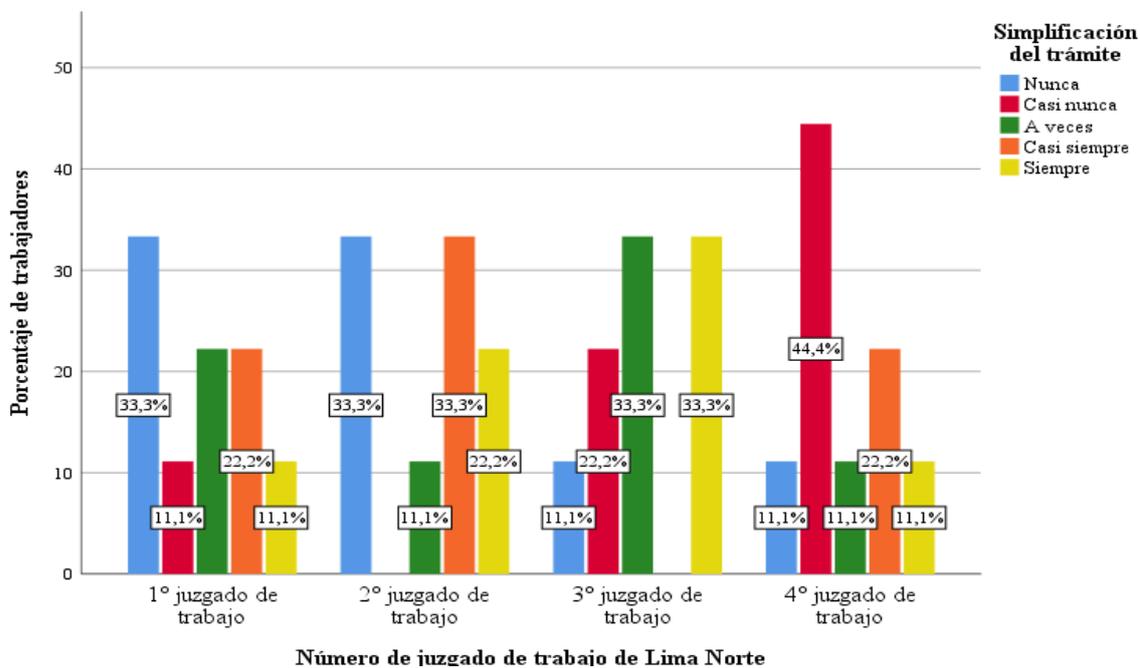


Tabla 5

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la optimización de la producción judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	2	22,2	55,6
	Casi siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi nunca	1	11,1	55,6
	A veces	1	11,1	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	3	33,3	44,4
	A veces	2	22,2	66,7
	Casi siempre	1	11,1	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	1	11,1	22,2
	A veces	1	11,1	33,3
	Casi siempre	3	33,3	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 5 y figura 2 se evidencia que tanto en el primer (44,4%) y cuarto juzgado (66,6%) los colaboradores judiciales perciben una optimización de la producción judicial. Caso contrario se observa en el segundo juzgado, donde un 44,4% de los trabajadores nunca percibe dicha optimización del proceso judicial. Asimismo, en el tercer juzgado 33,3% casi nunca percibe que la producción judicial se optimice con la NLPT.

Figura 2

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la optimización de la producción judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

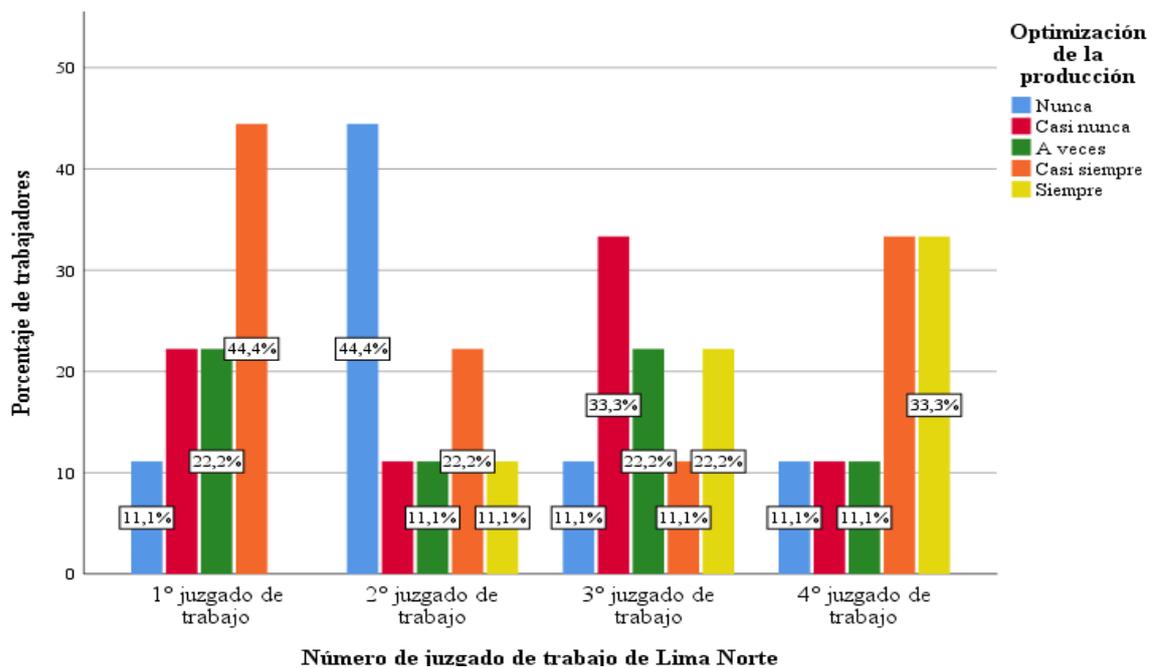


Tabla 6

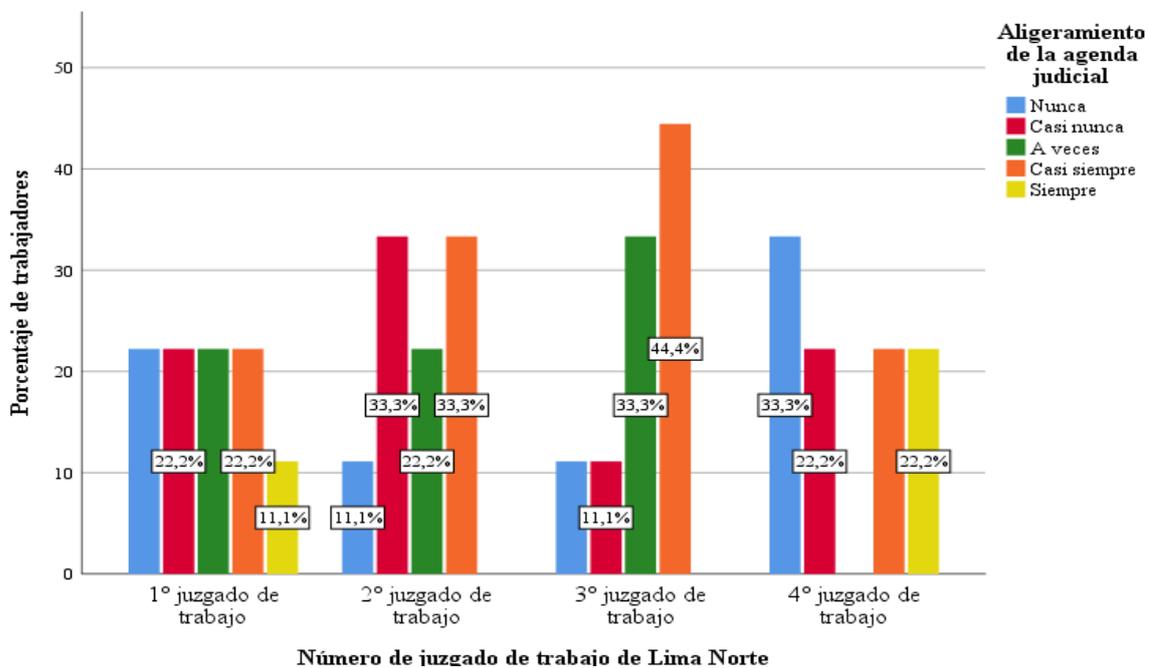
Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el aligeramiento de la agenda judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	2	22,2	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	3	33,3	44,4
	Casi siempre	2	22,2	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	1	11,1	22,2
	A veces	3	33,3	55,6
	Casi siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	Casi siempre	2	22,2	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 6 y figura 3 se entiende que en los cuatro juzgados laborales de Lima más de la mitad de colaboradores no perciben el aligeramiento de la agenda judicial a raíz de la NLPT. Esto es así, ya que en el primer juzgado laboral se tiene que 66,7% de los colaboradores judiciales nunca, casi nunca y solo a veces perciben el aligeramiento de la carga procesal. Por su parte, en el segundo juzgado laboral, esto se repite en un 44,4% de los encuestados; en el tercer juzgado, el 55,6%; y en el cuarto juzgado, el 55,6%.

Figura 3

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el aligeramiento de la agenda judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo



Respecto al OE2: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de los justiciables en los juzgados laborales de Lima Norte

Tabla 7

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la afectación a las teorías del caso con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	2	22,2	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total		9	100,0
2° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	1	11,1	33,3
	A veces	1	11,1	44,4
	Casi siempre	5	55,6	100,0
	Total		9	100,0
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	3	33,3	44,4
	Casi siempre	4	44,4	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total		9	100,0
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	2	22,2	55,6
	Casi siempre	1	11,1	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total		9	100,0

Interpretación: De la tabla 7 y figura 4 se observa que, en tanto en el segundo, tercer y cuarto juzgado laboral de Lima Norte, los colaboradores judiciales perciben la afectación de las teorías del caso tras la aplicación del juzgamiento anticipado. En este sentido, 55,6% de trabajadores judiciales percibe casi siempre dicha afectación en el segundo juzgado laboral; 55,5%, casi siempre y siempre en el tercer juzgado laboral; y 44,4%, casi siempre y siempre en el cuarto juzgado laboral. Por el contrario, en el primer juzgado laboral, 77,8% lo percibe nunca, casi nunca o a veces.

Figura 4

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la afectación a las teorías del caso con la Nueva Ley Procesal del trabajo

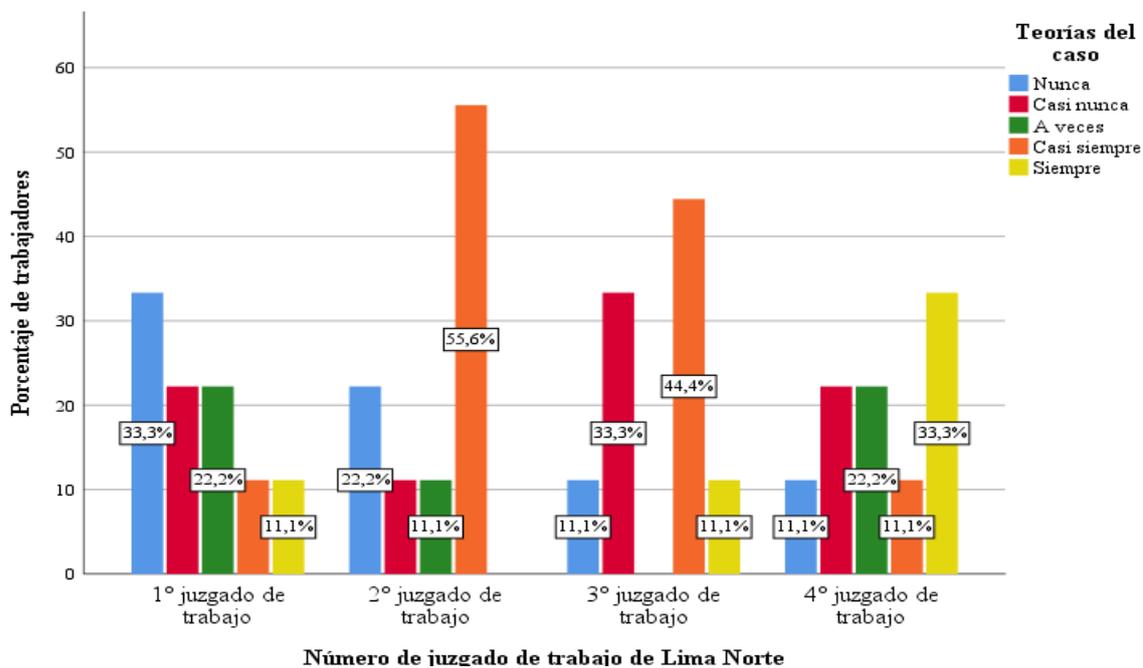


Tabla 8

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el requerimiento de los medios probatorios con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	3	11,1	11,1
	A veces	2	22,2	33,3
	Casi siempre	1	33,3	66,7
	Siempre	1	33,3	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	2	11,1	11,1
	Casi nunca	1	22,2	33,3
	A veces	1	44,4	77,8
	Casi siempre	5	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	3	44,4	55,6
	Casi siempre	4	11,1	66,7
	Siempre	1	33,3	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	2	11,1	44,4
	Casi siempre	1	44,4	88,9
	Siempre	3	11,1	100,0
Total	9	100,0		

Interpretación: De la tabla 8 y figura 5 se evidencia que, tanto en el primer como en el cuarto juzgado, 66,6% y 55,5% de los colaboradores judiciales, respectivamente, manifiestan que la aplicación del juzgamiento anticipado requiere siempre o casi siempre de medios probatorios. Mientras que en el segundo y tercer juzgado laboral, 77,8% y 55,6% de los trabajadores mencionan que nunca, casi nunca o solo a veces se requieren de medios probatorios para aplicar el juzgamiento anticipado.

Figura 5

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el requerimiento de los medios probatorios con la Nueva Ley Procesal del trabajo

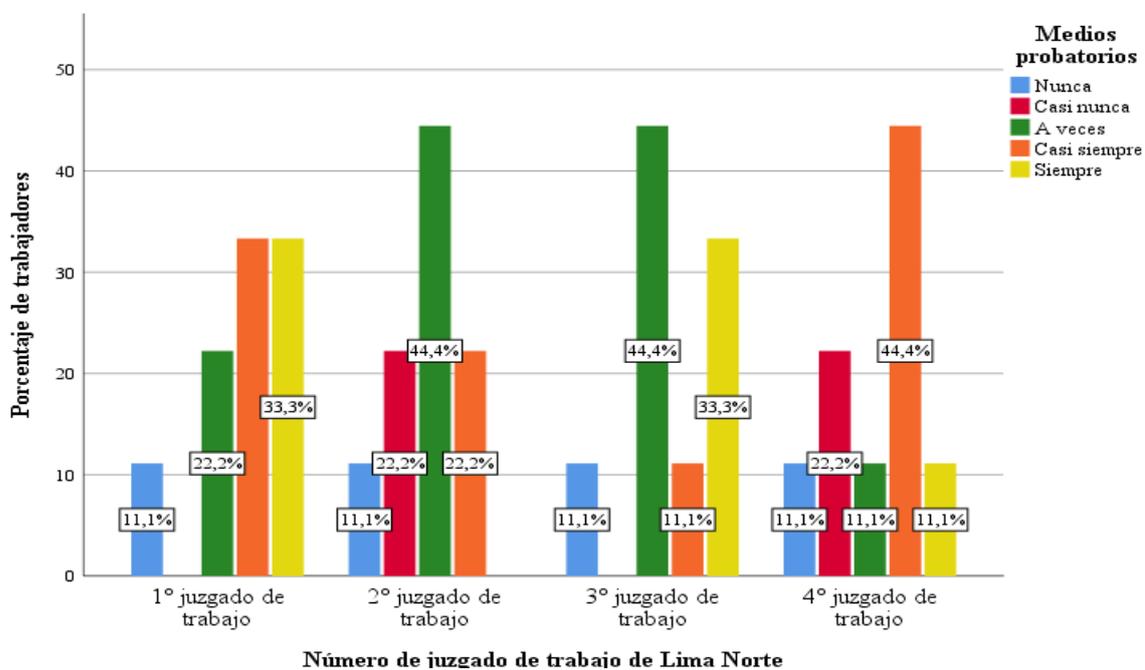


Tabla 9

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el orden de los medios de prueba con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	1	11,1	44,4
	Casi siempre	1	11,1	55,6
	Siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	4	44,4	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	1	11,1	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi nunca	2	22,2	66,7
	A veces	1	11,1	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 9 y la figura 6 se observa que solo en el primer juzgado laboral, 55,5% de los colaboradores judiciales indican que el juez decide el orden de los medios de prueba. Contrario al 77,8% de los trabajadores judiciales del segundo juzgado, al 66,7%, del tercer juzgado, y 77,8% del cuarto juzgado que manifiestan que nunca, casi nunca o solo a veces el juez decide el orden de los medios probatorios.

Figura 6

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el orden de los medios de prueba con la Nueva Ley Procesal del trabajo

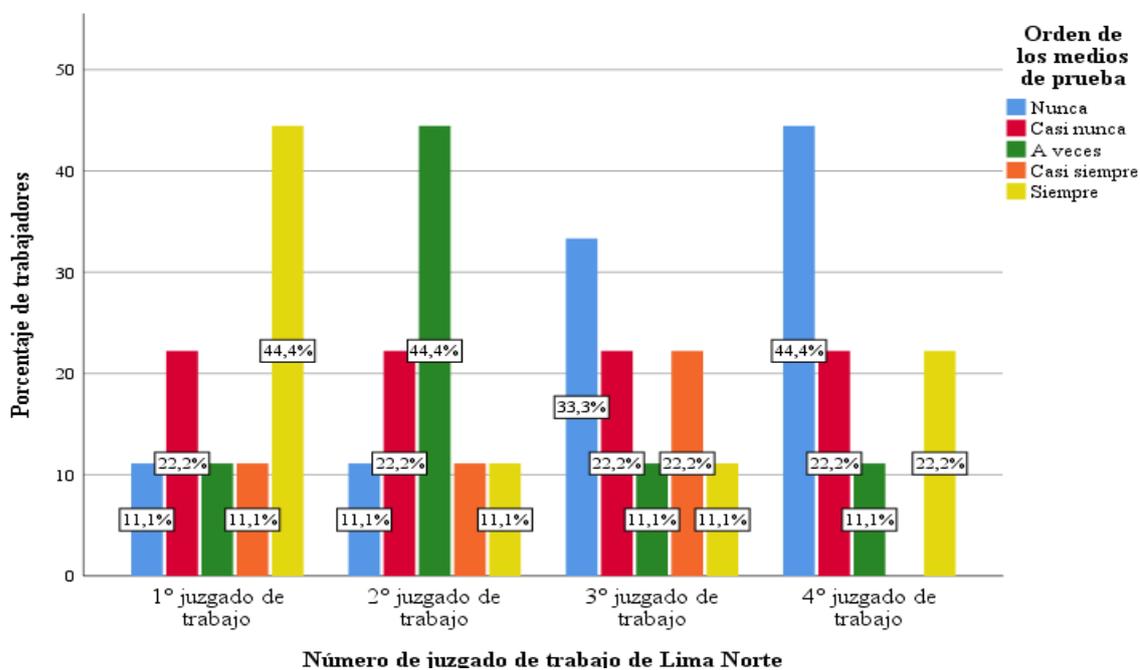


Tabla 10

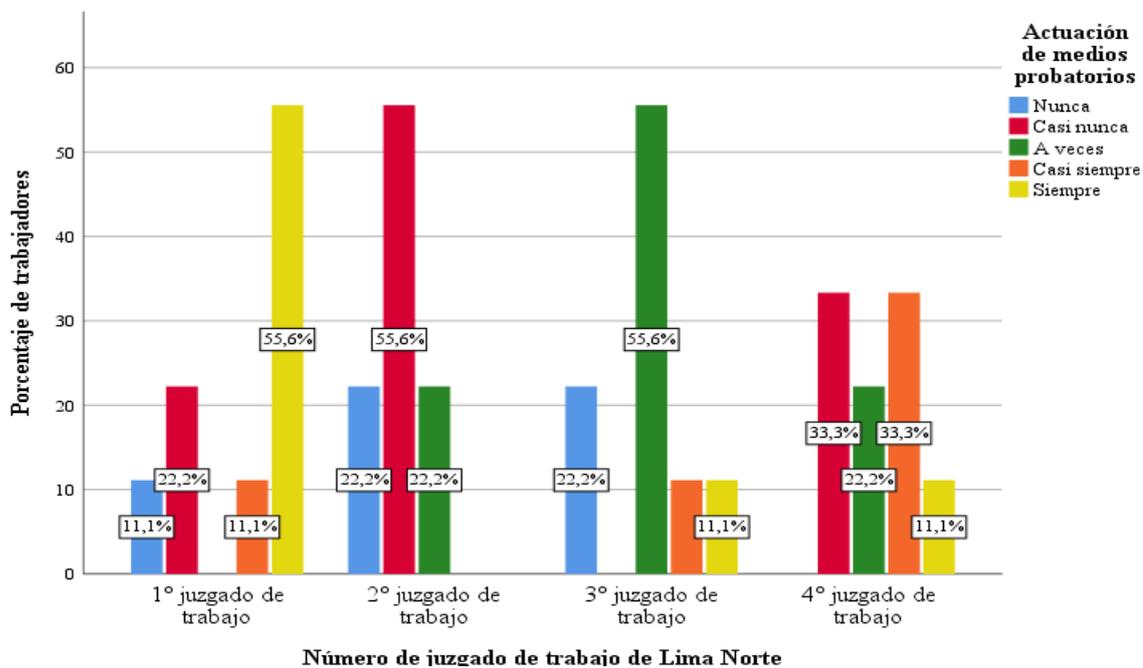
Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre dictamen previo a los medios probatorios con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	Casi siempre	1	11,1	44,4
	Siempre	5	55,6	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	5	55,6	77,8
	A veces	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	A veces	5	55,6	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Casi nunca	3	33,3	33,3
	A veces	2	22,2	55,6
	Casi siempre	3	33,3	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 10 y figura 7 se evidencia que solo en el primer juzgado laboral de Lima Norte, 55,6% de los colaboradores judiciales manifiesta que el juez siempre dictamina sentencia sin necesidad de actuar medios probatorios. Por el contrario, 77,8% de trabajadores judiciales del segundo juzgado nunca o casi nunca señala lo mismo. Lo mismo sucede en el tercer y cuarto juzgado donde 77,8% y 55,6%, respectivamente manifiesta como casi nunca o a veces el dictamen del juez previo a los medios probatorios en el juzgamiento anticipado.

Figura 7

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre dictamen previo a los medios probatorios con la Nueva Ley Procesal del trabajo



Respecto al OE3: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el deber de motivación en los juzgados laborales de Lima Norte

Tabla 11

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la emisión de razones de la decisión judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	1	11,1	55,6
	Casi siempre	2	22,2	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	1	11,1	44,4
	A veces	3	33,3	77,8
	Casi siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	A veces	3	33,3	55,6
	Casi siempre	3	33,3	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	1	11,1	55,6
	Casi siempre	2	22,2	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 11 y figura 8 se observa que, en los cuatro juzgados laborales de Lima Norte, más de la mitad de los colaboradores judiciales percibe que el juez no emite razones de la decisión judicial tras el juzgamiento anticipado. En este sentido se tiene que, tanto en el primer como en el tercer y cuarto juzgado laboral, el 55,6% de trabajadores indica que nunca, casi nunca o a veces el juez emite las razones de su decisión; por otra parte, en el segundo juzgado, un total de 77,8% de colaboradores manifiesta lo mismo.

Figura 8

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la emisión de razones de la decisión judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

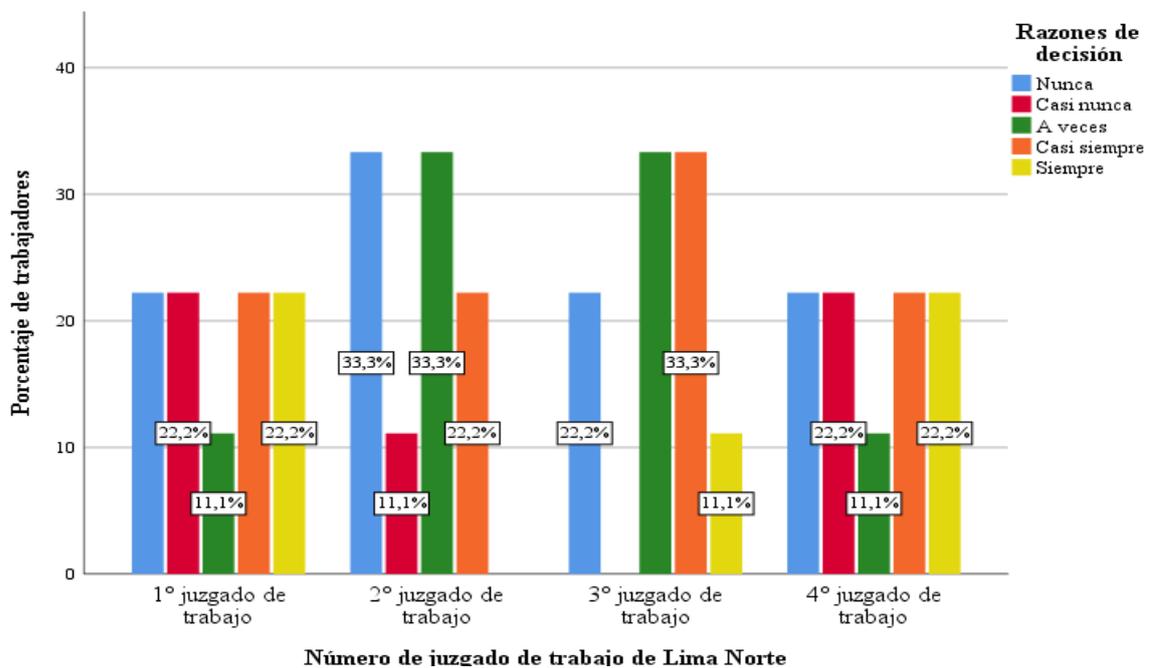


Tabla 12

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la emisión de los fundamentos de la decisión judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	3	33,3	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	2	22,2	33,3
	Casi siempre	5	55,6	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	2	22,2	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	1	11,1	33,3
	A veces	4	44,4	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 12 y figura 9 se evidencia que tanto en el primer, tercer y cuarto juzgado laboral de Lima Norte, 77,8% de colaboradores percibe que el juez no emite fundamentos de la decisión judicial. Mientras que, en el segundo juzgado de trabajo, 66,7%, percibe que sí los emite.

Figura 9

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la emisión de los fundamentos de la decisión judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

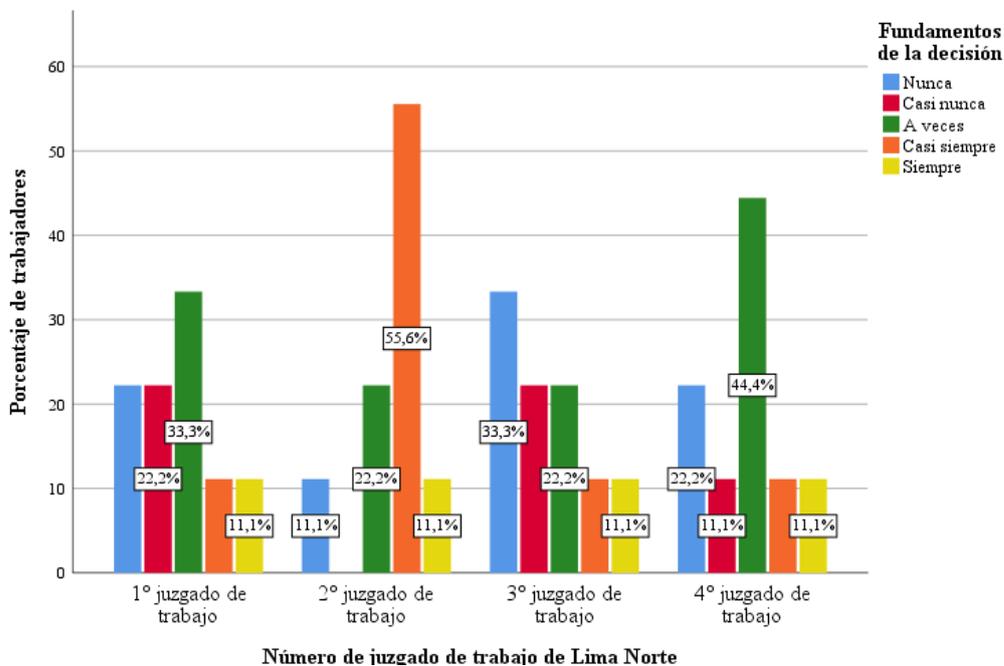


Tabla 13

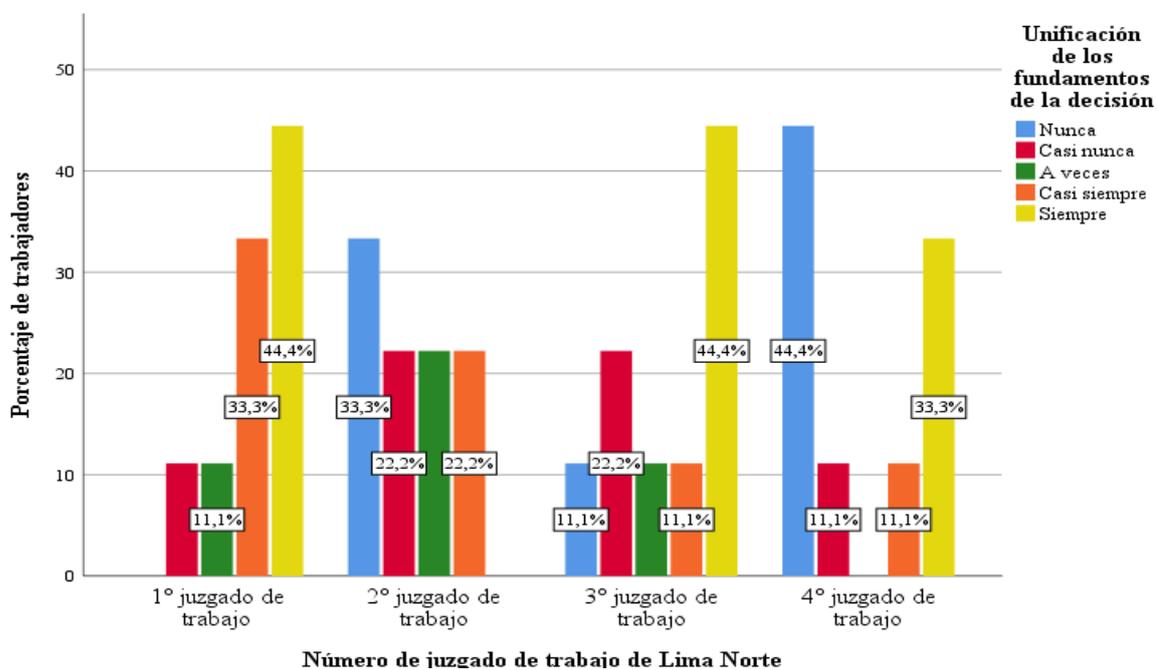
Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la unificación de los fundamentos de la decisión judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Casi nunca	1	11,1	11,1
	A veces	1	11,1	22,2
	Casi siempre	3	33,3	55,6
	Siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	2	22,2	77,8
	Casi siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	1	11,1	44,4
	Casi siempre	1	11,1	55,6
	Siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi nunca	1	11,1	55,6
	Casi siempre	1	11,1	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 13 y figura 10 se observa que tanto en el segundo, como tercer y cuarto juzgado laboral de Lima Norte, 77,8%, 44,4% y 55,6% de los colaboradores judiciales, respectivamente nunca, casi nunca o solo a veces perciben unificación en los fundamentos de decisión al momento de aplicar el juzgamiento anticipado. Por su parte, en el primer juzgado, 77,7% de los trabajadores judiciales si perciben casi siempre o siempre dicha unificación.

Figura 10

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la unificación de los fundamentos de la decisión judicial con la Nueva Ley Procesal del trabajo



Respecto al OE4: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por los supuestos para su procedencia en los juzgados laborales de Lima Norte.

Tabla 14

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la aplicación del juzgamiento anticipado en audiencia de conciliación con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi nunca	1	11,1	55,6
	Casi siempre	2	22,2	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	1	11,1	44,4
	A veces	3	33,3	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	2	22,2	66,7
	Casi siempre	1	11,1	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi siempre	2	22,2	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 14 y figura 11 se observa que, 55,6% de colaboradores judiciales del primer juzgado laboral de Lima Norte señalan que nunca o casi nunca el juzgamiento anticipado se aplica en audiencia de conciliación; 77,8% de trabajadores judiciales del segundo juzgado señala lo mismo; así como 66,7% en el tercer juzgado; por último, en el cuarto juzgado, solo un 44,4% de los colaboradores menciona que nunca se aplica el juzgamiento anticipado en audiencia de conciliación.

Figura 11

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la aplicación del juzgamiento anticipado en audiencia de conciliación con la Nueva Ley Procesal del trabajo

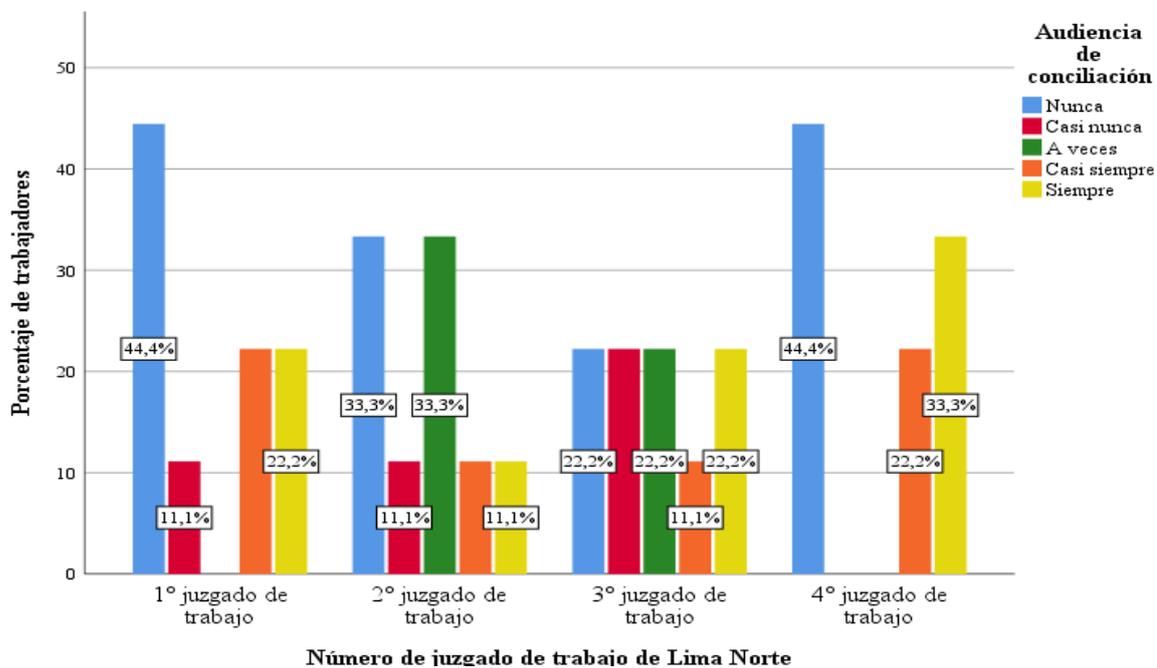


Tabla 15

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el predominio de los supuestos orales con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	3	33,3	55,6
	A veces	2	22,2	77,8
	Casi siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	5	55,6	66,7
	A veces	2	22,2	88,9
	Casi siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	3	33,3	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	4	44,4	55,6
	A veces	1	11,1	66,7
	Casi siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 15 y figura 12 se observa que 77,8% de los colaboradores judiciales del primer juzgado de Lima Norte perciben que nunca, casi nunca o solo a veces se les da predominio a los supuestos orales sobre los escritos expuestos en la audiencia de conciliación. En el segundo juzgado, el 88,9%, percibe lo mismo; 66,7%, en el tercer juzgado, y 66,7, en el cuarto juzgado.

Figura 12

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el predominio de los supuestos orales con la Nueva Ley Procesal del trabajo

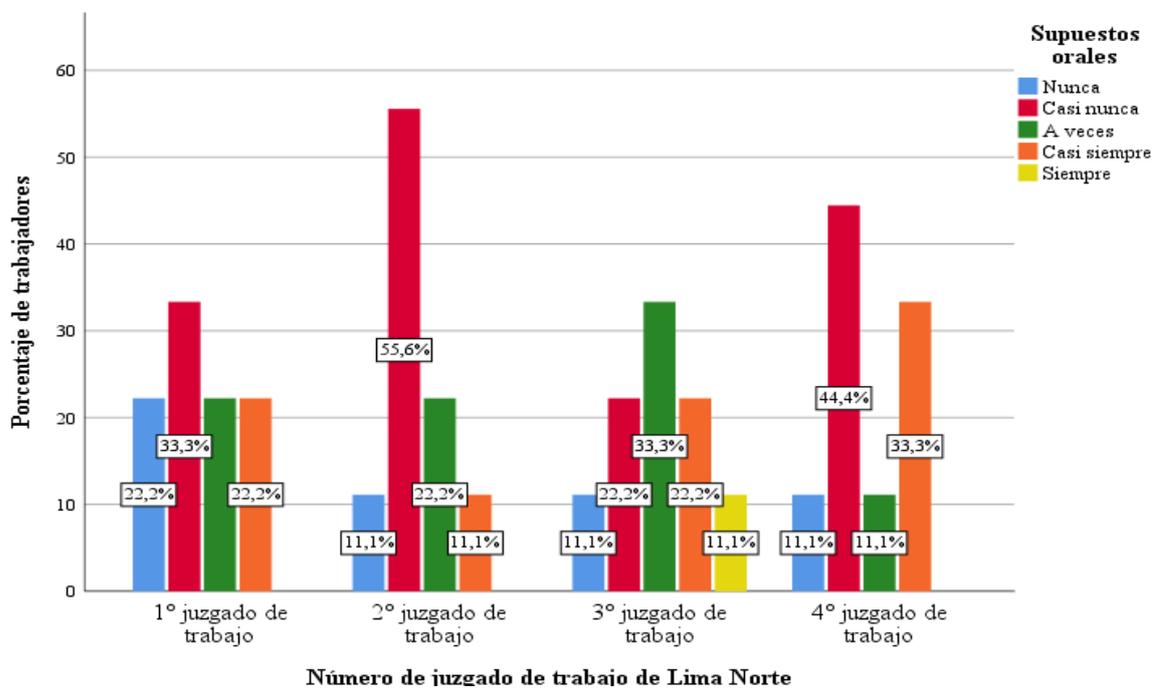


Tabla 16

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre supuestos de la defensa con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	Siempre	5	55,6	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	4	44,4	88,9
	Casi siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	1	11,1	22,2
	A veces	1	11,1	33,3
	Casi siempre	5	55,6	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	1	11,1	22,2
	A veces	1	11,1	33,3
	Casi siempre	2	22,2	55,6
	Siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 16 y figura 13 se evidencia que solo en el segundo juzgado laboral de Lima Norte, el 88,9% de los colaboradores judiciales perciben que los abogados defensores nunca, casi nunca o solo a veces asisten preparados para ejercer la defensa total en la audiencia de conciliación. Por el contrario, en el primer juzgado laboral se observa que 55,6% percibe siempre una preparación adecuada de la defensa; mientras que en el tercer y cuarto juzgado laboral, el 66,7% percibe casi siempre o siempre lo mismo.

Figura 13

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre supuestos de la defensa con la Nueva Ley Procesal del trabajo

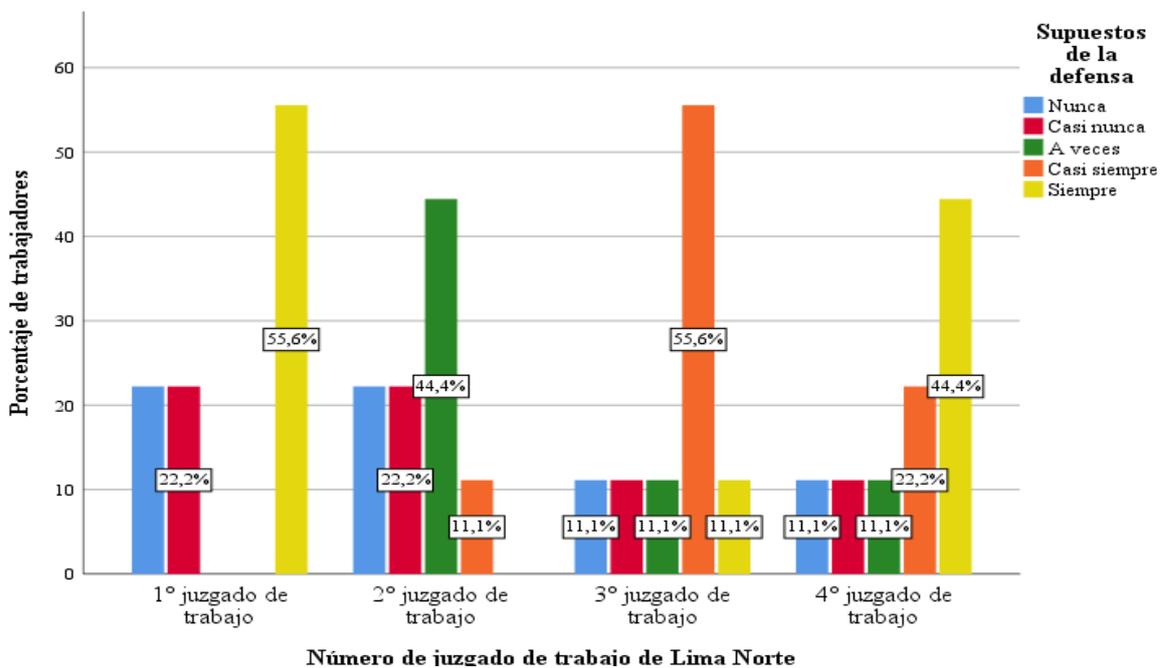


Tabla 17

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la ausencia a la conciliación con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	6	66,7	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	1	11,1	55,6
	Casi siempre	2	22,2	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	3	33,3	66,7
	A veces	1	11,1	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	3	33,3	66,7
	A veces	1	11,1	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 17 y figura 14 se observa que en los cuatro juzgados laborales de Lima los colaboradores judiciales señalan que el juez nunca, casi nunca o solo a veces el juez declara la conclusión del proceso judicial por la ausencia de alguna de las partes a la audiencia de conciliación. De esta forma, en el primer juzgado 77,8% señala esto; en el segundo juzgado, 55,6%; y en el tercer y cuarto juzgado, 77,8% refiere lo mismo.

Figura 14

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la ausencia a la conciliación con la Nueva Ley Procesal del trabajo

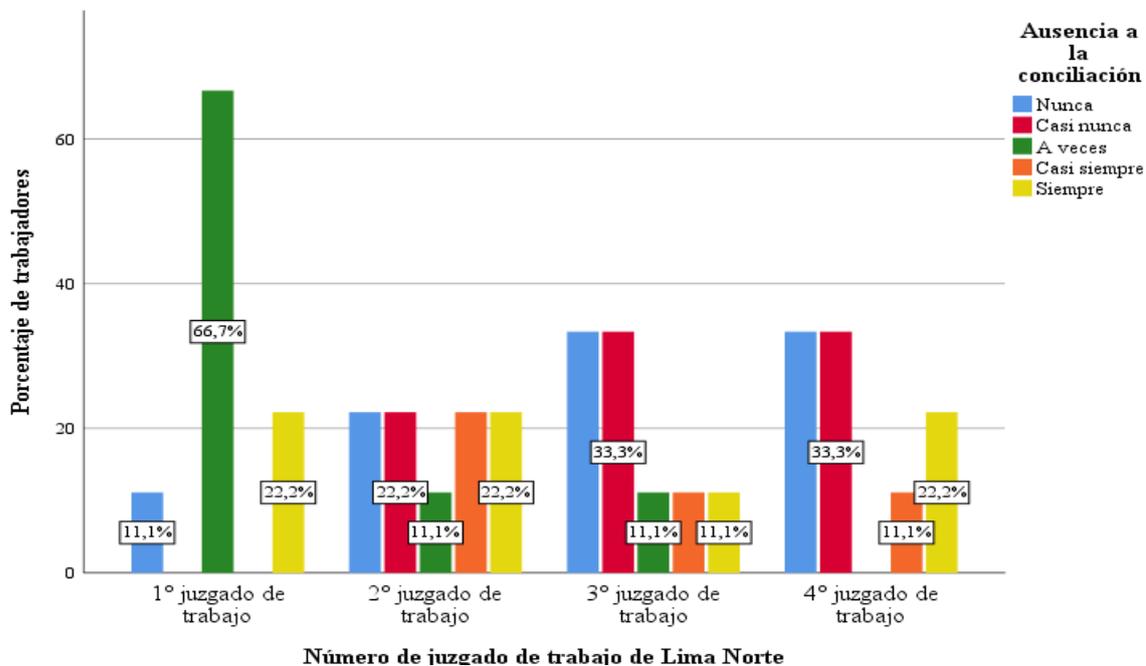


Tabla 18

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la aplicación del juzgamiento anticipado en la audiencia de juzgamiento con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	3	33,3	44,4
	A veces	3	33,3	77,8
	Casi siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	2	22,2	44,4
	A veces	2	22,2	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	A veces	5	55,6	66,7
	Casi siempre	1	11,1	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	3	33,3	44,4
	A veces	3	33,3	77,8
	Casi siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 18 y figura 15 se observa que en los cuatro juzgados laborales de Lima Norte más de la mitad de los colaboradores judiciales señala que nunca, casi nunca o solo a veces el juzgamiento anticipado se aplica en la audiencia de juzgamiento. En este sentido, en el primer y cuarto juzgado laboral, 77,8%, refiere esto; en el segundo y tercer juzgado laboral, 66,7%.

Figura 15

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la aplicación del juzgamiento anticipado en la audiencia de juzgamiento con la Nueva Ley Procesal del trabajo

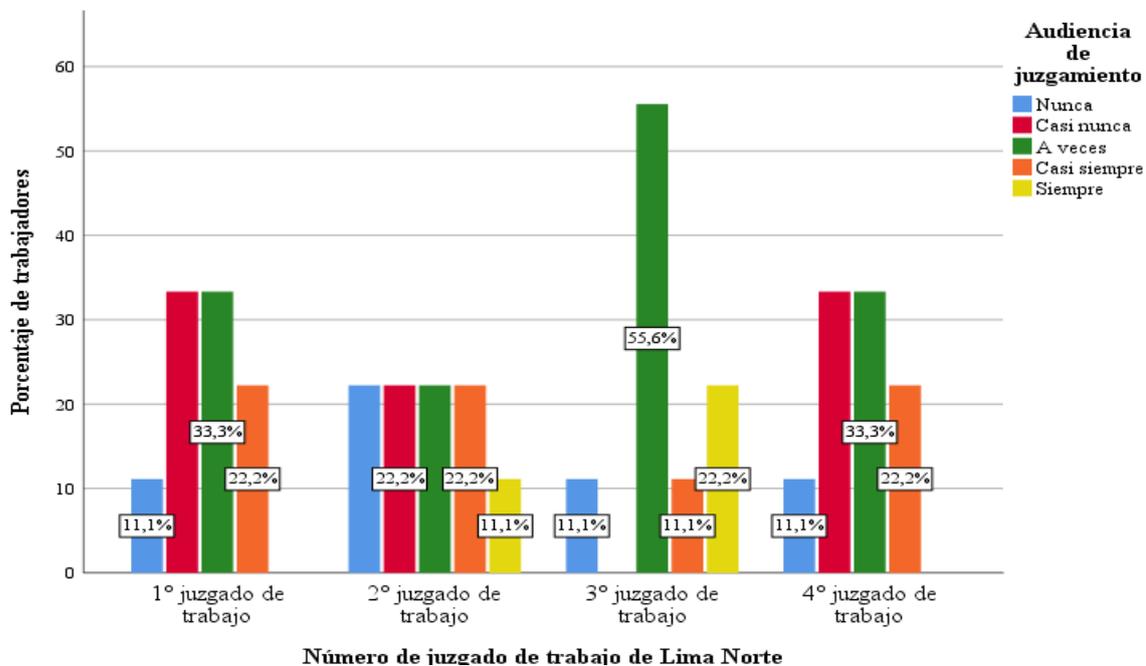


Tabla 19

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la participación activa del juez con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	1	11,1	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total		9	100,0
2° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	3	33,3	88,9
	Casi siempre	1	11,1	100,0
	Total		9	100,0
3° juzgado de trabajo	Casi nunca	1	11,1	11,1
	A veces	2	22,2	33,3
	Casi siempre	4	44,4	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total		9	100,0
4° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	1	11,1	66,7
	Casi siempre	3	33,3	100,0
	Total		9	100,0

Interpretación: De la tabla 19 y figura 16 se evidencia que, tanto en el primer como en el segundo y cuarto juzgado laboral de Lima Norte, más de la mitad de colaboradores judiciales percibe que nunca, casi nunca o solo a veces el juez participa activamente en el proceso judicial. De este modo, en el primer juzgado laboral, 66,7% refiere esto; en el segundo juzgado laboral, 88,9%; y en el cuarto juzgado 66,7%. Caso contrario es el tercer juzgado, donde el 66,6% percibe que casi siempre y siempre el juez participa activamente en el proceso judicial.

Figura 16

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la participación activa del juez con la Nueva Ley Procesal del trabajo

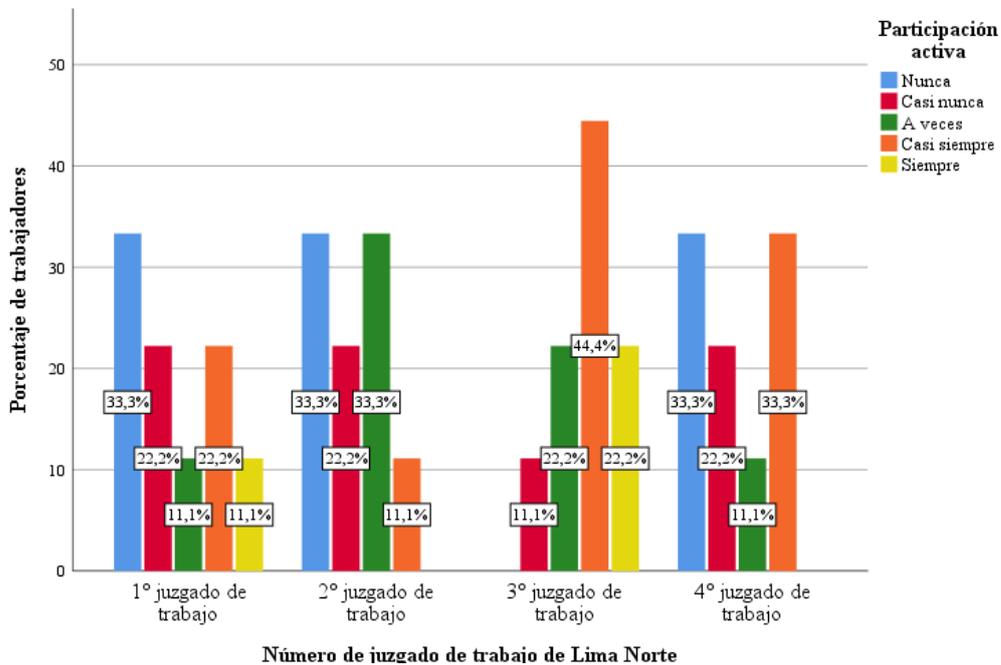


Tabla 20

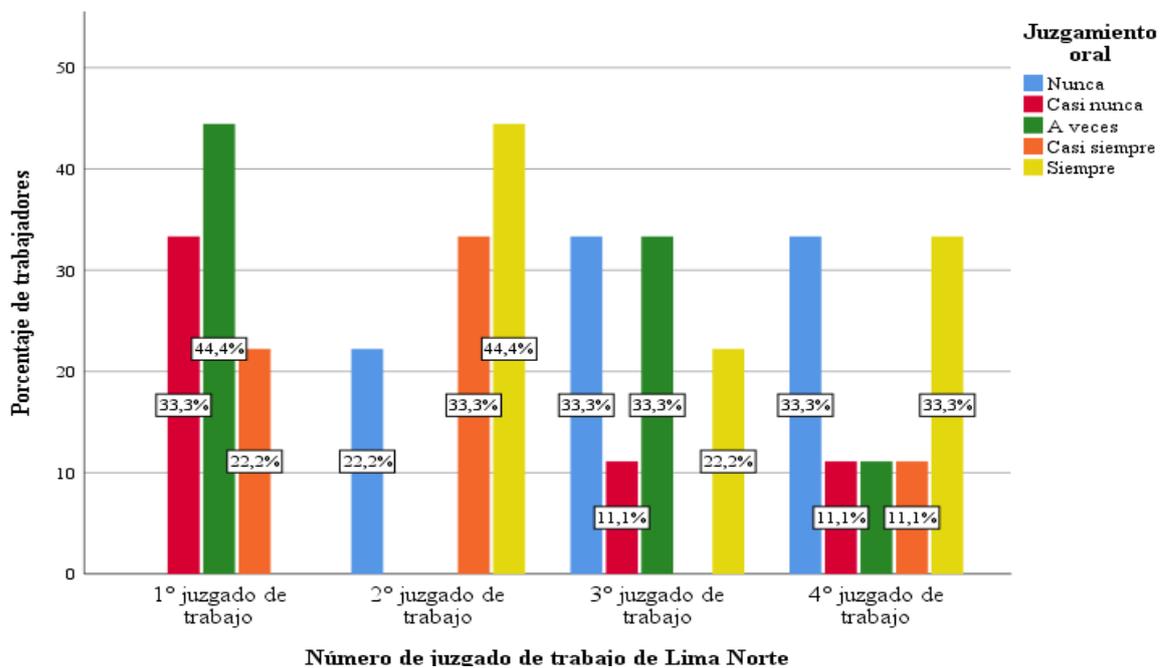
Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el juzgamiento oral con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Casi nunca	3	33,3	33,3
	A veces	4	44,4	77,8
	Casi siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi siempre	3	33,3	55,6
	Siempre	4	44,4	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	1	11,1	44,4
	A veces	3	33,3	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	1	11,1	44,4
	A veces	1	11,1	55,6
	Casi siempre	1	11,1	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 20 y la figura 17 se observa que tanto en el primer juzgado como en el tercer y cuarto, más de la mitad de colaboradores judiciales manifiesta que nunca, casi nunca o solo a veces la audiencia de juzgamiento se realiza oralmente. En este sentido, en el primer y tercer juzgado laboral, 77,8% refiere esto; y en el cuarto juzgado laboral, 55,6%. Mientras que, en el segundo juzgado laboral, 77,7% casi siempre o siempre manifiesta que la audiencia de juzgamiento se realiza oralmente.

Figura 17

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el juzgamiento oral con la Nueva Ley Procesal del trabajo



Respecto al OE5: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por su tramitación en los juzgados laborales de Lima Norte.

Tabla 21

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el tratamiento de los casos de rebeldía con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi nunca	1	11,1	55,6
	Casi siempre	2	22,2	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	3	33,3	66,7
	Casi siempre	1	11,1	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	4	44,4	66,7
	Casi siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Casi nunca	2	22,2	22,2
	A veces	4	44,4	66,7
	Casi siempre	1	11,1	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 21 y figura 18 se evidencia que, en los cuatro juzgados laborales de Lima, más de la mitad de los colaboradores judiciales percibe que nunca, casi nunca o solo a veces se aplica el juzgamiento anticipado ante casos de rebeldía. De esta manera, en el primer juzgado, 55,6% refiere esto; y en el segundo, tercer y cuarto juzgado, 66,7%, respectivamente.

Figura 18

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre el tratamiento de los casos de rebeldía con la Nueva Ley Procesal del trabajo

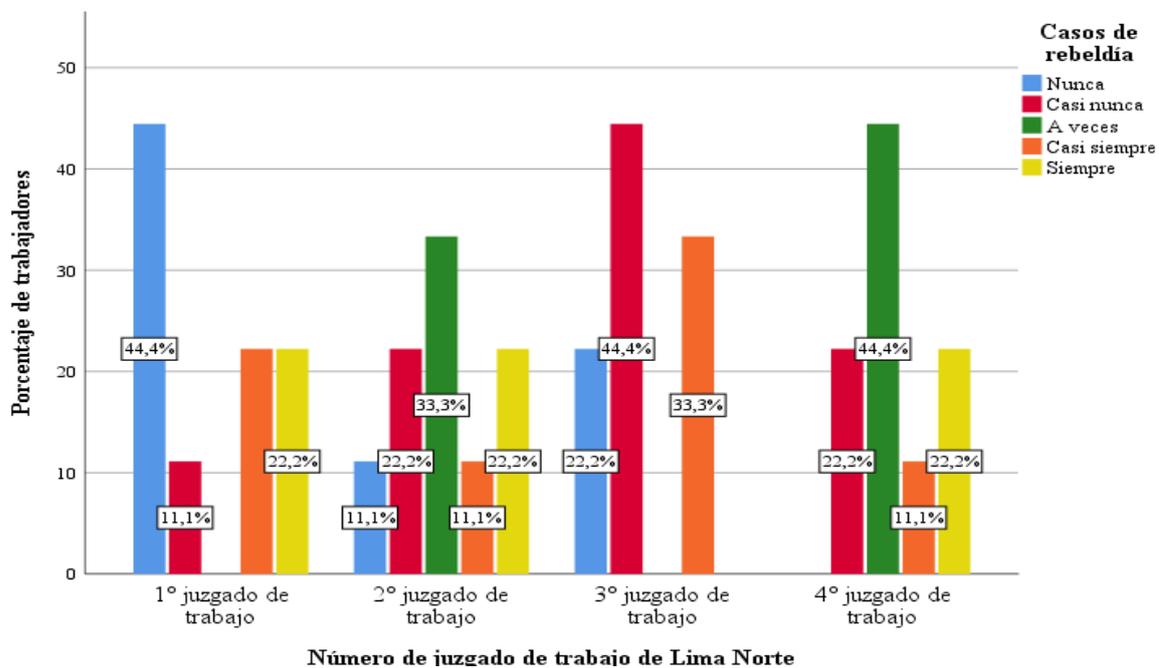


Tabla 22

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre los beneficios al procesado con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi nunca	2	22,2	66,7
	A veces	2	22,2	88,9
	Casi siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	4	44,4	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	2	22,2	55,6
	Casi siempre	1	11,1	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	3	33,3	44,4
	A veces	3	33,3	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 22 y figura 19 se observa que, en los cuatro juzgados laborales de Lima Norte, más de la mitad de colaboradores judiciales perciben que nunca, casi nunca o solo a veces existen beneficios al procesado con la aplicación del juzgamiento anticipado. De este modo, en el primer juzgado, 88,9% refiere esto; en el segundo juzgado, 77,8%; en el tercer juzgado, 55,6%; y en el cuarto juzgado, 77,8%.

Figura 19

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre los beneficios al procesado con la Nueva Ley Procesal del trabajo

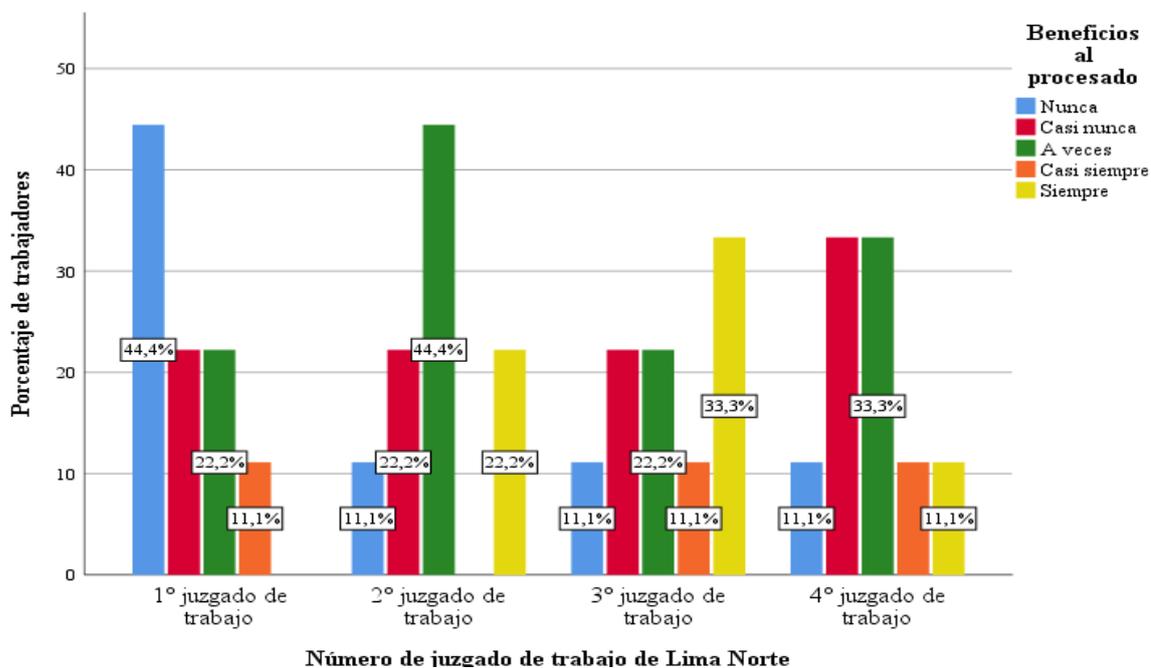


Tabla 23

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre los beneficios al sistema de justicia con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	3	33,3	66,7
	Casi siempre	2	22,2	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
2° juzgado de trabajo	Nunca	1	11,1	11,1
	Casi nunca	2	22,2	33,3
	A veces	1	11,1	44,4
	Casi siempre	2	22,2	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total	9	100,0	
3° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	2	22,2	55,6
	A veces	2	22,2	77,8
	Casi siempre	1	11,1	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	
4° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	1	11,1	33,3
	A veces	2	22,2	55,6
	Casi siempre	3	33,3	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total	9	100,0	

Interpretación: De la tabla 23 y figura 20 se observa que 66,7% de los colaboradores judiciales del primer juzgado laboral de Lima Norte perciben que nunca, casi nunca o solo a veces el juzgamiento anticipado genera beneficios al sistema de justicia. Contrario a esto, en el segundo juzgado, 55,5% percibe que casi siempre o siempre el juzgamiento anticipado trae consigo una mejora al sistema judicial. En cuanto al tercer juzgado, 77.8% refiere lo contrario a esto; y en el cuarto juzgado, 55,6% también percibe que nunca, casi nunca o solo a veces el juzgamiento anticipado aporta al sistema judicial.

Figura 20

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre los beneficios al sistema de justicia con la Nueva Ley Procesal del trabajo

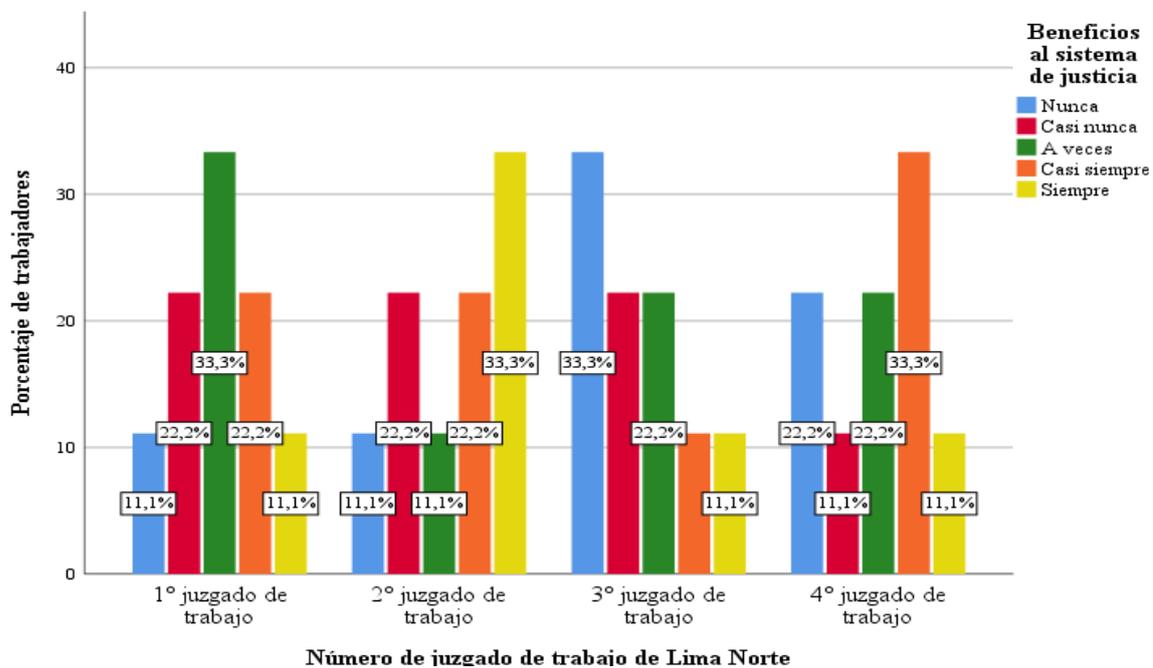


Tabla 24

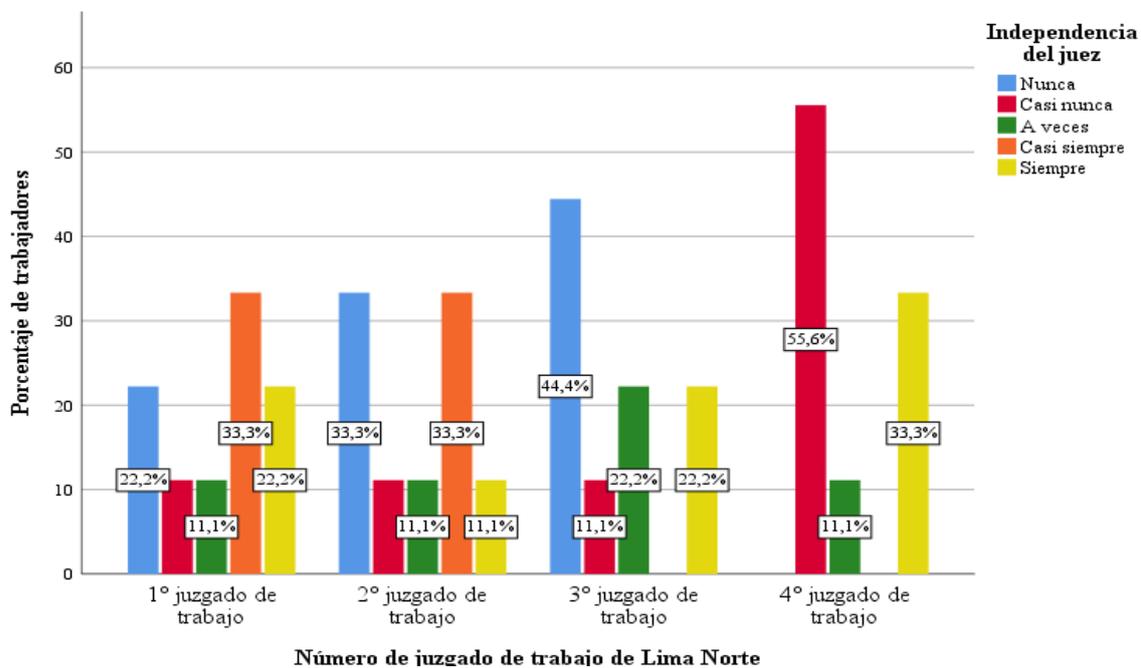
Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la independencia del juez con la Nueva Ley Procesal del trabajo

Número de juzgado de trabajo de Lima Norte	Percepción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
1° juzgado de trabajo	Nunca	2	22,2	22,2
	Casi nunca	1	11,1	33,3
	A veces	1	11,1	44,4
	Casi siempre	3	33,3	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total		9	100,0
2° juzgado de trabajo	Nunca	3	33,3	33,3
	Casi nunca	1	11,1	44,4
	A veces	1	11,1	55,6
	Casi siempre	3	33,3	88,9
	Siempre	1	11,1	100,0
	Total		9	100,0
3° juzgado de trabajo	Nunca	4	44,4	44,4
	Casi nunca	1	11,1	55,6
	A veces	2	22,2	77,8
	Siempre	2	22,2	100,0
	Total		9	100,0
4° juzgado de trabajo	Casi nunca	5	55,6	55,6
	A veces	1	11,1	66,7
	Siempre	3	33,3	100,0
	Total		9	100,0

Interpretación: De la tabla 24 y figura 21 se observa que tanto en el segundo como en el tercer y cuarto juzgado laboral de Lima Norte, más de la mitad de colaboradores judiciales perciben que nunca, casi nunca o solo a veces el juzgamiento anticipado otorga independencia al juez durante el proceso judicial. De esta forma, en el segundo juzgado, 55,6% refiere esto; en el tercer juzgado, 77,8%; y en el cuarto juzgado, 66,7%. Por el contrario, en el primer juzgado 55,5% de los trabajadores judiciales perciben que casi siempre o siempre el juzgamiento anticipado permite la independencia del juez sobre el caso judicial.

Figura 21

Percepción de los trabajadores de los juzgados laborales de Lima sobre la independencia del juez con la Nueva Ley Procesal del trabajo



CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

Respecto OE1: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de la jurisdicción en los juzgados laborales de Lima Norte

Respecto a la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de la jurisdicción en los juzgados de Lima Norte, se observa una diferencia entre cada locación judicial, lo que deja entrever que el juzgamiento anticipado no tiene el mismo impacto sobre cada juzgado de trabajo de Lima Norte. Así pues, no en todos los juzgados la simplificación del trabajo es una realidad producto del juzgamiento anticipado de la NLPT. Asimismo, la optimización del trabajo en los juzgados laborales no se percibe de igual manera. Sin embargo, cabe resaltar que en ninguno de los juzgados de trabajo de Lima Norte los colaboradores judiciales perciben un aligeramiento de la agenda judicial.

Respecto al OE2: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de los justiciables en los juzgados laborales de Lima Norte

En cuanto a la percepción del juzgamiento anticipado por el lado de los justiciables en los juzgados laborales de Lima Norte, se evidencia que para la mayoría de colaboradores judiciales sí se afectan las teorías del caso tras la aplicación del juzgamiento anticipado. Asimismo, se observa que solo en el primer y cuarto juzgado se requiere siempre o casi siempre de medios probatorios para la aplicación del juzgamiento anticipado. Se evidencia, además que, a excepción del primer juzgado laboral, en el resto de juzgados estudiados, el juez no decide el orden de los medios de prueba.

Respecto al OE3: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por el deber de motivación en los juzgados laborales de Lima Norte

En tanto a la percepción del juzgamiento anticipado por el deber de motivación en los juzgados laborales de Lima Norte se ha observado que el juez no emite razones de la decisión judicial, así como de sus fundamentos. Y por lo tanto no se percibe unificación en los fundamentos de decisión al momento de aplicar el juzgamiento anticipado.

Respecto al OE4: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por los supuestos para su procedencia en los juzgados laborales de Lima Norte

En cuanto a la percepción del juzgamiento anticipado por los supuestos para su procedencia en los juzgados laborales de Lima Norte, se observa que casi nunca o nunca el juzgamiento anticipado se aplica en audiencia de conciliación. Asimismo, nunca, casi nunca o solo a veces se les da predominio a los supuestos orales presentados durante el proceso judicial. Además, que los colaboradores judiciales perciben una falta de preparación de los abogados defensores en los procesos judiciales. Por otro lado, esos colaboradores señalan que el juez nunca, casi nunca o solo a veces declara la conclusión del proceso judicial por la ausencia de alguna de las partes a la audiencia de conciliación.

También se observa que más de la mitad de los colaboradores judiciales señala que nunca, casi nunca o solo a veces el juzgamiento anticipado se aplica en la audiencia de juzgamiento, y que nunca, casi nunca o solo a veces el juez participa activamente en el proceso judicial.

Respecto al OE5: Medir la percepción del juzgamiento anticipado por su tramitación en los juzgados laborales de Lima Norte

Acercas de la percepción del juzgamiento anticipado por su tramitación en los juzgados laborales de Lima Norte se ha evidenciado que más de la mitad de los colaboradores judiciales percibe que nunca, casi nunca o solo a veces se aplica el juzgamiento anticipado ante casos de rebeldía, y que, además, nunca, casi nunca o solo a veces existen beneficios al procesado con la aplicación del juzgamiento anticipado. Del mismo modo, más de la mitad de los encuestados y por juzgado percibe que nunca, casi nunca o solo a veces la aplicación del juzgamiento anticipado aporta al sistema judicial. Por último, más de la mitad de los colaboradores percibe poca o nula independencia del juez durante el proceso laboral.

Respecto al objetivo general: Determinar la percepción sobre el juzgamiento anticipado en los juzgados laborales de Lima Norte

En base al análisis presentado, puede afirmarse que la percepción sobre el juzgamiento anticipado en los juzgados laborales de Lima Norte es negativa o baja. Puesto que una amplia mayoría no percibe un aligeramiento de la carga procesal, ni una optimización de los procesos, ni independencia del juez, entre otros aspectos detallados anteriormente.

En contraste con los resultados presentados, es importante recalcar los hallazgos de Bejarano (2018) que para el año 2018 determinó que el 48% de colaboradores judiciales de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte estaba satisfecho con la gestión de justicia de esta institución. Y que, además, un 27,9% no aprobaba dicha gestión. Más tarde Pacheco (2018) corroboró estos resultados con su estudio en el que catalogó como alta a la gestión o administración de justicia de la Corte Superior. No obstante, los resultados del presente estudio contradicen lo dicho por ambos autores, ya que se ha observado un bajo nivel de percepción sobre el juzgamiento anticipado.

Si bien, como menciona Llavilla (2017) el juzgamiento anticipado es un componente que permite la celeridad de los procesos judiciales a fin de evitar su extensión innecesaria, pareciera que este no está cumpliendo su fin último. Los resultados presentados corroboran la tesis de Quispe (2020b), quien mencionaba que tras una década de implementada la NLPT, poco o nada se ha avanzado en materia de administración de la justicia laboral.

4.2 Conclusiones

- I. En cuanto al objetivo general, la percepción sobre el juzgamiento anticipado en los juzgados laborales de Lima Norte es bajo o negativo. Los trabajadores judiciales no perciben un mejoramiento en los diferentes componentes de la aplicación del juzgamiento anticipado como lo son la jurisdicción, los justiciables, el deber de la motivación, los supuestos para su procedencia y la tramitación del proceso judicial.
- II. Respecto al objetivo específico 1, no existe un mejoramiento significativo en el aligeramiento de la carga procesal, ni en la simplificación del trabajo judicial.
- III. Respecto al objetivo específico 2, las teorías del caso se ven afectadas con la aplicación del juzgamiento anticipado. Asimismo, se evidencia la presencia de medios probatorios como requisito fundamental para el juzgamiento anticipado. Además, se percibe que el juez no decide el orden de los medios probatorios.
- IV. Respecto al objetivo específico 3, se evidencia que el juez no emite razones de la decisión judicial, ni de sus fundamentos, lo que ocasiona una falta de unificación en los fundamentos de decisión al momento de aplicar el juzgamiento anticipado.
- V. Respecto al objetivo específico 4, se observa que casi nunca o nunca el juzgamiento anticipado se aplica en audiencia de conciliación. Asimismo, nunca, casi nunca o solo a veces se les da predominio a los supuestos orales presentados durante el proceso judicial. Además, que los colaboradores judiciales perciben una falta de preparación de los abogados defensores en los procesos judiciales. Por otro lado, esos colaboradores señalan que el juez nunca, casi nunca o solo a veces declara la conclusión del proceso judicial por la ausencia de alguna de las partes a la audiencia de conciliación.
- VI. Respecto al objetivo específico 5, se evidencia que nunca, casi nunca o solo a veces se aplica el juzgamiento anticipado ante casos de rebeldía, y que, además, nunca, casi nunca o solo a veces existen beneficios al procesado con la aplicación del juzgamiento anticipado. Del mismo modo, más de la mitad de los encuestados y por juzgado percibe que nunca, casi nunca o solo a veces la aplicación del juzgamiento anticipado aporta al sistema judicial. Por último, más de la mitad de los colaboradores percibe poca o nula independencia del juez durante el proceso laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayvar, C. (2019). El juzgamiento anticipado en la nueva ley procesal del trabajo. *Poder Judicial*, 28–34.
https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/Primera_Edicion_NLPT/mobile/index.html#p=28
- Bejarano, M. (2018). *La administración de justicia en la Corte Superior de Lima Norte 2016-2017*. Universidad César Vallejo.
- Carreño, A. (2018). La celeridad procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la corte superior de justicia de Lima, 2017 [Universidad César Vallejo]. En *Universidad César Vallejo*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19802>
- Castillo, V., & Reyes, J. (2016). VI Aniversario de Implementación de la nueva Ley procesal del Trabajo. *NLPT*, 1(6), 2–127.
- Corral, Y. (2010). Diseño de cuestionarios para recolección de datos. *Revista Artículo*, 20(36), 152–168. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf>
- García, L. (2016). *La carga procesal y su incidencia en los juicios laborales de la unidad civil de Babahoyo* [Universidad Regional Autónoma de los Andes Uniandes].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4946/1/TUBAB036-2016.pdf>
- Garnica, J. (2017). *La prueba anticipada y el aseguramiento de la prueba en el proceso civil* [Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/43337/1/T38917.pdf>
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Sexta Edic). McGraw-Hill.
- Hinostroza, A. (2008). *La rebeldía y el juzgamiento anticipado. Sus implicancias en el proceso civil* (1a ed.). Gaceta Jurídica.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bec2aa8046e12b639e129f44013c2be7/La+rebeldía+y+el+juzgamiento+anticipado.+Sus++implicancias+en+el+Proceso+Civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=bec2aa8046e12b639e129f44013c2be7>
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo* (Tomo II). Gaceta Jurídica.

- Llavilla, L. (2017). Juzgamiento Anticipado del Proceso en la Nueva Ley Procesal de Trabajo [Universidad Católica de Santa María]. En *Universidad Católica de Santa María - UCSM*.
<https://tesis.ucsm.edu.pe:80/repositorio/handle/UCSM/7015>
- Moncayo, G. (2019). Presentación de estadísticas. *I encuentro de experiencias administrativas. Programa presupuestal 0099: Celeridad en los procesos judiciales laborales*.
- Morales, J. (2010). *La Rebeldía y sus consecuencias procesales*.
- Narbaiza, K. (2019). *El Juzgamiento Anticipado como medio para fortalecer la Conciliación en el proceso laboral oral* [Universidad Nacional de Trujillo].
[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12602/Narbaiza Chanducas, Karin_El Juzgamiento Anticipado como medio para fortalecer la Conciliación en el proceso laboral oral](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12602/Narbaiza%20Chanducas,%20Karin_El%20Juzgamiento%20Anticipado%20como%20medio%20para%20fortalecer%20la%20Conciliaci%C3%B3n%20en.pdf?cv=1&isAllowed=y&sequence=1)
- Pacheco, J. (2018). *Juzgamiento anticipado y administración de justicia en el juzgado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, 2018* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31109/Pacheco_GJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pasco, M. (2009). La celeridad procesal: ¿Un desiderátum, una entelequia? En *Actualidad del Derecho del Trabajo*. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Quispe, C. (2020a, noviembre 11). *El juzgamiento anticipado en los procesos laborales*. LP - Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/el-juzgamiento-anticipado-en-los-procesos-laborales/>
- Quispe, C. (2020b, noviembre 11). *El juzgamiento anticipado en los procesos laborales / LP*. LP - Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/el-juzgamiento-anticipado-en-los-procesos-laborales/>
- Sánchez, E. (2019). La conciliación laboral y el juzgamiento anticipado en instituciones jurídicas necesarias en un estado social y democrático de derecho. *Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo, 1*, 97–101. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO CON ESCALA DE LIKERT SOBRE EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Presentación

Buenos días (tardes): Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una investigación sobre el juzgamiento anticipado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los juzgados laborales de Lima Norte.

Esperamos que puedas ayudar a este estudio contestando algunas interrogantes que podrás responder en poco tiempo. Tus respuestas son confidenciales y anónimas. Recuerde que no existen respuestas correctas e incorrectas, lo importante es tu opinión sobre la temática de cada pregunta. Te pedimos que vuestra colaboración sea lo más sincera posible, pues contribuirá sustancialmente con su participación. Lea las instrucciones con atención. De antemano les damos las gracias por su colaboración.

Instrucciones

Lea minuciosamente las interrogantes y luego marque dentro de una escala de valoración lo que crea más cercano a su percepción/experiencia. Procure que sus respuestas reflejen su opinión personal. Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, marque aquella que represente su sentir. Solo puede marcar una opción. Marcar más de una opción invalida la respuesta. Tiene 20 minutos para responder al total de preguntas planteadas. Se agradece nuevamente su participación en este estudio.

Preguntas

Nº	Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	El juzgamiento anticipado hace posible la simplificación del trámite judicial					
2	La aplicación del juzgamiento anticipado hace posible la optimización de la producción judicial					
3	Mediante el juzgamiento anticipado se logra aligerar las agendas de los despachos judiciales					
4	En el juzgamiento anticipado se afectan las teorías del caso					
5	El juzgamiento anticipado requiere de medios probatorios					
6	Durante el juzgamiento anticipado el juez, oyendo a las partes, decide el orden de los medios de prueba					
7	Ante un juzgamiento anticipado el juez dicta sentencia sin necesidad de actuar medios probatorios					
8	El juez debe emitir razones de decisión					
9	El juez debe aclarar los fundamentos de decisión					
10	Existe unificación en los fundamentos de decisión al momento de aplicar el juzgamiento anticipado					
11	El Juzgamiento Anticipado sólo se puede aplicar en la Audiencia de Conciliación					

N°	Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
12	En la Audiencia de Conciliación predomina lo que se exponga oralmente sobre lo escrito					
13	Los abogados de las partes, desde la concurrencia a la Audiencia de Conciliación, deben asistir preparados para ejercer defensa total					
14	Los abogados de las partes, asisten preparados para ejercer defensa total en la Audiencia de Conciliación					
15	Si ambas partes no asisten a la Audiencia de Conciliación, el juez puede declarar la conclusión del proceso					
16	El Juzgamiento Anticipado sólo se puede aplicar en la Audiencia de Juzgamiento					
17	El juez participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.					
18	La Audiencia de juzgamiento se realiza oralmente					
19	El juez decide juzgamiento anticipado en casos de rebeldía					
20	La norma para el juzgamiento anticipado, ante rebeldía, requiere alguna modificación					
21	En caso de rebeldía hay una implícita aceptación a las pretensiones					
22	En caso de rebeldía hay una tácita aceptación a los hechos de la demanda					

Nº	Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
23	El Juez podría considerar que ante rebeldía los hechos no producen convicción					
24	La sentencia aporta beneficios al procesado					
25	La sentencia anticipada produce efectos a favor del sistema de justicia					
26	El Juez puede comunicar a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite					