

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**Escuela de Posgrado**



Acceso a la justicia laboral en la realidad. Análisis a partir de estadísticas de la Corte Superior de Justicia de Lima 2013-2024

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

que presenta:

*Armando Javier Gutiérrez Gonzales*

Asesor:

*Paul Gonzalo Paredes Palacios*

Lima, 2025

## Informe de Similitud

Yo, Paul Gonzalo Paredes Palacios, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis titulada(o) Acceso a la justicia laboral en la realidad. Análisis a partir de estadísticas de la Corte Superior de Justicia de Lima 2013-2024, de el autor Armando Javier Gutiérrez Gonzales, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 11/11/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de investigación, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

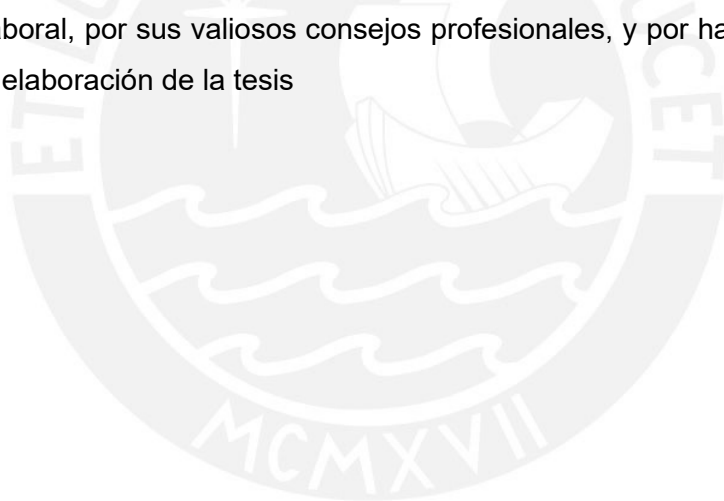
Lugar y fecha:

Lima, 11 de Noviembre de 2025.

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Paredes Palacios, Paul Gonzalo</u>	
DNI: 10553187	Firma 
ORCID: 0000-0002-6813-9813	

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi esposa y compañera de vida, Talita, por su paciencia, comprensión y constante motivación, que hicieron posible la culminación de esta tesis. A mi hija Caetana, que con su sonrisa, cariño y ocurrencias, llena mi vida de alegría y me inspira cada día a ser mejor. A mis padres, por su apoyo incondicional, y por haberme enseñado con el ejemplo que el esfuerzo, la disciplina y la integridad son pilares de la vida. Finalmente, agradezco también a mi amigo y asesor, Paúl, por haberme incursionado en el mundo del derecho procesal laboral, por sus valiosos consejos profesionales, y por haberme acompañado en este proceso de elaboración de la tesis



## RESUMEN

En esta investigación se analiza el rol del proceso laboral como una de las manifestaciones del derecho al acceso a la justicia en el marco del Estado Constitucional de Derecho. Luego, nos centramos en cuatro de sus aspectos esenciales, que están vinculados con el diseño del proceso, y están relacionados a los motivos que se invocan para reemplazar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, como lo son la accesibilidad, la motivación y congruencia de las resoluciones judiciales, el plazo razonable, y la ejecución efectiva de las sentencias. A partir de ello, se evalúa el panorama actual de nuestro sistema de justicia y, en particular, las estadísticas de la Corte Superior de Justicia de Lima, y se concluye que, si bien la Nueva Ley Procesal del Trabajo marcó un hito en nuestro sistema judicial, no ha logrado la eficacia deseada en esa Corte, y persisten los problemas vinculados a esos cuatro aspectos esenciales. Sin embargo, también se reconoce que esos problemas no necesariamente responden al diseño de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sino a problemas estructurales que dependen de políticas públicas del Estado.

Tomando en cuenta esa realidad, se revisa el proyecto de Código Procesal del Trabajo del 2024, y se advierte que su implementación no garantiza una justicia laboral más accesible, rápida, ni efectiva, ni soluciona los problemas que enfrenta actualmente nuestro sistema de justicia; por el contrario, algunos de sus cambios podrían constituir un retroceso. Si bien el proyecto de Código propone algunos avances puntuales, estos pueden incorporarse a la Nueva Ley Procesal del Trabajo sin necesidad de reemplazarla totalmente. En esa línea, se proponen otras reformas que podrían permitir un proceso judicial laboral eficaz, eficiente y justo, como la automatización de la ejecución de las sentencias, y el fortalecimiento del uso de la tecnología para que el proceso laboral sea accesible a más personas.

**Palabras clave:** Acceso a la justicia, estado de derecho constitucional, proceso laboral, accesibilidad, motivación y congruencia, plazo razonable, ejecución efectiva, proyecto de Código Procesal del Trabajo.

## ABSTRACT

This research analyses the role of labour proceedings as one of the manifestations of the right of access to justice within the framework of the Constitutional Rule of Law. It then focuses on four essential aspects linked to the procedural design and invoked as grounds for replacing the New Labour Procedural Law: accessibility; the duty to give reasoned and coherent judicial decisions; the requirement of a reasonable time; and the effective enforcement of judgments. Based on this, the current landscape of our justice system is assessed, particularly the statistics of the Superior Court of Justice of Lima. The study concludes that, although the New Labour Procedural Law marked a milestone in our judicial system, it has not achieved the desired level of effectiveness in that Court, and the problems associated with those four essential aspects persist. However, it is also recognised that these issues do not necessarily arise from the design of the New Labour Procedural Law itself, but rather from structural problems dependent on State public policies.

In light of this reality, the 2024 Draft Labour Procedural Code is examined, noting that its implementation does not guarantee more accessible, faster, or more effective labour justice, nor does it resolve the current challenges faced by our justice system. On the contrary, some of its proposed changes could amount to a step backwards. While the Draft Code introduces certain specific improvements, these could be incorporated into the New Labour Procedural Law without the need to replace it entirely. In this regard, the research proposes additional reforms that could contribute to an effective, efficient, and fair labour process, such as the automation of judgment enforcement and the strengthening of technology use to make labour proceedings accessible to more people.

**Keywords:** Access to justice, constitutional rule of law, labour procedure, accessibility, reasoning and coherence, reasonable time, effective enforcement, Draft Labour Procedural Code.

## ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	1
<b>ABSTRACT</b> .....	2
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>Capítulo 1: LOS ASPECTOS ESENCIALES DEL PROCESO LABORAL PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA</b> .....	12
1.1. El acceso a la justicia en el actual Estado Constitucional de Derecho y el rol del proceso laboral .....	13
1.2. La accesibilidad del proceso laboral .....	18
1.3. La motivación y congruencia de las sentencias .....	22
1.4. Las decisiones judiciales emitidas en plazos razonables .....	24
1.5. Ejecución efectiva de las sentencias .....	27
<b>Capítulo 2: PANORAMA ACTUAL DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b> .....	31
2.1. La realidad del mercado laboral peruano y el uso del sistema judicial laboral .....	32
2.2. Análisis de la carga judicial laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima .....	40
2.3. Análisis de las materias demandadas en la Corte Superior de Justicia de Lima .....	42
2.4. Duración de los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima .....	50
2.5. La conciliación y el juzgamiento anticipado en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima .....	55
<b>Capítulo 3: SOLUCIONES PROPUESTAS Y NUEVAS PERSPECTIVAS</b> .....	61
3.1. Las propuestas del proyecto de Código Procesal Laboral .....	62
3.2. Análisis de las propuestas del proyecto sobre la base de los cuatro aspectos esenciales desarrollados previamente .....	66
3.3. La ejecución “automática” de las sentencias .....	75
3.4. El fortalecimiento del uso de la tecnología y su regulación en la NLPT .....	78
<b>CONCLUSIONES</b> .....	83
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	88
<b>ANEXOS</b> .....	94
1. Cuadro 1: Evolución de la informalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024) .....	94

2. Cuadro 2: Evolución de la formalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024) .....	95
3. Cuadro 3: Número de demandas ingresadas al amparo de la NLPT (2013-2024) .....	96
4. Cuadro 4: Comparación de demandas ingresadas para ser tramitadas bajo la NLPT en el 2024, con la población ocupada de cada departamento .....	98
5. Cuadro 5: Evolución del número de procesos laborales bajo la NLPT en trámite y en ejecución en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	99
6. Cuadro 6: Principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....	100
7. Cuadro 7: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	101
8. Cuadro 8: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....	102
9. Cuadro 9: Principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....	103
10. Cuadro 10: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	104
11. Cuadro 11: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....	105
12. Cuadro 12: Duración promedio de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	106
13. Cuadro 13: Duración promedio por etapas de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2024) .....	107
14. Cuadro 14: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024) .....	108
15. Cuadro 15: Sentido de las sentencias emitidas por las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024).....	109
16. Cuadro 16: Conciliaciones en Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	110
17. Cuadro 17: Conciliaciones en Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	110
18. Cuadro 18: Juzgamientos anticipados en Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	111

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolución de la informalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024).....	33
Gráfico 2: Evolución de la formalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024) .....	34
Gráfico 3: Número de demandas ingresadas al amparo de la NLPT (2013-2024) .....	35
Gráfico 4: Comparación de demandas ingresadas para ser tramitadas bajo la NLPT en el 2024, con la población ocupada de cada departamento .....	36
Gráfico 5: Evolución del número de procesos laborales bajo la NLPT en trámite y en ejecución en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....	40
Gráfico 6: Principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	43
Gráfico 7: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .	44
Gráfico 8: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	45
Gráfico 9: Principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	46
Gráfico 10: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....	47
Gráfico 11: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....	48
Gráfico 12: Duración promedio de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....	51
Gráfico 13: Duración promedio por etapas de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2024).....	52
Gráfico 14: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024).....	54
Gráfico 15: Sentido de las sentencias emitidas por las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024).....	55

Gráfico 16: Conciliaciones en Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....56

Gráfico 17: Conciliaciones en Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024).....57

Gráfico 18: Juzgamientos anticipados en Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024) .....58

Gráfico 19: Flujograma de proceso monitorio del proyecto de Código Procesal del Trabajo ...70



## INTRODUCCIÓN

Varios de los conflictos sociales que vemos día a día en las calles se encuentran íntimamente vinculados con temas laborales de toda clase. Al no ver satisfecho su derecho al trabajo y, a su vez, sus necesidades básicas, las personas salen a las calles a exigir la generación de más puestos de trabajo, el reconocimiento de relaciones laborales, el incremento del sueldo básico, el respeto de la jornada laboral máxima, la participación de los trabajadores en las utilidades, el respeto de sus derechos sindicales, entre otros. Estas manifestaciones tienen como finalidad requerir al gobierno que tome cartas en el asunto, que asuma una política de cambio en materia laboral; a lo cual éste responde muchas veces eliminando o emitiendo más leyes, lo cual sirve para calmar temporalmente el reclamo de la gente.

Sin embargo, de la propia enumeración de reclamos que, a modo de ejemplo, se ha hecho, se advierte que esos conflictos sociales muchas veces no se deben a una falta de regulación normativa, sino más bien a que ésta no llega a ciertos actores sociales o grupos, ya sea por las deficiencias en la publicidad de los derechos laborales, o de las acciones fiscalizadoras por parte del Estado.

Además, las personas afirman que se enfrentan a un sistema judicial que tendría serias deficiencias, que genera desconfianza por diferentes razones y que reduce aún más el número de personas que finalmente reclama el respeto de sus derechos laborales, las cuales no necesariamente obtienen una respuesta socialmente justa.

Todos estos factores generan una situación de desprotección que, en varios casos incentiva la informalidad y el irrespeto de los derechos laborales, provocando así un círculo vicioso en desmedro de los trabajadores. Esta cadena de vicisitudes, presente en todos los niveles y etapas, impide la plena vigencia de los derechos laborales. Como consecuencia, se incrementa la brecha social, cultural y económica, así como los conflictos sociales.

Habrán empleadores que vean en esto una oportunidad para incumplir con sus obligaciones, pues considerarán que ello les resulta más barato. Ello se ve facilitado por el rol pasivo del Estado en cuanto a la difusión y fiscalización del cumplimiento de los derechos laborales, así como las deficiencias del proceso judicial, que en muchos casos termina siendo la única alternativa que tienen los trabajadores para hacer respetar sus derechos laborales.

Cuando a inicios del año 2010 se aprobó la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), Ley N° 29497, se afirmaba que ésta era “la solución a nuestros problemas de acceso a la justicia en materia laboral”. La oralidad introducida por la NLPT iba a generar, entre otras cosas, inmediación, concentración y celeridad, y la aplicación de todos estos principios produciría, a su vez, un desincentivo para el incumplimiento de las normas laborales, para que finalmente los trabajadores puedan ver satisfechos sus derechos.

En aquel entonces, se informaba que la NLPT generaría que<sup>1</sup>: (i) los juicios laborales se resuelvan en un promedio de seis meses (considerando todas las instancias); (ii) más trabajadores accedan a la justicia laboral, y gocen del reconocimiento de derechos laborales; (iii) el procedimiento sería de fácil entendimiento y tramitación; (iv) los usuarios del sistema de justicia tengan acceso a jurisprudencia sistematizada, para generar predictibilidad e igualdad; (v) la justicia llegue a más lugares gracias a la introducción de los sistemas informáticos, y de audio y video; y, (vi) se haga un mayor uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, y en especial de la conciliación.

Quince años después, y con una pandemia de por medio, cabe preguntarse si realmente se solucionaron nuestros problemas de acceso a la justicia, y en particular si la NLPT logró los resultados esperados. Para el expresidente del Poder Judicial<sup>2</sup>, Javier Arévalo Vela, pareciera que no, pues en enero del 2024 presentó un proyecto de Código Procesal del Trabajo que propone derogar la NLPT con un diseño procesal distinto. El objetivo de ese proyecto es ofrecer a los ciudadanos “un proceso más célere en favor de la protección de sus derechos laborales” y, “ahora sí”, solucionar “nuestros problemas de la justicia en materia laboral”.

---

<sup>1</sup>[https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorcuscopi/s\\_csj\\_cusco\\_nuevo/as\\_inicio/as\\_imagen\\_prensa/as\\_noticias/csju\\_n\\_nuevalpt\\_corte\\_cusco\\_01102010](https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/cortesuperiorcuscopi/s_csj_cusco_nuevo/as_inicio/as_imagen_prensa/as_noticias/csju_n_nuevalpt_corte_cusco_01102010)

<sup>2</sup> En los años 2023 y 2024.

Este nuevo proyecto invoca como pilares<sup>3</sup>: (i) el fortalecimiento de la democracia; (ii) la tutela judicial efectiva; (iii) el derecho al plazo razonable; (iv) la falta de efectividad del Poder Judicial; (v) el desarrollo del trabajo decente; (vi) la falta de la presencia estatal en la prevención y solución de conflictos laborales; y, (vii) la defensa cautiva. Y, entre los cambios que propone que se implemente un proceso monitorio para demandas cuya cuantía no supere las 100 unidades de referencia procesal con una conciliación prejudicial obligatoria ante el Ministerio de Trabajo o ante conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia, una redistribución de las competencias judiciales, la introducción del proceso de tutela de los derechos fundamentales y del proceso de conflictos colectivos jurídicos, entre otros.

Ello nos lleva a preguntar si el proceso judicial realmente tiene la capacidad de solucionar todos los problemas de acceso a la justicia en materia laboral a los que se enfrenta nuestro país. Asimismo, cabe cuestionar si los cambios que propone el proyecto de Código Procesal del Trabajo<sup>4</sup> enfrentan los verdaderos problemas de nuestro proceso laboral. Finalmente, surge la necesidad de explorar qué cambios podrían implementarse atendiendo a la verdadera dimensión de aplicación del proceso laboral, para garantizar que sea accesible, célere, eficaz, justo, y que responda a las necesidades de los usuarios del sistema de justicia.

Para obtener una respuesta a todas estas interrogantes, nos plantearemos como primer objetivo analizar cuál es el contenido del derecho al acceso a la justicia laboral en el marco del Estado Constitucional de Derecho, y cuál es el verdadero papel que juega el proceso judicial en la manifestación de este derecho. Una vez que lo tengamos identificado, para efectos de esta investigación nos enfocaremos en cuatro de los aspectos esenciales del proceso laboral por ser los que están vinculados intrínsecamente al contenido del derecho al acceso a la justicia, al diseño del proceso laboral, y, en particular, a los pilares que invoca como justificación el proyecto de Código Procesal del Trabajo: la accesibilidad del proceso, el derecho a una sentencia motivada y congruente, el cumplimiento del plazo razonable, y la ejecución efectiva de las sentencias.

---

<sup>3</sup> Resolución Ministerial N° 0103-2024-JUS. Exposición de motivos del Proyecto de Código Procesal del Trabajo.

<sup>4</sup> Considerando las modificaciones propuestas por la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, contenidas en el Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE, presentado en abril de 2025.

Este desarrollo teórico será el punto de partida de nuestro segundo objetivo: analizar si estos cuatro aspectos esenciales se están cumpliendo en la realidad en la Corte Superior de Justicia de Lima, si el motivo es el diseño procesal y, de ser el caso, hasta qué medida. Se evaluarán las estadísticas de la Corte Superior de Justicia de Lima durante los años 2013 a 2024 (obtenidas del Portal Estadístico y del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial), a efectos de examinar la evolución de la carga judicial a través de los años, así como las principales materias reclamadas, proporcionando una visión de los conflictos laborales más frecuentes y el perfil de los demandados. Se analizará también el tiempo de duración total de los procesos laborales, con el detalle por cada etapa, y la cantidad de sentencias que son anuladas por las Salas Superiores. Asimismo, se revisarán las estadísticas sobre el uso de la conciliación y del juzgamiento anticipado, como mecanismos para resolver en menor tiempo las controversias.

La hipótesis de esta investigación es que, a pesar de los cambios introducidos por la NLPT, y los esfuerzos por reformar el sistema de justicia laboral, seguimos sin atender algunos de los aspectos esenciales que debe considerar nuestra justicia laboral, pues seguimos teniendo problemas relacionados a la accesibilidad (por barreras de hecho y de derecho), motivación y congruencia (por la calidad, coherencia y fundamentación legal que llevan a la falta de predictibilidad), plazo razonable (por el tiempo promedio de duración del proceso laboral), y ejecución efectiva de las sentencias (por tiempo de ejecución y obstáculos que enfrenta). Sin embargo, también veremos que esos problemas no se deben necesariamente al diseño de nuestro proceso laboral sino, principalmente, a otros factores, lo cual nos permitirá repensar si se justifica el reemplazo total de la NLPT, o, de ser el caso, qué aspectos se pueden y deben modificar.

En ese contexto, y como tercer objetivo, se evaluarán algunos de los cambios propuestos por el proyecto de Código Procesal del Trabajo, como la implementación del proceso monitorio con una conciliación prejudicial obligatoria, entre otros, y veremos que no se han enfocado en los problemas que actualmente enfrenta nuestro sistema de justicia, ni en los aspectos esenciales que debe considerar el proceso laboral para el acceso a la justicia. Si bien se busca un proceso “más rápido” –en el papel–, esos cambios no necesariamente van a generar una reducción significativa de los tiempos de resolución de los casos, ni aumentará el acceso de los trabajadores a la justicia laboral; sino que, por el contrario, pueden hacer menos accesible el proceso laboral, y demorar aún más una respuesta judicial que proteja los derechos laborales.

Asimismo, y a partir de los problemas identificados, se revisarán otras opciones de cambio que podrían permitir garantizar un proceso judicial laboral eficaz, eficiente y justo, con la automatización de la ejecución de las sentencias, y reforzando el uso de la tecnología para que el proceso laboral sea accesible a más personas.

Esta investigación utiliza un enfoque metodológico mixto que combina la argumentación jurídica constitucional y el análisis estadístico. Con el enfoque de la argumentación jurídica constitucional se analizará cuál es el contenido del derecho al acceso a la justicia en el marco del Estado Constitucional de Derecho, así como cuatro de los aspectos esenciales del proceso laboral que se han elegido de base para esta investigación. Se desarrollará el derecho a un proceso accesible, a obtener una sentencia motivada y congruente, al respecto del plazo razonable, y a que la sentencia sea efectivamente ejecutada. Este marco teórico será la base para revisar las estadísticas del proceso laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima, así como para evaluar las propuestas del proyecto de Código Procesal del Trabajo, y otras opciones de cambio.

Por otro lado, se empleará un análisis estadístico para determinar el panorama actual de nuestro proceso laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima, y cuáles son los problemas a los que se enfrenta. Se mostrarán y analizarán los datos entre los años 2013 y 2024 respecto a la evolución de la carga judicial, las principales materias reclamadas, la duración de los procesos por etapas, y la calidad de las sentencias. Esta información nos permitirá evaluar si, en la Corte Superior de Justicia de Lima, la NLPT tuvo el impacto real que se esperaba cuando se promulgó, los motivos por los que no habría logrado su objetivo, si los cambios propuestos por el proyecto de Código Procesal del Trabajo se han enfocado en los problemas que actualmente enfrenta nuestra justicia laboral en dicha Corte, y los cambios que se podrían implementar.

## Capítulo 1

### LOS ASPECTOS ESENCIALES DEL PROCESO LABORAL PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA

En este capítulo se desarrollará el marco teórico de algunos de los aspectos esenciales del proceso laboral, bajo una perspectiva del derecho al acceso a la justicia en el marco de un Estado Constitucional de Derecho. Partiremos de la premisa central de que el acceso a la justicia no se limita a la mera existencia de mecanismos procesales. Se hará una revisión histórica del concepto de justicia y su evolución hasta el Estado Constitucional de Derecho, para concluir que el acceso a la justicia en materia laboral requiere que el Estado se involucre a todo nivel para garantizar el goce efectivo de los derechos laborales, eliminando en la medida de lo posible las barreras que puedan impedirlo.

Ello nos permitirá identificar la verdadera dimensión y finalidad del proceso judicial laboral, que en su diseño debe cumplir con ciertos aspectos esenciales internacionalmente aceptados, los cuales deben ser entendidos y aplicados en consonancia con el derecho al acceso a la justicia.

La investigación se centrará en cuatro de los aspectos esenciales del proceso laboral, por estar intrínsecamente vinculados al contenido del derecho al acceso a la justicia, al diseño del proceso laboral, y, en particular, a los pilares que se invoca como justificación el proyecto de Código Procesal del Trabajo: la accesibilidad del proceso laboral, la motivación y congruencia de las sentencias, los plazos razonables, y la ejecución efectiva de las sentencias. Para cada uno de estos aspectos, se desarrollará el fundamento teórico, su reconocimiento en instrumentos internacionales, jurisprudencia relevante, su relación con el derecho al acceso a la justicia, y su implementación en el contexto peruano.

Este marco teórico nos dará las bases para analizar el panorama actual del sistema de justicia laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima, que se desarrollará en el segundo capítulo;

servirá para evaluar en el tercer capítulo si los cambios propuestos por el proyecto de Código Procesal del Trabajo realmente pueden solucionar los problemas que enfrenta nuestra justicia laboral en dicha Corte; y, será la referencia para sugerir modificaciones adicionales que podrían implementarse para mejorar el proceso laboral.

### **1.1. El acceso a la justicia en el actual Estado Constitucional de Derecho y el rol del proceso laboral**

Cuando se busca el contenido del derecho acceso a la justicia, podemos encontrar en la doctrina varias definiciones, con diferentes matices, pero que, en su mayoría, coinciden en identificar este derecho con uno de carácter procesal, que implica una obligación del Estado de otorgar a las personas un sistema de resolución de conflictos, accesible a todos, sin distinción de ninguna clase, al cual se pueda acudir para hacer valer otros derechos (Capelletti y Garth, 1996; Schiappa-Pietra, 1997; Balbuena, 2004; Ortiz, 2011; Bernales, 2019).

Para Citlaly y Pérez (2022), por ejemplo, el acceso a la justicia es un principio básico por el cual el Estado debe garantizar a los ciudadanos la posibilidad de recurrir a los órganos jurisdiccionales para que protejan sus derechos. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional señaló que *“el acceso a la justicia es un componente esencial del derecho a la tutela jurisdiccional reconocido en el inciso 3 del artículo 139° de la Constitución, el cual garantiza a las personas el acceso a un tribunal de justicia independiente, imparcial y competente para la sustanciación “de cualquier acusación formulada contra ella, o por la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”, como lo señala el artículo 8.1 de la Convención, Americana de Derechos Humanos”* (STC N° 3680-2007-AA/TC).

Sin embargo, para entender su verdadero contenido es necesario revisar la evolución histórica que ha tenido el concepto de justicia, y como se ha ido transformando a lo largo del tiempo atendiendo a las necesidades sociales, políticas y económicas de la sociedad (Agnelli Faggioli, García, & Muñoz Alfonso, 2019), particularmente – para efectos de esta investigación – a partir del surgimiento del derecho del trabajo.

Con ocasión de la revolución industrial (1760), y las revoluciones norteamericana (1776) y francesa (1789), se da lugar al Estado Liberal, el cual se centra en la protección de los derechos individuales, la libertad y la igualdad ante la ley; y, con ello, la justicia pasa a ser entendida como el cumplimiento estricto de la ley (Lancheros-Gamez, 2009). En el Estado Liberal ya se empieza a hablar de acceso a la justicia, pero solo de manera formal, y principalmente como una obligación de proteger a los ciudadanos frente al poder del Estado, pues se asumía que las relaciones entre los individuos – incluidas las relaciones de trabajo – debían regularse sólo por las leyes naturales del mercado, y el Estado no debía intervenir en ellas.

Si bien se proclamó “*la libertad de trabajo*”, fue para romper el monopolio que tenían los gremios y liberar a la mano de obra que debía atender la demanda de trabajo en el modelo capitalista de ese entonces (Quiñones Infante, 2016). Esta situación propició un desequilibrio en el orden económico y social, con el predominio de los empleadores frente a los trabajadores, dando lugar a condiciones laborales precarias (Boza Pro, 2014).

A partir de la segunda mitad del siglo XIX y en el siglo XX, las desigualdades sociales (y en particular las causadas por las condiciones laborales del modelo capitalista) comenzaron a gestar movimientos que exigían al Estado una mayor intervención en los aspectos económicos y sociales, dando lugar al denominado Estado de Derecho. Si bien se generó una conciencia sobre los derechos sociales y se produjo la llamada “*constitucionalización de los derechos laborales*”, la Constitución seguía siendo solo un punto de referencia, pues no tenía una relación directa con la aplicación e interpretación de las normas (Sanz Burgos, 2016).

Si bien el concepto de justicia dejó de tener un enfoque meramente individual para dar paso a una visión colectiva, buscando el equilibrio entre ambas, seguía siendo un estado en el que predomina el positivismo legal y la ley era la máxima expresión del derecho.

El paso al Estado Constitucional de Derecho trajo consigo la supremacía de la Constitución. Esta ya no es más una simple norma programática, sino la norma máxima (STC 5854-2005-AA/TC ) que condiciona la validez de todo el ordenamiento jurídico. Los derechos fundamentales adquirieron un papel central, vinculando a todos los miembros de la sociedad

tanto públicos como particulares, lo que se conoce como eficacia horizontal, y el concepto de justicia pasa a estar íntimamente ligado con el goce efectivo de esos derechos.

En este contexto, el papel del Estado también tuvo que evolucionar, pues ya no basta con la sola positivización de los derechos, sino que debe velar por la vigencia real de los principios (Bechara Llanos, 2011) consagrados en la constitución. Ello significa agotar los esfuerzos – dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas – para que los miembros de la sociedad puedan gozar efectivamente de sus derechos (STC 1146-2021-AA/TC), eliminando las barreras de hecho y de derecho que puedan existir en cada caso.

Por lo tanto, el acceder a la justicia en el marco de un Estado Constitucional de Derecho ya no se restringe a la existencia de un proceso judicial, a la posibilidad de acceder a él, resolver disputas o aplicar sanciones. El acceso a la justicia se concibe como el derecho de las personas, sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideología política o creencias religiosas, a obtener, en general, una respuesta satisfactoria ante sus necesidades jurídicas, y a que el Estado garantice – no solo desde el papel sino de manera efectiva – que esa respuesta llegue a todos los miembros de la sociedad.

Y si bien el acceso a la justicia es una responsabilidad del Estado, la participación de los actores sociales (asociaciones, ONGs, y otras organizaciones civiles) también es importante para alcanzarlo, y en particular en la difusión de los derechos y en promover el acceso a los mecanismos de solución de conflictos, ofreciendo capacitación, asesoría legal, entre otros. Su intervención es más relevante en lugares donde el acceso a la justicia es limitado por barreras de hecho y de derecho que dificultan el pleno ejercicio de los derechos.

En el marco de un Estado Constitucional de Derecho, el concepto de justicia laboral está relacionado con restaurar la dignidad de los trabajadores (Rodgers, 2024), garantizar el goce efectivo del acceso al empleo, el derecho a no ser despedido sin causa justa, la prohibición del trabajo forzoso y la esclavitud, el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, el pago de las remuneraciones y beneficios previstos en la ley, el respeto de la jornada máxima de trabajo, la igualdad de oportunidades, la irrenunciabilidad de derechos, la seguridad y salud en el trabajo, los derechos colectivos como la sindicalización, negociación colectiva y huelga, entre otros.

La evolución histórica del concepto de justicia nos lleva a concluir que el acceso a ella, y en particular en materia laboral, no se agota con la existencia de mecanismos procesales judiciales, sino que desde un enfoque del Estado Constitucional de Derecho involucrará el desarrollo legislativo de los derechos constitucionalizados, sin vaciarlos de contenido, y en consonancia con las normas internacionales, sin distinción irracional de ninguna clase, y dotándolos de vigencia plena; la generación de espacios de difusión a través del Ministerio de Trabajo, sindicatos y organizaciones de trabajadores, ONGs y otras organizaciones de la sociedad civil, entre otros, que permitan que todos los actores sociales tengan conocimiento de los derechos y obligaciones laborales; el establecimiento de condiciones adecuadas para la generación de empleo; y, la garantía de accesibilidad a procedimientos administrativos y judiciales – o incluso mecanismos “no judiciales” como justicia indígena o comunitaria – accesibles, predecibles, céleres y eficaces que aseguren la plena vigencia y protección de los derechos laborales.

Asimismo, y de manera transversal a todas estas manifestaciones, el acceso a la justicia en materia laboral exige que el Estado identifique y elimine – dentro de las posibilidades jurídicas y fácticas – las barreras económicas, sociales y culturales que impidan el acceso efectivo a esos derechos, prestando especial énfasis en las personas que enfrentan alguna condición de vulnerabilidad (Pineda Neisa, 2015).

Como vemos, el proceso judicial es solo una de las manifestaciones del acceso a la justicia en materia laboral; y, en el marco de un Estado Constitucional de Derecho, debe tener como finalidad la defensa de los derechos del trabajador y garantizar su plena vigencia (Dominguez Haro, 2019), trasladando el principio protector del derecho laboral al derecho procesal. Ello no significa que todas las demandas deban ser declaradas fundadas por el solo hecho de que han sido interpuestas por un trabajador, ni que se impongan cargas desmedidas al empleador, ni que bajo la afirmación del principio protector se vulnere el respeto del debido proceso (Ruay Sáez, 2024), pero sí es cierto que el proceso laboral debe corregir la desigualdad natural que existe entre trabajadores y empleadores, y que su función es la de asegurar la vigencia efectiva de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y en las leyes.

Ahora bien, dado que el proceso judicial es solo una de las manifestaciones del acceso a la justicia, debemos abandonar la idea de que la implementación o modificación de un modelo

procesal va a solucionar “todos” los problemas de acceso a la justicia laboral de nuestro país, pues el proceso no va a poder suplir todas las obligaciones del Estado –o sus deficiencias– en el marco de ese derecho.

En efecto, Ortiz Sanchez (2014) investigó las principales barreras de acceso a la justicia en diferentes ciudades del país, y el resultado fue que estas, en su mayoría, están vinculadas con el desconocimiento de los derechos por parte de los ciudadanos, la discriminación y maltrato de los funcionarios públicos, falta de recursos económicos, y corrupción, aspectos estructurales que evidentemente no responden al diseño de un proceso judicial laboral.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico – OCDE (2024) coincide en que es necesario aumentar el conocimiento de los usuarios sobre los servicios de justicia y los procesos o procedimientos existentes, para que sepan a dónde acudir para reclamar sus derechos, a lo que agregó que la confianza de la sociedad peruana en el Poder Judicial es una de las más bajas en América Latina (solo por encima de Ecuador), por la cual no acuden a él.

Por otro lado, Mamani Luque (2024) realizó un estudio sobre la carga procesal laboral de la Corte Superior de Lima, y concluyó que para solucionar esta, básicamente, sería necesario implementar más juzgados y salas laborales, en línea con lo señalado en el Informe N° 000040-2023-OPJ-CNPJ-CE-PJ115, que recomienda la creación de 46 nuevos juzgados laborales y 6 salas laborales a nivel nacional.

Por lo tanto, queda claro que no podemos esperar que la implementación o modificación de un modelo procesal laboral solucione “todos” los problemas de acceso a la justicia que pueda tener un país. Y esto es así, pues un modelo procesal no puede solucionar problemas estructurales que escapen de su esfera de acción. Como señala Paredes Palacios (2006), para ello sería necesario remover aquellos elementos que hacen que la justicia entendida en el marco de un Estado Constitucional de Derecho sea hoy deficiente. *“Habría, entonces, que atacar y reducir sustancialmente la pobreza (educativa, cultural, económica). Hacer vigorosa la democracia. Fomentar la justicia distributiva”*

Lo que sí podemos exigirle al proceso laboral es que en su diseño cumpla con ciertos aspectos esenciales, es decir, aspectos sin los cuales el proceso no podría lograr su finalidad

o su rol dentro del derecho al acceso a la justicia. Ello significa que el proceso laboral, en su diseño, debe estar enfocado en su accesibilidad; en el derecho a un proceso justo y equitativo, con un juez imparcial predeterminado por ley, que procure equilibrar la desigualdad de las partes, que garantice el derecho de defensa, la doble instancia y la predictibilidad; en el derecho a obtener resoluciones debidamente motivadas y congruentes; en el derecho a obtener una decisión final dentro de un plazo razonable; y, a la ejecución efectiva de esa decisión final. El cumplimiento de estos aspectos esenciales, a su vez, debería generar los desincentivos suficientes frente al incumplimiento de las normas laborales.

En síntesis, el acceder a la justicia en el marco de un Estado Constitucional de Derecho va más allá de la sola existencia de un proceso judicial. Exige que el Estado garantice el fortalecimiento de los derechos constitucionalizados, así como su plena vigencia. Si bien el proceso judicial ocupa un papel clave, difícilmente pueda –y no le corresponde– atender o solucionar problemas estructurales que limiten el acceso a la justicia. Por lo tanto, el diseño del proceso –y en particular del laboral– debe centrarse en garantizar sus aspectos esenciales.

En los siguientes puntos nos centraremos en cuatro de esos aspectos esenciales del proceso judicial laboral, por ser los que están relacionados al diseño del proceso y a los motivos que se invocan para reemplazar la NLPT: la accesibilidad del proceso laboral, la motivación y congruencia de las sentencias, que las decisiones judiciales sean emitidas en plazos razonables, y la ejecución efectiva de las sentencias. Esos cuatro aspectos esenciales, además, están intrínsecamente vinculados al contenido del acceso a la justicia, y en particular a las barreras específicas que se presentan en el ámbito laboral, por lo que necesariamente deben ser considerados en el diseño del proceso judicial.

## **1.2. La accesibilidad del proceso laboral**

El artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) establece que: *“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal*

*formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.”*

Este derecho – y obligación por parte del Estado – no se limita con la regulación de un proceso laboral de manera formal, sino que este debe ser accesible a los miembros de la sociedad. De lo contrario, en los hechos, estaríamos frente a un proceso inexistente y, con ello, los derechos laborales estarían desprotegidos, vaciando de contenido el derecho al acceso a la justicia.

Cuando se habla de accesibilidad del proceso laboral, se busca un proceso que en su diseño tenga en cuenta – y trate de eliminar – las barreras que puedan impedir a los trabajadores recurrir a un proceso judicial. Ello implica un proceso de fácil entendimiento, sin mayores requisitos procedimentales a los estrictamente necesarios, y que su diseño fomente su uso por parte de los trabajadores para hacer efectivo su derecho al trabajo. Se deberá prestar especial atención a las personas en situación de vulnerabilidad por razones de edad, discapacidad, pobreza, género, entre otros, conforme a lo señalado en las “100 Reglas de Brasilia”, que recopila una serie de aspectos a tener en cuenta para *“garantizar las condiciones de acceso efectivo a la justicia de todas las personas en condición de vulnerabilidad, sin discriminación alguna, englobando el conjunto de políticas, medidas, facilidades y apoyos que permitan a dichas personas el pleno goce de los servicios del sistema judicial.”*

En nuestro país, según datos de la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN)<sup>5</sup> y de la Sociedad de Comercio Exterior del Perú<sup>6</sup>, entre 2022 y 2023, aproximadamente 18 millones de peruanos conforman la población económicamente activa, y el 50.4% percibe un ingreso por debajo de la remuneración mínima vital. De ese grupo, el 96% tienen trabajo informal. Para esos trabajadores, especialmente, los costos que involucra un proceso judicial pueden constituir un obstáculo; y, la posibilidad de eliminarlos representa un elemento clave para la accesibilidad. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (2021) señala que *“Un aspecto importante del acceso a la Justicia es la existencia de costas judiciales. Un*

---

<sup>5</sup> La información fue obtenida de: <https://www.infobae.com/peru/2024/04/30/dia-del-trabajo-mas-de-7-millones-de-peruanos-ganan-menos-del-sueldo-minimo-y-en-17-departamentos-es-mas-dificil-encontraremprego/#:~:text=As%C3%AD%2C%20de%20los%2017%20millones,%2C%20un%2096%25%20son%20informales>.

<sup>6</sup> La información fue obtenida de: <https://www.comexperu.org.pe/dashboards/laboral>.

*procedimiento costoso puede impedir que las personas acudan a los tribunales, en particular aquellas que se encuentran en situación económica precaria. En muchos de los países estudiados es común exceptuar del pago de costas judiciales y también contar con disposiciones para garantizar la asistencia jurídica gratuita.”*

Habrán quienes dirán que la gratuidad del proceso laboral podría incentivar la interposición indiscriminada de demandas y con ello que aumente la carga procesal – que actualmente, de acuerdo con el Informe N° 000040-2023- OPJ-CNPJ-CE-PJ, ya desborda la capacidad del número de juzgados implementados en el país –, y consideren que eso no es deseable porque podría generar que la impartición de justicia demore aún más del tiempo que toma actualmente. Pero ¿es que acaso debemos restringir la posibilidad de acceder al proceso porque no tenemos la capacidad instalada para atender los reclamos laborales o por el miedo a que se interpongan acciones sin un sustento real, o es que, por el contrario, se debe evaluar la implementación de otras medidas – a todo nivel – para permitir que la mayor cantidad de reclamos laborales sean atendidos y solucionados, de tal manera que la justicia laboral llegue a la mayor cantidad de personas y, en todo caso, desincentivar el mal uso del proceso, ya sea por parte de los demandantes o los demandados? Desde una lectura del Estado Constitucional de Derecho, debería entenderse lo segundo, con la finalidad de dar plena vigencia a los derechos laborales.

La NLPT introdujo algunas pautas para atacar estas barreras. Así, por ejemplo, estableció que el proceso laboral es gratuito cuando las pretensiones sean incuantificables o cuando su cuantía no supere las setenta unidades de referencia procesal. Para los demás casos, los trabajadores deben pagar solo el 50% de la tabla de aranceles aprobada cada año (artículo 24° de la Ley Orgánica del Poder Judicial). Asimismo, la NLPT permite a los trabajadores comparecer al proceso sin abogado cuando el monto reclamado no excede las diez unidades de referencia procesal. Cuando supere ese monto, y hasta las setenta unidades de referencia procesal, el juez decidirá si el trabajador debe comparecer con abogado o no, atendiendo a las circunstancias del caso. Sin embargo, cabe preguntarse si esas disposiciones permitieron realmente un mayor acceso al proceso.

Otro elemento clave para la accesibilidad al proceso laboral es el idioma. En el Perú se hablan más de 40 lenguas, y más de 4.4 millones de ciudadanos tienen como lengua

materna una lengua indígena u originaria<sup>7</sup>. Recordemos que el artículo 48° de la Constitución Política del Perú establece que *“Son idiomas oficiales el castellano y, en las zonas donde predominen, también lo son el quechua, el aimara y las demás lenguas aborígenes, según la ley”* Sin embargo, la realidad nos muestra que los procesos judiciales solo se desarrollan en idioma castellano, por lo que evidentemente el idioma en muchos casos representa un obstáculo para acceder al proceso laboral (La Rosa Calle, 2007).

Incluso para las personas que hablan el castellano, el lenguaje jurídico que se utiliza en los juicios también termina siendo un obstáculo para acceder al proceso laboral, pues la falta de entendimiento refuerza la sensación de dificultad para acceder al Poder Judicial, así como la desconfianza del sistema de justicia, desmotivándolos a iniciar una acción legal (Foro de Estudios sobre la Administración de Justicia, 2005).

Otro aspecto clave para la accesibilidad al proceso son las reglas técnicas o procedimentales exigidas para que el trabajador pueda iniciar, transitar y culminar un proceso sin que se limite o dificulte su acceso a la justicia. Ello significará, por ejemplo, evitar la imposición de trámites previos obligatorios que, además, reforzarían las barreras económicas. También se deberán evitar las excesivas reglas formales para iniciar el proceso, o que puedan terminar desincentivando o anulando la posibilidad de que el trabajador pueda acceder a una respuesta del órgano jurisdiccional, más aún si se tiene previsto que en algunos casos los trabajadores puedan comparecer al proceso sin abogado.

Finalmente, otro aspecto que se debe evaluar y atender en beneficio de la accesibilidad del proceso laboral es la ubicación geográfica de los órganos judiciales. En nuestro país, las personas que viven en zonas rurales se enfrentan a una mayor dificultad para acceder a los servicios de justicia. Como señala Pineda Neisa (2015), el transporte e incluso el costo que implica acudir a los juzgados en horario de trabajo constituyen barreras insalvables para cierto segmento de la población. En muchos casos las salas laborales o mixtas se ubican en provincias distintas a los juzgados de primera instancia, y si necesitan recurrir a la Corte Suprema se ven en la necesidad de viajar a Lima, lo que repercute en los costos asociados

---

<sup>7</sup> Información obtenida de: <https://andina.pe/agencia/noticia-cuantos-peruanos-tienen-como-lengua-materna-una-lengua-originaria-975143.aspx#:~:text=Cerca%20de%204%20millones%20de,24%20distritos%20en%20el%20pa%C3%ADs>.

al proceso (por los traslados al propio Juzgado, a otras provincias, o a otras regiones), por lo que es necesario tomar medidas frente a estas barreras.

A partir de lo anterior, queda claro que la accesibilidad es uno de los pilares del proceso laboral para darle vigencia al derecho al acceso a la justicia. Esa accesibilidad implica la necesidad de que el proceso, en su diseño, busque eliminar, dentro de sus posibilidades, las barreras económicas (generadas por los costos asociados al proceso), culturales (generadas por la diversidad de idiomas y el lenguaje jurídico), técnicas (generadas por trámites previos obligatorios o excesivas reglas formales) y geográficas (generada por la ubicación de los órganos jurisdiccionales). Ello, con la finalidad de permitir que la mayor cantidad de reclamos laborales sean atendidos y solucionados, de tal manera que la justicia laboral llegue a la mayor cantidad de personas. Si bien la NLPT introdujo algunas medidas para atacar esas barreras, habrá que evaluar si esas disposiciones permitieron realmente un mayor acceso al proceso y, de ser el caso, si no se logró por problemas en el diseño del proceso, o por causas estructurales ajenas a éste.

### **1.3. La motivación y congruencia de las sentencias**

Uno de los aspectos esenciales de todo proceso judicial es la debida motivación de las resoluciones y, en especial, de la sentencia, que es la que resuelve el conflicto jurídico en cuestión, pues con ello se busca garantizar que las decisiones no sean arbitrarias, sino que, por el contrario, sean legítimas, transparentes y arregladas a derecho. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Perrone y Preckel vs. Argentina (2019), señaló que *“el deber de motivación es una de las debidas garantías incluidas en el artículo 8.1 para salvaguardar el derecho a un debido proceso. Es una garantía vinculada con la correcta administración de justicia que protege el derecho a ser juzgado por las razones que el derecho suministra, y otorga credibilidad de las decisiones jurídicas en el marco de una sociedad democrática.”*

En el caso peruano, el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política consagra como uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional *“la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y los fundamentos de hecho en que se sustentan”*.

La importancia del deber de motivación de las sentencias radica en permitir a las partes conocer cuál fue la valoración que tuvo el juez sobre los hechos y pruebas aportadas, las normas que resultan aplicables a la controversia, la forma en que las interpretó, así como las razones claras y lógicas por las cuales se falla en un sentido u otro. Esa motivación, además, deberá ser coherente entre lo postulado por las partes en el proceso y lo resuelto (principio de congruencia). El deber de motivación es, a su vez, una garantía para que el juez no se aparte del derecho, pero también el punto de partida para poder ejercer el derecho a impugnar (Toscano López, 2016). Todo esto es especialmente relevante en el ámbito laboral, pues las decisiones judiciales tienen un impacto significativo en los trabajadores y en la materialización de los derechos de estos. Una motivación adecuada les permite conocer el contenido y la aplicación de los derechos que la constitución y las leyes les reconoce, genera confianza en el sistema de justicia, y es una protección frente a la desigualdad que normalmente está presente en las relaciones laborales.

El Tribunal Constitucional (STC 712-2018-PA/TC, STC 728-2008-PHC/TC, y STC 3949-2006-PA/TC, entre otras) ha establecido que se vulnera el contenido constitucionalmente protegido del derecho a la debida motivación cuando: (i) no se expresan las razones mínima de una decisión, o solo se pretende dar cumplimiento formal con frases sin sustento fáctico o jurídico (inexistencia de motivación o motivación aparente); (ii) no hay una inferencia lógica entre las premisas que establece el Juez y su decisión, o existe una incoherencia narrativa que no permite conocer las razones en las que se sustenta la decisión (falta de motivación interna del razonamiento); (iii) las premisas de las que parte el juez no están justificadas fáctica o jurídicamente (deficiencias en la motivación externa); (iv) no se exponen las razones mínimas de hecho y/o de derecho para arribar a una decisión (motivación insuficiente); (v) no se emite una decisión en línea con lo postulado por las partes en el proceso, ya sea porque se modifica o se altera el debate procesal, o porque se dejan incontestadas las pretensiones (motivación sustancialmente incongruente); y, (v) no se cuenta con una justificación especial al rechazar demandas que podrían afectar otros derechos fundamentales (motivación cualificada).

Una sentencia bien – o mejor – motivada no necesariamente es aquella que tiene más hojas. Ya el Tribunal Constitucional (STC 966-2007-AA/TC) ha señalado que este derecho no garantiza una determinada extensión de la motivación. Tampoco será aquella sentencia que

contiene citas sobre principios jurídicos, doctrina y jurisprudencia nacional y/o extranjera, si son de simple relleno, o son innecesarias para resolver la controversia y permitir entender a las partes el porqué del sentido del fallo. Lo único que genera ello es que la redacción de las sentencias tome más tiempo del necesario, lo cual resulta perjudicial en un contexto de sobrecarga procesal, y una desconexión con los trabajadores que ven más inaccesible la justicia (Pasara Pazos, 2014).

Es preferible una sentencia que sea sucinta y con lenguaje claro, pero que siempre contenga de manera coherente los requisitos antes señalados, esto es, los hechos acreditados y relevantes para resolver la controversia, las normas que resultan aplicables, la subsunción de los hechos en esas normas, y la consecuencia jurídica que justifica el sentido del resultado.

Conforme a lo desarrollado, la motivación y congruencia de las sentencias es otro de los pilares del proceso laboral para darle vigencia al derecho al acceso a la justicia. Este aspecto esencial garantiza que las decisiones judiciales sean razonadas, ajustadas a derecho y claras, permitiendo a las partes entender el sentido del fallo, lo cual contribuye a generar confianza en el sistema judicial, y a que los trabajadores vean en el proceso una solución.

En el ámbito laboral, la motivación y congruencia cobra especial relevancia por el efecto que tiene en la protección de los derechos laborales. En ese aspecto, se debe tener presente que la calidad de la motivación de una sentencia no depende de su extensión o de la cantidad de citas sobre principios jurídicos, doctrina y jurisprudencia nacional y/o extranjera, sino de coherencia y claridad. Una redacción sucinta, y en términos sencillos para las partes, contribuye a la accesibilidad y a la eficiencia, más aún en un contexto de sobrecarga procesal.

#### **1.4. Las decisiones judiciales emitidas en plazos razonables**

El que las decisiones judiciales sean emitidas en un plazo razonable es otro componente fundamental que debe regir el proceso laboral, para garantizar que los conflictos sean resueltos de manera oportuna y sin dilaciones injustificadas, y asegurar la plena vigencia de los derechos reclamados. Las demoras injustificadas no solo generan desconfianza en la

administración de justicia, sino que se convierten en un desincentivo para que las personas reclamen sus derechos. Como muchas veces hemos escuchado, *“la justicia que tarda no es justicia”*.

Nuestra Constitución Política no menciona expresamente la garantía del plazo razonable, pero el Tribunal Constitucional (STC N° 01014-2011-PHC/TC) ha reconocido que esta es una garantía implícita de los derechos al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, previstos en el artículo 139° de la Constitución. A ello se debe agregar que el Pacto de San José, suscrito por el Perú regula expresamente – en el artículo 8.1 – el plazo razonable como una garantía judicial de toda persona.

Sin embargo, el “plazo razonable” no tiene una regla que permita establecerlo en función de días, meses o años. Por ello, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha desarrollado cinco criterios para analizarlo:

- (i) La complejidad del asunto: que es determinada por las circunstancias de hecho y de derecho que puede envolver cada proceso, como la cantidad de pretensiones y de partes, la necesidad de una mayor actividad probatoria, el análisis jurídico requerido para resolver la controversia, entre otros. Esa complejidad será una razón justificada de la dilación del proceso.
- (ii) La actividad procesal del interesado: referida a la conducta procesal de las partes que puede generar un retraso, como la inasistencia a las audiencias, la presentación de escritos que no contienen los requisitos de ley, y toda aquella conducta que pueda obstaculizar la celeridad del proceso. La dilación del proceso por alguna de esas circunstancias no podría ser considerada como una vulneración del derecho al plazo razonable.
- (iii) La conducta de las autoridades judiciales: criterio por el cual se exige que las autoridades tramiten los procesos respetando los plazos previstos y con la diligencia necesaria. En ese sentido, se debe verificar que una eventual demora no sea producto de un defecto del sistema de justicia (la eventual carga procesal, número insuficiente de juzgados, o los retrasos causados por el constante cambio de jueces), o de una omisión del órgano jurisdiccional.

- (iv) La finalidad del procedimiento judicial respectivo: se reconoce que no todos los tipos de procesos tienen el mismo propósito u objetivo, y ello puede determinar que un tipo de proceso pueda tomar más tiempo que otro, y esa diferencia no podría ser considerada como una vulneración del derecho al plazo razonable.
- (v) La naturaleza de los derechos en juego: también relacionado con la situación jurídica de la persona involucrada en el proceso, criterio por el cual las situaciones que requieran una atención urgente o que puedan poner en peligro a las personas, obligan a que estas sean tramitadas de una manera especial para dar una respuesta pronta y eficaz. Sobre este punto, no cabe duda de que el trabajo es un derecho fundamental y una fuente generadora de recursos económicos para satisfacer las necesidades básicas del ser humano, motivo por el que los reclamos laborales requieren ser tramitados con una especial celeridad.

Todos estos criterios tienden a delimitar una duración máxima de los procesos, pero el derecho al plazo razonable también puede presentar un problema con la excesiva celeridad. La decisión justa no puede soslayarse en favor de la rapidez. Deben darse los plazos necesarios para garantizar el debido proceso de ambas partes, lo que implica el derecho al contradictorio, la actuación de las pruebas que resulten necesarias, a la pluralidad de instancias, entre otros, y un espacio de tiempo que permita la reflexión sobre el debate jurídico que se ha puesto en conocimiento del juez, tanto de los hechos como de las pruebas aportadas, pues lo que se busca es una decisión justa.

Cuando el “plazo razonable” está definido en días en una norma, estamos frente a lo que llamamos un “plazo legal”, que el legislador ha previsto como parámetro objetivo para el desarrollo de las actuaciones judiciales. En el caso de la NLPT, se diseñó un proceso ordinario que cuyo plazo no debería exceder de 70 días hábiles desde la interposición de la demanda hasta la notificación de la sentencia de primera instancia. En el caso del proceso abreviado, ese plazo no debería exceder de 40 días hábiles. El tiempo de duración en la segunda instancia no debería superar los 50 días hábiles. Es decir, los procesos laborales – en el caso de los procesos ordinarios y abreviados – deberían tomar entre 4 y 6 meses para tener un pronunciamiento final, salvo que el proceso requiera alguna prueba de actuación

diferida, se produzcan inasistencias a las audiencias, o las partes recurran a la Corte Suprema.

Tomando en cuenta los criterios desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se puede afirmar – desde un punto de vista formal – que el diseño de la NLPT sí cumple con el aspecto esencial del plazo razonable, respetando las garantías del debido proceso de las partes. Sin embargo, si en los hechos estos plazos no se cumplen por causas distintas a las desarrolladas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se estaría vulnerando el derecho al plazo razonable. Por ello, es necesario que se establezcan mecanismos de monitoreo del tiempo procesal para ayudar a identificar y corregir los retrasos sistémicos en el sistema judicial.

A partir de lo desarrollado, queda claro que otro de los pilares del proceso laboral, para darle vigencia al derecho al acceso a la justicia, es el que las decisiones judiciales sean emitidas y ejecutadas en un plazo razonable. Esta garantía, reconocida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y el Tribunal Constitucional peruano, exige que los conflictos sean resueltos de manera oportuna y sin dilaciones injustificadas. En el ámbito laboral cobra una especial relevancia, pues su incumplimiento puede terminar desincentivando a los trabajadores para reclamar sus derechos, e incentivando el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores.

El diseño de la NLPT establece plazos que, en la teoría, sí cumple con este aspecto esencial del plazo razonable. Sin embargo, habrá que evaluar si ello también ocurre en los hechos. De no ser así, habrá que identificar si ello se debe al diseño del proceso o a causas estructurales ajenas a éste, y si hay alguna manera de corregir o atenuar, desde el diseño del proceso, los retrasos sistémicos del sistema judicial.

### **1.5. Ejecución efectiva de las sentencias**

Como se ha señalado previamente, el paso al Estado Constitucional de Derecho marcó un hito importante, pues se entendió que el Estado debe garantizar una respuesta satisfactoria a la sociedad ante sus necesidades jurídicas, no solo desde el papel sino de manera real. Por ello, la ejecución efectiva de las sentencias es otro pilar esencial del proceso laboral,

pues esa satisfacción de manera real no se alcanza con un papel que le da la razón al trabajador, sino cuando éste ve materializada su reposición en el empleo en los supuestos previstos en nuestro ordenamiento, el pago de las remuneraciones que el empleador omitió, la reparación de cualquier daño causado como consecuencia de una enfermedad profesional o accidente de trabajo, entre otros.

Como señaló el Tribunal Constitucional (STC N° 3515-2020-PA/TC), *“el cumplimiento de los mandatos judiciales en sus propios términos debe llevarse a cabo de forma inmediata, a fin de garantizar una tutela adecuada a los intereses o derechos afectados de los justiciables. El no cumplimiento inmediato de un mandato judicial, por el contrario, puede afectar no solo a quien es la parte vencedora en el proceso (esfera subjetiva), sino también a la efectividad del sistema jurídico nacional (esfera objetiva), pues, evidentemente, de qué serviría pasar por un largo y muchas veces tedioso proceso, si al final, a pesar de haberlo ganado, quien está obligado a cumplir con el mandato resultante no lo hace; es por ello que, de darse tales circunstancias, se estaría frente un problema real que afectaría per se el derecho fundamental a la ejecución de pronunciamientos judiciales, contenido de la tutela jurisdiccional efectiva”*.

Si lo ordenado en una sentencia no se cumple, queda claro que el proceso pierde su razón de ser (Priori Posada, 2003), se deslegitima y se desincentiva su uso; pero, además, se niega la vigencia del derecho sustantivo que se buscaba proteger, como así lo ha señalado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso Muelle Flores vs. Perú (2019). Por ello, el Estado está en la obligación de implementar los mecanismos que sean necesarios, y de dotar a los jueces con las herramientas adecuadas, para que puedan asegurar la efectividad de sus sentencias sin mayor dilación (Espinoza Montoya, 2023) en consonancia con el derecho al plazo razonable.

Sin embargo, este aspecto esencial del proceso laboral puede enfrentar varios desafíos. Por un lado, puede estar la resistencia de los empleadores, tanto privados como públicos, a cumplir las órdenes judiciales, ya sea porque simplemente se niegan a cumplir con lo resuelto o porque dilatan injustificadamente la etapa de ejecución; y, por el otro lado, la conducta de la propia parte ejecutante, que en algunos casos no impulsa el cumplimiento de la sentencia en todos sus términos, tanto de la obligación principal de hacer, no hacer o de dar, como también del pago de intereses legales, costos y costas del proceso.

Y estas dos circunstancias dan lugar a un tercer desafío, que es el papel de los jueces en esta etapa. Como señala Vázquez Rosales (2024), algunos magistrados consideran que no les corresponde efectuar el impulso de oficio en la etapa de ejecución. Sin embargo, como se ha señalado previamente, si el trabajador recurre a un proceso judicial en el marco de un Estado Constitucional de Derecho no puede significar únicamente la obtención de un papel que le reconoce un derecho. Al interponer la demanda el trabajador no está pidiendo que el juez solo determine quién tiene la razón, sino que en los hechos se materialice su derecho y ello implica la obligación del juez de hacer que se cumpla lo que ha resuelto. En ese sentido, ¿por qué el trabajador debe volver a pedirlo luego de emitida la sentencia?

Este tercer desafío debería suplir o corregir los dos primeros. El Juez debe asumir un papel activo; es él quien debe impulsar de oficio la ejecución de su sentencia, disponiendo las acciones que sean necesarias para el cumplimiento de la obligación principal, imponiendo las sanciones que correspondan en caso de incumplimiento o de conductas temerarias destinadas a impedir la ejecución. Asimismo, el Juez no debería trasladar al trabajador la obligación de liquidar los intereses, los costos y las costas, sino que debería hacerlo de oficio. En los hechos, vemos que esa exigencia al trabajador es una reverencia al rito, pues finalmente es el Juez quien determina los montos, ya sea con ayuda de los órganos de auxilio judicial para el caso de los intereses legales o las costas, o con su “valoración equitativa” para el caso de los costos. Lo único que genera ello es la dilación indebida de los procesos, y al mismo tiempo impide la descarga procesal, congestionando aún más el sistema de justicia.

Queda claro por lo expuesto, que la ejecución efectiva de las sentencias es otro de los pilares del proceso laboral para darle vigencia al derecho al acceso a la justicia, ya que garantiza la materialización del derecho laboral reclamado judicialmente. Sin este aspecto, el proceso no podría lograr su finalidad y carecería de sentido.

La etapa de ejecución de las sentencias enfrenta varios desafíos, como la resistencia de los empleadores a cumplir las órdenes judiciales, la inercia de la propia parte ejecutante, y la limitada actuación de los jueces en esa etapa. Pero, es importante superar esos obstáculos para asegurar la efectividad de las sentencias sin mayor dilación, en consonancia con el derecho al plazo razonable.

De la información revisada en este primer capítulo, podemos concluir que el acceder a la justicia en el marco de un Estado Constitucional de Derecho va más allá de la sola existencia de un proceso judicial, y, por lo tanto, debemos romper el mito de que la implementación o modificación de un modelo procesal laboral puede ser la solución a “todos” nuestros problemas de acceso a la justicia en materia laboral. Sin embargo, lo que sí debemos esperar y exigir es que ese proceso judicial laboral sea diseñado tomando en cuenta sus aspectos esenciales, como el que sea accesible, que las sentencias sean debidamente motivadas y congruentes, que las decisiones judiciales sean emitidas en plazos razonables, y que las sentencias sean ejecutadas efectivamente, entre otros.

Ello implica: (i) eliminar las barreras económicas, culturales, técnicas, y geográficas, de tal manera que la justicia laboral llegue a la mayor cantidad de personas; (ii) contar con decisiones judiciales razonadas, ajustadas a derecho, sucintas y en términos sencillos para las partes; (iii) que las decisiones judiciales sean emitidas y ejecutadas en un plazo razonable; y, (iv) asegurar la efectividad de las sentencias, para que se materialice el derecho laboral reclamado judicialmente.

Cada uno de estos aspectos, además de ser garantías y derechos en si mismos, terminan siendo vitales en el acceso a la justicia en materia laboral, pues influyen en la posibilidad de que la justicia laboral llegue a la mayor cantidad de personas, en la confianza en el sistema judicial, y en que los trabajadores vean en el proceso una solución. Su incumplimiento puede terminar desincentivando a los trabajadores para reclamar sus derechos, e incentivando el incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores. Por ello, en el siguiente capítulo analizaremos, a partir de estadísticas de la Corte Superior de Justicia de Lima, si estos cuatro aspectos esenciales se están cumpliendo en la realidad, si el motivo es el diseño procesal y, de ser el caso, hasta que medida.

## Capítulo 2

### PANORAMA ACTUAL DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA

El presente capítulo abordará la evolución de los procesos laborales desde el año 2013<sup>8</sup> hasta el 2024<sup>9</sup>. Para tal efecto, partiremos revisando si existe una correspondencia entre la realidad del mercado peruano y el volumen de demandas ingresadas por año a nivel nacional, buscando identificar posibles desequilibrios y desincentivos en la administración de justicia.

Luego, nos enfocaremos en las estadísticas de la Corte Superior de Justicia de Lima (obtenidas del Portal Estadístico y del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial), que al 2024, de acuerdo con el Portal Estadístico del Poder Judicial, concentra aproximadamente el 27.26% de los procesos laborales de la NLPT que se encuentran en trámite o ejecución en todo el país. Se examinará las variables que tienen incidencia en los cuatro aspectos esenciales del proceso laboral desarrollados en el capítulo anterior, como son la evolución de la carga judicial a través de los años; las principales materias reclamadas en los Juzgados de Paz Letrado y Juzgados Especializados, proporcionando una visión de los conflictos laborales más frecuentes y el perfil de los demandados; y, el tiempo de duración total de los procesos laborales, el tiempo que toma cada etapa del proceso, y la cantidad de sentencias que son anuladas por las Salas Superiores.

La finalidad de este estudio es conocer el panorama actual del sistema de justicia laboral al que nos enfrentamos en la Corte Superior de Justicia de Lima, y analizarlo tomando en cuenta los cuatro aspectos esenciales del proceso laboral desarrollados en el capítulo anterior, para ver si

---

<sup>8</sup> Si bien la NLPT se publicó el 15 de enero de 2010, su implementación ha sido paulatina a lo largo del país. En la Corte Superior de Justicia de Lima se implementó a partir del 5 de noviembre de 2012, mediante Resolución Administrativa N° 023-2012-CE-PJ. Por ello, el presente análisis se efectuará a partir del año 2013, que es el primer año completo en Lima del que se tiene información.

<sup>9</sup> Que es el último año completo del que se ha obtenido información.

se están cumpliendo en la realidad, si el motivo es el diseño procesal y, de ser el caso, hasta que medida.

Ello nos servirá de base para que, en el próximo capítulo, y considerando esos cuatro aspectos esenciales, podamos evaluar si los cambios propuestos por el proyecto de Código Procesal del Trabajo realmente pueden solucionar los problemas que enfrenta nuestra justicia laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima. Asimismo, nos permitirá sugerir modificaciones adicionales que podrían implementarse para mejorar el proceso laboral tomando en cuenta su verdadera dimensión.

## **2.1. La realidad del mercado laboral peruano y el uso del sistema judicial laboral**

Como hemos visto en el capítulo anterior, el proceso judicial laboral termina siendo solo una de las manifestaciones del acceso a la justicia en materia laboral, a la que los trabajadores se ven en la necesidad de acudir para asegurar la plena vigencia y protección de sus derechos laborales. Tenemos claro que el proceso judicial laboral por sí solo no va a solucionar todos los problemas de acceso a la justicia en materia laboral de nuestro país, pero también es cierto que la eficiencia del sistema judicial puede repercutir en la conducta de los actores sociales, influyendo en el cumplimiento voluntario de las normas laborales y en la prevención de los conflictos.

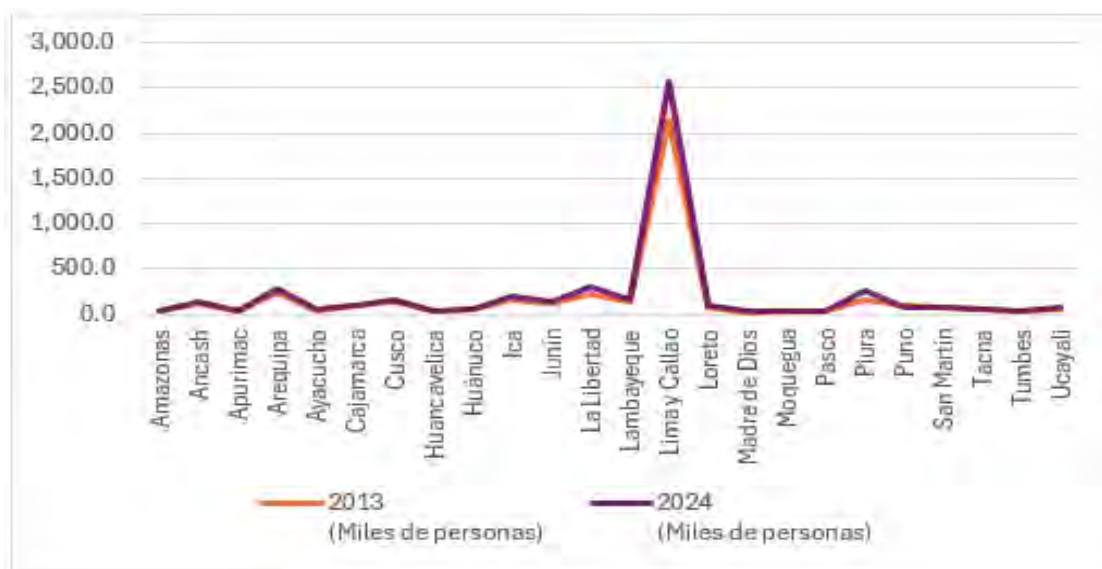
En ese sentido, resulta necesario revisar la situación actual del mercado laboral peruano, pues ella nos podría dar una idea de la potencialidad litigiosa que existe en el país, si ésta guarda relación con el uso del sistema judicial laboral peruano, y si ha tenido algún impacto como consecuencia de la aplicación de la NLPT entre los años 2013 y 2024.

De acuerdo con la información obtenida por el Instituto Nacional de Estadística Informática (INEI), en el año 2013, la población ocupada a nivel nacional era de 15 millones 682 mil personas, mientras que, en el año 2024, la población ocupada a nivel nacional fue de 17 millones 322 mil personas. Es decir, en los últimos 10 años ha habido un incremento de, aproximadamente, el 10% de la población ocupada a nivel nacional. Sin embargo, ello no ha

significado un incremento importante del empleo formal<sup>10</sup>, pues en el 2013 fueron 4 millones 117 mil (el 26.26% de la población ocupada), mientras que, en el año 2024, fueron 5 millones 044 mil (el 29.10% de la población ocupada).

En el siguiente gráfico podemos apreciar la comparación entre la línea de la formalidad del año 2013 con la del año 2024, por departamentos:

**Gráfico 1: Evolución de la formalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024)**



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en las páginas web del INEI y COMEX PERÚ

Como se puede observar, la línea de la formalidad a nivel nacional sigue siendo prácticamente la misma que hace once años. Las ciudades que han tenido el mayor incremento de empleo formal son Lima, La Libertad y Piura, pero no parece sustancial.

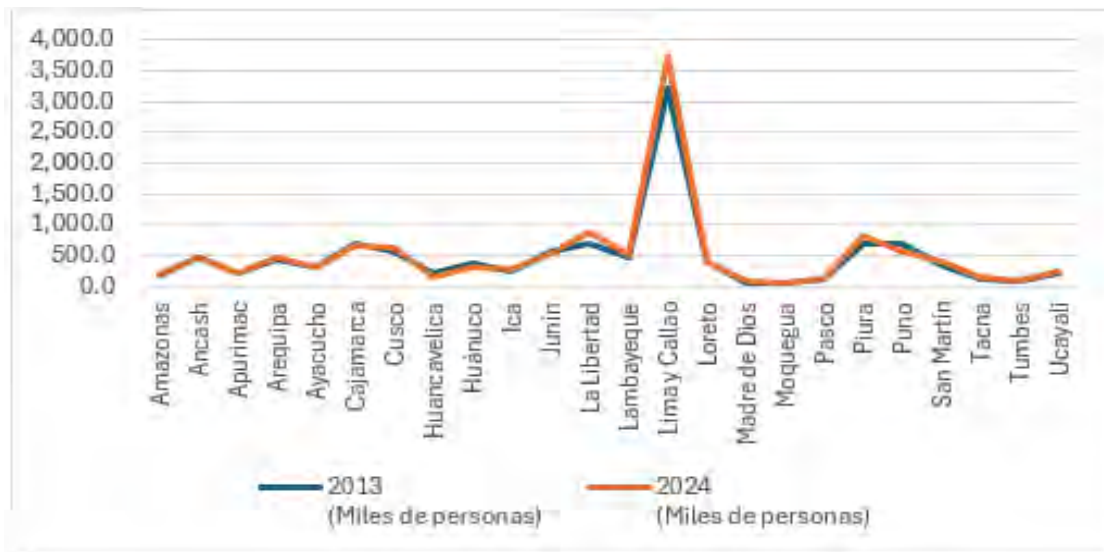
En el caso de Lima pasó de 2 millones 134 mil (2013) a 2 millones 572 mil (2024); en La Libertad pasó de 209 mil (2013) a 311 mil (2024); y, en Piura pasó de 163 mil (2013) a 253

<sup>10</sup> La información proporcionada por el INEI considera como empleo formal a: (i) los patronos y cuenta propia del sector formal; (ii) los asalariados del sector formal con empleo formal; y, (iii) los trabajadores domésticos con beneficios sociales. No se cuenta con información que desagregue cada uno de estos grupos; pero, de acuerdo con el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico – CEPLAN – el porcentaje de trabajadores independientes (patronos y cuenta propia) ha sido constante en los últimos años, y representan el 37.7% de la población ocupada en el 2024 ([https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/ts\\_2\\_mtpe](https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/ts_2_mtpe)).

mil (2024). Al revisar los datos del empleo informal<sup>11</sup>, veremos que estos también se han incrementado de forma similar en los mismos departamentos.

En el siguiente gráfico podemos apreciar la comparación entre la línea de la informalidad del año 2013 con la del año 2024, por departamentos:

**Gráfico 2: Evolución de la informalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024)**



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en las páginas web del INEI y COMEX PERÚ

En el gráfico anterior se puede apreciar que la informalidad en Lima pasó de 3 millones 216 mil (2013) a 3 millones 716 mil (2024); en La Libertad pasó de 687 mil (2013) a 881 mil (2024); y, en Piura pasó de 705 mil (2013) a 835 mil (2024). Es decir, así como se incrementó la formalidad, la informalidad también creció, y en cifras similares, por lo que la fotografía general al 2024 sigue siendo prácticamente la misma que diez años antes.

Ello nos permite concluir que, en principio, la aplicación de la NLPT no habría tenido un impacto en la conducta de empleadores y trabajadores, pues no hay mayor variación en los niveles de formalidad e informalidad. Si bien, reiteramos, la finalidad directa del proceso judicial laboral no es eliminar la informalidad del país, sí creemos que un sistema de justicia

<sup>11</sup> La información proporcionada por el INEI considera como empleo informal a: (i) los patronos y cuenta propia del sector informal; (ii) los asalariados con empleo informal independientemente de si la unidad productiva en la que labora es formal o informal; (iii) trabajadores domésticos sin beneficios sociales; y, (iv) los trabajadores familiares no remunerados, independientemente de si la unidad productiva en la que labora es formal o informal.

laboral eficaz debería tener un impacto, desincentivando el incumplimiento de las normas laborales. Cabe preguntarse, entonces, si los trabajadores ven en el sistema judicial laboral una herramienta y si recurren a él para reclamar el respeto de sus derechos laborales. Al revisar el Inventario de Procesos Judiciales, vemos que no sería así, pues el número de demandas laborales es bastante bajo en relación con la magnitud de la informalidad en el país y la potencial conflictividad que puede existir. En el siguiente gráfico podemos revisar la evolución del número de demandas laborales ingresadas a nivel nacional, para ser tramitadas bajo la NLPT en los últimos 11 años:

**Gráfico 3: Evolución del número de demandas laborales ingresadas a nivel nacional, para ser tramitadas bajo la NLPT (2013 - 2024)<sup>12</sup>**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Portal estadístico del Poder Judicial

Si bien se puede apreciar un incremento en el número de demandas ingresadas para ser tramitadas bajo la NLPT, ello también se debe a que entre el 2014 y el 2022 se implementó la NLPT en diecinueve distritos judiciales más. La caída del año 2020 se debió a la paralización de labores como consecuencia del Covid-19.

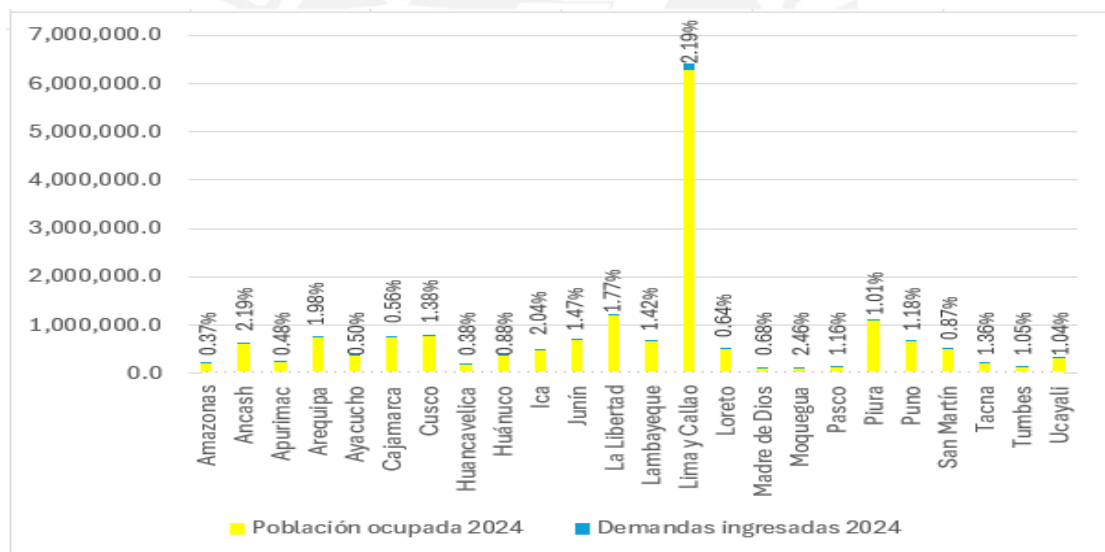
Tomando como referencia la información del año 2024, tenemos que han ingresado un total de 277 mil demandas laborales a nivel nacional para ser tramitadas bajo la NLPT. De estas demandas, aproximadamente 45 mil corresponden a las interpuestas por las Administradoras de Fondo de Pensiones, consignaciones judiciales, demandas contencioso

<sup>12</sup> Se han considerado solo las demandas ingresadas tanto a Juzgado de Paz Letrado Laboral como a Juzgado Especializado, independientemente de la etapa.

administrativas<sup>13</sup> o de responsabilidad por daños interpuestas por empleadores. Eso quiere decir que solo 232 mil son acciones iniciadas por trabajadores, es decir, solo el 2.15% de la población ocupada<sup>14</sup> a nivel nacional recurre al Poder Judicial; y, si lo analizamos respecto de la población con empleo informal<sup>15</sup>, representa solo el 3.03%. Este bajo porcentaje evidencia que, a pesar de los avances normativos introducidos por la NLPT, aún existen barreras importantes que desincentivan en uso del sistema judicial por parte de los trabajadores.

En el siguiente cuadro podemos ver la distribución de las de las demandas ingresadas a nivel nacional durante el 2024, y su comparación con la población ocupada de cada departamento:

**Gráfico 4: Comparación de demandas ingresadas para ser tramitadas bajo la NLPT en el 2024, con la población ocupada de cada departamento.**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en la página web del INEI, COMEX PERÚ y Portal estadístico del Poder Judicial

Como se puede apreciar, hay departamentos en los que las demandas ingresadas no representan ni un punto porcentual, como Amazonas, Apurímac, Ayacucho, Cajamarca,

<sup>13</sup> Considerando solo aquellas en las que se cuestiona decisiones de la SUNAFIL.

<sup>14</sup> Descontando el 37.7% que, de acuerdo con el CEPLAN, corresponde a trabajadores independientes (patronos y cuenta propia) que no se encuentran dentro del ámbito de la NLPT.

<sup>15</sup> También aplicando la reducción del 37.7% que, de acuerdo con el CEPLAN, corresponde a trabajadores independientes (patronos y cuenta propia)

Huancavelica, Huánuco, Madre de Dios, y San Martín. Los departamentos en los que hay un mayor porcentaje de demandas ingresadas respecto de la población ocupada, son Ancash, Arequipa, Ica, La Libertad, Lima y Moquegua, pero claramente sigue siendo un porcentaje bastante bajo considerando la potencial conflictividad que puede existir debido al alto índice de informalidad. Es claro, entonces, que los trabajadores no ven en el sistema judicial laboral una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos laborales, y ello se debe a diferentes factores, entre los que encontramos: (i) el desconocimiento de sus derechos laborales; (ii) las barreras económicas; (iii) las barreras técnicas; (iv) las barreras geográficas; y, (v) la desconfianza en el Poder Judicial.

En lo que respecta al desconocimiento de los derechos laborales, por ejemplo, el Instituto de Estudios Peruanos realizó una encuesta en abril de 2022 sobre la percepción del trabajo forzoso, y se estimó que aproximadamente el 54% de los peruanos no comprende qué es trabajo forzoso. Esta cifra es mayor en los sectores C, D, y E. Además, el 72% de los encuestados respondió que no sabía ante qué organismos acudir para la defensa de sus derechos. El desconocimiento de los derechos laborales es, pues, una barrera social real. Sin embargo, para solucionarla se requiere la implementación de políticas públicas destinadas a la difusión de los derechos laborales y mecanismos de solución de controversias a través del Ministerio de Trabajo, sindicatos y organizaciones de trabajadores, ONGs y otras organizaciones de la sociedad civil, entre otros. Es decir, el diseño de un proceso laboral o su modificación no va a tener ningún impacto en esta situación.

Otro problema que enfrentan los trabajadores para la defensa de sus derechos laborales es el costo económico que ello implica, pues ello los desanima a iniciar acciones legales. Como mencionamos en el capítulo anterior, ya la NLPT introdujo algunas pautas para atacar esta barrera, como lo es la gratuidad cuando las pretensiones sean incuantificables o cuando su cuantía no supere las setenta unidades de referencia procesal, o la posibilidad de comparecer al proceso sin abogado cuando el monto reclamado no excede las diez unidades de referencia procesal (que para el año 2025 equivale a S/ 5,350.00). Sin embargo, los cuadros que hemos revisado en las líneas previas demuestran que ello no habría sido suficiente para que los trabajadores utilicen el proceso judicial en defensa de sus derechos laborales. Y es que, además, de los aranceles judiciales, los trabajadores también deben pagar los honorarios de sus abogados.

La solución a este aspecto difícilmente provendría del diseño del proceso laboral, sino más bien por parte de acciones del Estado. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene implementado un servicio de patrocinio judicial gratuito, al cual pueden acceder aquellos trabajadores cuya remuneración mensual no supere dos remuneraciones mínimas vitales (que para el año 2025 equivale a S/ 2,260.00) y que el total a reclamar no exceda de setenta unidades de referencia procesal (que para el año 2025 equivale a S/ 37,450.00). Sin embargo, volvemos a la barrera generada por el desconocimiento de los derechos por parte de los trabajadores, que es el punto que debe atacar el Estado para garantizar la vigencia plena del derecho al acceso a la justicia en materia laboral.

En lo que respecta a las barreras lingüísticas, el INEI ha publicado el documento *Situación de la Población Peruana 2024: Una mirada de la diversidad étnica*, en el que ha dado a conocer que aproximadamente el 16.6% de la población, ubicada principalmente en Cuzco, Puno y Ayacucho, tiene como lengua materna una lengua indígena u originaria (quechua, aymara, entre otros). Sin embargo, los procesos judiciales solo se desarrollan en idioma castellano, y ello podría ser uno de los motivos por los que, conforme al gráfico 4, el índice de demandas ingresadas en esos departamentos es bastante bajo. Sobre este aspecto, el diseño del proceso laboral, más allá de regular el derecho a contar con un traductor o intérprete – derecho que se deriva del reconocimiento constitucional previsto en el numeral 19 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú – tampoco podría tener un impacto en la solución de esta barrera.

El otro problema que enfrentan los trabajadores para la defensa de sus derechos laborales son las barreras geográficas, que inciden también en las barreras económicas, y principalmente para aquellos que viven en zonas rurales o alejadas, pues los obliga a recorrer distancias largas para acceder a un juzgado laboral, con el tiempo y costo que ello implica. Por ejemplo, los procesos laborales que se inician en la ciudad de Tayabamba - Pataz, pasan en segunda instancia a la Sala Mixta Descentralizada de Sánchez Carrión, en Huamachuco, que queda a 252 kilómetros que representan casi 9 horas en transporte vehicular. Y ni qué decir si el trabajador necesita recurrir a la Corte Suprema, que lo obliga a trasladarse a Lima, a más de 800 kilómetros.

Parte de la solución pasa por desconcentración judicial a partir de la implementación de más órganos judiciales, tal como lo indica el Informe N° 000040-2023-OPJ-CNPJ-CE-PJ115, que

recomienda la creación de 46 nuevos juzgados laborales y 6 salas laborales a nivel nacional. Incluso ello podría ser insuficiente si la finalidad es atender un número de demandas mayor, considerando la potencialidad litigiosa que existe en el país, pero queda claro que ello tampoco depende del diseño del proceso laboral. Sin embargo, hay aspectos relacionados con el uso de la tecnología, que tuvo una evolución importante con ocasión de la pandemia del Covid-19, que sí podrían ayudar, y que tendrían que estar regulados en el diseño del proceso laboral, sobre los que nos pronunciaremos más adelante.

Finalmente, está la desconfianza en el Poder Judicial como otro de los factores por los que los trabajadores no ven en el sistema judicial laboral una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos laborales. Según una encuesta de Datum Internacional (hecha para Lampadía), el 85% de los encuestados no confía en el PJ. Las principales razones de ello son la corrupción (70%), las demoras de los procesos (solo 8%), y las decisiones que se consideran injustas (4%).

Es decir, si bien la demora de los procesos judiciales es un problema, no sería el principal motivo por el que los trabajadores no recurren al proceso. Sin embargo, es necesario evaluar si un cambio en el diseño del proceso judicial podría generar una mayor eficiencia en este aspecto, de tal forma que se mitigue este desincentivo que termina afectando a todas las partes del proceso, por lo que en los siguientes puntos haremos un análisis de la carga judicial laboral y otros aspectos para identificar los posibles motivos que causan la demora de los procesos judiciales.

En conclusión, el análisis del mercado laboral peruano y su relación con el sistema de justicia revela que el impacto de la NLPT en la formalización del empleo y la reducción de los conflictos laborales parece limitado. Y ello se debe a que hay un problema de cobertura del proceso laboral peruano, afectando uno de sus aspectos esenciales como lo es la accesibilidad. Sin embargo, ese problema deriva principalmente de la falta de políticas públicas por parte del Estado que permita a los trabajadores superar barreras como el desconocimiento de los derechos laborales, los mecanismos de solución de controversias, los costos que implican un proceso laboral, el acceso a traductores o intérpretes, la desconcentración judicial a partir de la implementación de más órganos judiciales, y la corrupción. Si bien el diseño del proceso judicial puede optimizar ciertos aspectos, los cambios estructurales y sociales antes mencionados son esenciales para que los

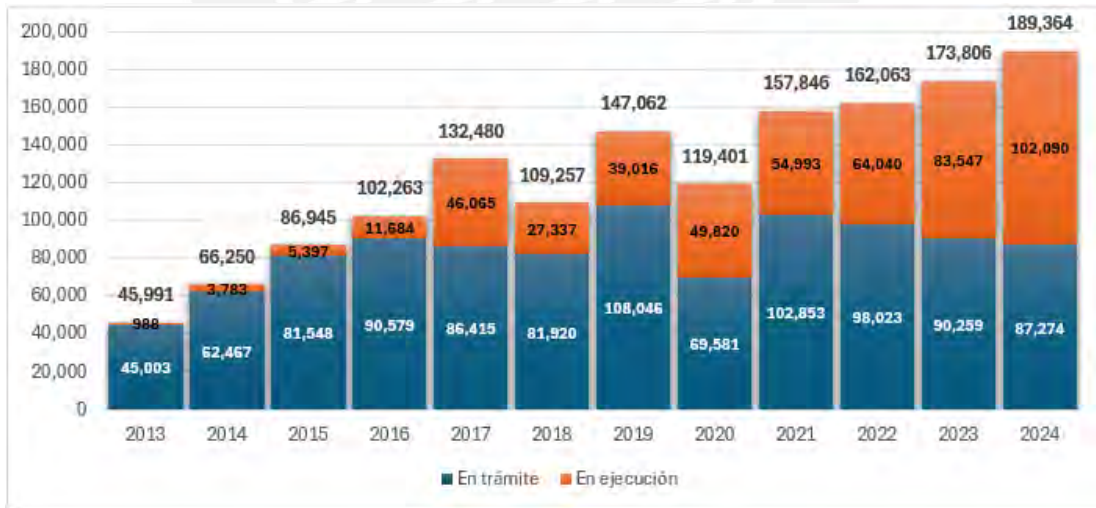
trabajadores vean en el proceso judicial laboral una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos laborales.

## 2.2. Análisis de la carga judicial laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima

De acuerdo con el Portal Estadístico del Poder Judicial, al 2024 la Corte Superior de Justicia de Lima concentra aproximadamente el 27.26% de los procesos laborales de la NLPT que se encuentran en trámite o ejecución en todo el país, consolidándose en la Corte Judicial con el mayor número de procesos laborales bajo la NLPT a nivel nacional, y constituye una muestra importante para continuar con el análisis de los posibles motivos que causan la demora de los procesos judiciales.

En el siguiente cuadro podemos ver la evolución del número de procesos laborales tramitados bajo la NLPT, en trámite y en ejecución, en la Corte Superior de Justicia de Lima entre los años 2013 y 2024:

**Gráfico 5: Evolución del número de procesos laborales bajo la NLPT en trámite y en ejecución en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Portal estadístico del Poder Judicial

Como se puede apreciar, desde la implementación de la NLPT en la Corte Superior de Justicia de Lima, el número de procesos en trámite se fue incrementando en los años 2014 y 2015, guardando ello relación con el incremento de número de demandas ingresadas en

esos años (ver Gráfico 3). En los años siguientes, y hasta el 2024, el número de procesos en trámite se ha mantenido en un rango cercano a los 90 mil, salvo por los picos que se produjeron en los años 2019 y 2021, pero este último podría ser un rebote del menor número de demandas ingresadas en el año 2020 como consecuencia de la paralización de labores por el Covid-19.

Tomando en cuenta que, a diciembre de 2024, la Corte Superior de Justicia de Lima contaba con 49 dependencias judiciales implementadas para la especialidad laboral bajo la NLPT, el promedio de carga procesal por cada dependencia era de 1,781 procesos solo en trámite. Ese número ya estaba por encima del límite máximo de los estándares anuales de carga procesal aprobado por la Resolución Administrativa N° 395-2020-CE-PJ<sup>16</sup>. Y el problema es que a esa carga se debe agregar la de los procesos en ejecución, cuyo incremento ha sido sostenido en el tiempo, y ya superó a la de los procesos en trámite. Vemos que en el año 2017 se produjo un pico de procesos en ejecución, el cual guarda relación con el incremento de procesos en trámite de los años 2014 y 2015, pues estos habrían pasado a la etapa de ejecución precisamente en el año 2017. Si bien la carga de procesos en ejecución baja en el año 2018, luego mantiene un incremento anual constante hasta alcanzar los 102,090 procesos en el año 2024, lo cual evidencia que se ha venido produciendo un cuello de botella en esta etapa, y que en muchos casos no se esté cumpliendo con uno de los aspectos esenciales del proceso laboral, como lo es la ejecución efectiva de las sentencias.

Considerando los procesos en trámite y en ejecución tramitados bajo la NLPT a diciembre del 2024, la carga de la Corte Superior de Justicia de Lima ascendió a 189,364 procesos, que, divididos entre las 49 dependencias judiciales antes mencionadas, da como resultado un promedio de 3,864 procesos por cada dependencia, carga que excede ampliamente el límite máximo que deberían atender, y ello, evidentemente, repercute en el tiempo de respuesta por parte de las dependencias judiciales en cada una de las etapas del proceso.

Mediante la Resolución Administrativa N° 255-2023-CE-PJ, se ha aprobó el plan de descarga en el Poder Judicial 2024-2025, proponiendo la implementación de 17 dependencias

---

<sup>16</sup> De acuerdo con la Resolución Administrativa N° 395-2020-CE-PJ, la carga máxima para las Salas Laborales debería ser de 1,800 procesos, para los Juzgados Especializados Laborales debería ser de 935 procesos, y para los Juzgados de Paz Letrado Laboral debería ser de 2,550 procesos. Considerando que en el 2024 en la Corte Superior de Justicia de Lima habían 5 Salas Laborales, 28 Juzgados Especializados Laborales, y 16 Juzgados de Paz Letrados Laborales, el promedio de carga procesal era de 1,551 procesos.

judiciales laborales adicionales para la Corte Superior de Justicia de Lima. Sin embargo, ello no solo es insuficiente para la carga actual, sino que no enfrenta la causa esa acumulación de carga judicial.

De acuerdo con la investigación efectuada por Mamani (2024), en el año 2022 las personas jurídicas estatales eran las demandadas en el 61.72% de los procesos en ejecución de los juzgados especializados laborales que no conocen los procesos contencioso administrativos. Es decir, que si a ello se le suma los procesos contencioso administrativos, el Estado es el demandado en más del 80% de los procesos en ejecución, que son los que se siguen acumulando, incrementando la carga judicial en la Corte Superior de Justicia de Lima, y es ese uno de los aspectos que debería enfrentarse.

Como hemos podido revisar, la Corte Superior de Justicia de Lima enfrenta una severa sobrecarga de los procesos laborales bajo la NLPT, tanto en trámite como en ejecución. Esa sobrecarga se sigue elevando año tras año, y se intensifica por el cuello de botella que existe en la etapa de ejecución. Si bien nuestro país necesita de la implementación de más dependencias judiciales para incentivar y atender la potencialidad litigiosa que existe, no parece ser el camino para resolver definitivamente el problema de la carga actual.

Recordemos que uno de los aspectos esenciales del proceso laboral es la ejecución efectiva de las sentencias, y esta información evidencia que no se está cumpliendo con el mismo. Ello no solo deslegitima el proceso, y desincentiva su uso, sino que, además, es actualmente uno de los principales motivos de la recarga el sistema de justicia provocando con ello que los procesos no cumplan con los plazos previstos legalmente. Y lo que es más grave, es que es el propio Estado el que está contribuyendo a esta situación al ser el principal responsable de la recarga del sistema de justicia en la etapa de ejecución.

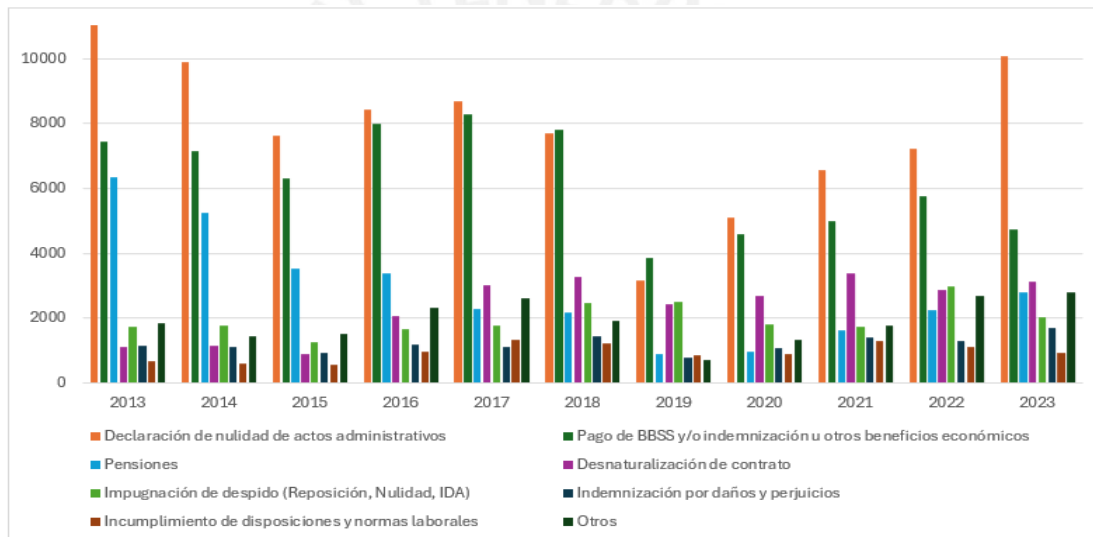
### **2.3. Análisis de las materias demandadas en la Corte Superior de Justicia de Lima**

Un factor importante para definir el diseño del proceso judicial o su posible modificación es conocer las materias que se reclaman y el perfil de los demandados, esto es, si se trata de personas jurídicas privadas, personas jurídicas públicas, o personas naturales. A partir de esa información, se pueden definir si existe la necesidad de procesos especiales y la

estructura que debe tener cada uno en cada una de sus etapas, buscando equiparar la desigualdad natural que podría existir entre las partes, y atender la necesidad de urgencia que pueda existir por la naturaleza del reclamo, sin que ello deba significar el menoscabo de las garantías procesales de la otra parte.

En lo que respecta a las principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima entre los años 2013 y 2024, el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial nos da la siguiente información:

**Gráfico 6: Principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



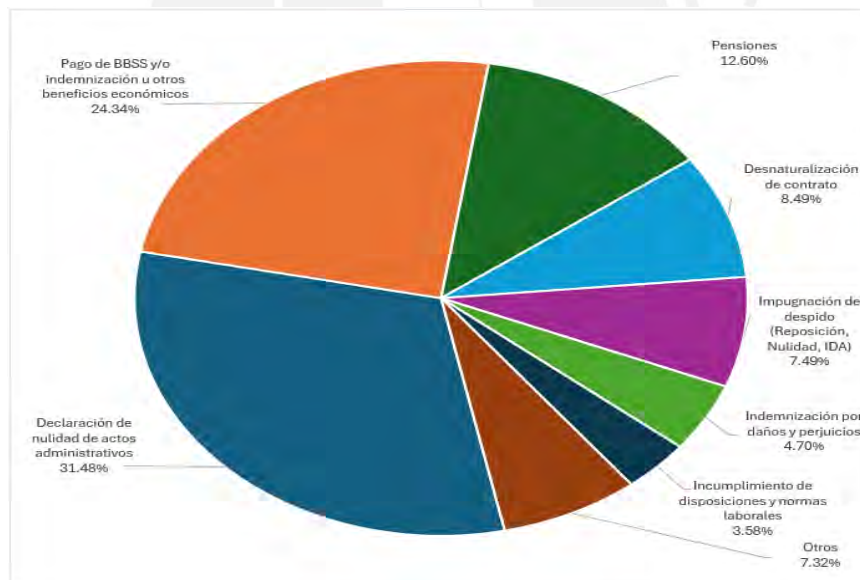
**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Cabe precisar que, al momento que se revisó a detalle la información, se advirtió que hay materias similares en el sistema del Poder Judicial (que se han agrupado al momento de elaborar el cuadro) y no hay uniformidad al momento de asignar las categorías a las demandas. Por ejemplo, hay algunas demandas de desnaturalización de contratos o de pago de beneficios sociales que han sido asignadas como incumplimiento de disposiciones y normas laborales, o algunas demandas de nulidad de resolución administrativa que han sido asignadas como reconocimiento de derecho tutelado.

Sin perjuicio de ese margen de error (que debería ser corregido por el Poder Judicial para tener un monitoreo más preciso), queda claro que la principal materia reclamada en la Corte

Superior de Justicia de Lima es la declaración de nulidad de actos administrativos (que incluye las materias nulidad de resolución o acto administrativo, nulidad de resolución administrativa, declaración de nulidad total o parcial o ineficacia de actos administrativos y reconocimiento de derecho tutelado). Las otras principales materias demandadas son el pago de beneficios sociales, el pago de pensiones, la desnaturalización de contrato (que incluye la desnaturalización de contrato modal, de locación de servicios, de intermediación y de tercerización), la impugnación de despido (reposición, nulidad de despido e indemnización por despido arbitrario), la indemnización por daños y perjuicios (ya sea por accidente de trabajo o por enfermedad ocupacional), y el incumplimiento de disposiciones y normas laborales. Tomando en cuenta el promedio de los años 2013 a 2024, el mapa de materias demandas se distribuye de la siguiente manera:

**Gráfico 7: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

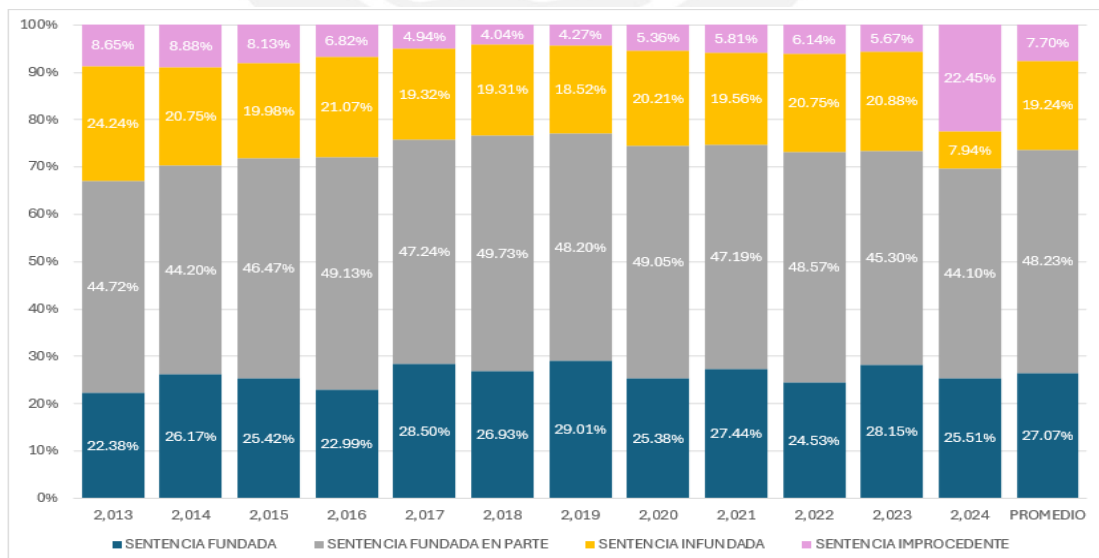
Las demandas contencioso administrativas (de nulidad de actos administrativos), representan, en promedio, el 31.48% de las acciones iniciadas anualmente ante la Corte Superior de Justicia de Lima. La NLPT no regula un trámite especial para esas demandas, sino que las deriva al procedimiento regulado en la Ley que regula el Proceso Contencioso

Administrativo, Decreto Supremo N° 011-2019-JUS. Es decir, son procesos que no se rigen por el principio de la oralidad.

Por otro lado, solo el 2.52% de esas acciones contencioso administrativas son interpuestas por personas jurídicas privadas contra alguna actuación del Estado, el 10.69% corresponden a acciones interpuestas por entidades o personas jurídicas estatales, mientras que el 86.79% son acciones interpuestas por trabajadores de entidades o personas jurídicas estatales.

En las otras materias demandadas ante los Juzgados Laborales Especializados de la Corte Superior de Justicia de Lima, las entidades o personas jurídicas estatales son las demandadas en el 52.27% de los procesos. Ello significa que las entidades o personas jurídicas estatales son las demandadas en aproximadamente el 63.13% de los procesos ingresados anualmente a los Juzgados Laborales Especializados la Corte Superior de Justicia de Lima. Es decir, 6.3 de cada 10 demandas laborales son interpuestas contra el Estado. Y la situación se vuelve más grave porque el 75.11% de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima declaran fundadas las demandas (ya sea en su totalidad o en parte), conforme podemos apreciar en el siguiente cuadro:

**Gráfico 8: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

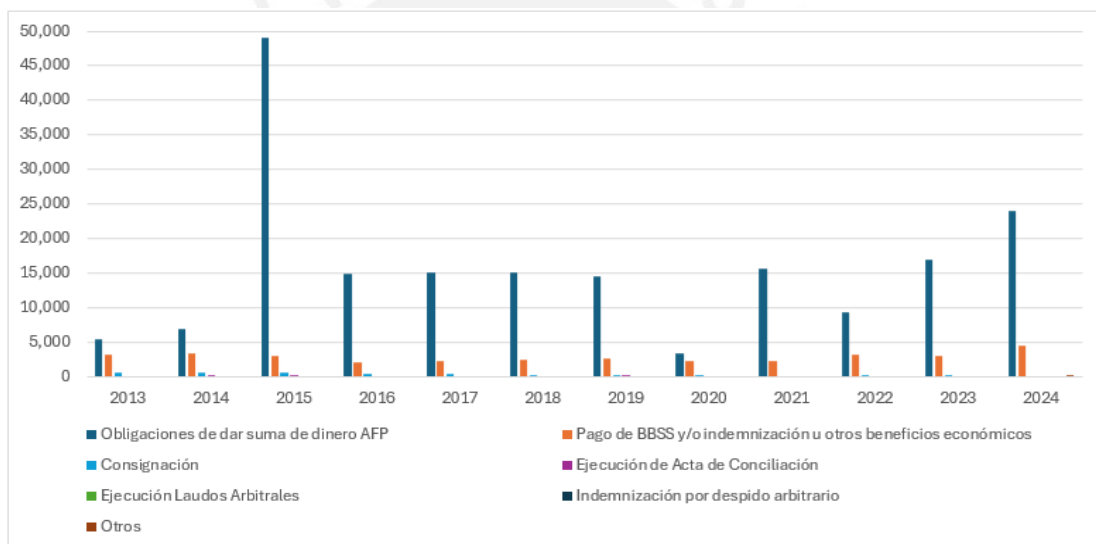


**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Ello quiere decir, que no solo el sistema judicial laboral se ve congestionado por acciones contra el Estado, sino que hay un alto porcentaje de esas acciones que son fundadas (ya sea en su totalidad o en parte), cuando es el Estado el primero que debería garantizar el respeto de los derechos laborales reconocidos en la ley y en la Constitución.

En el caso de los Juzgados de Paz Letrados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, las principales materias demandadas entre los años 2013 y 2024 han sido las siguientes:

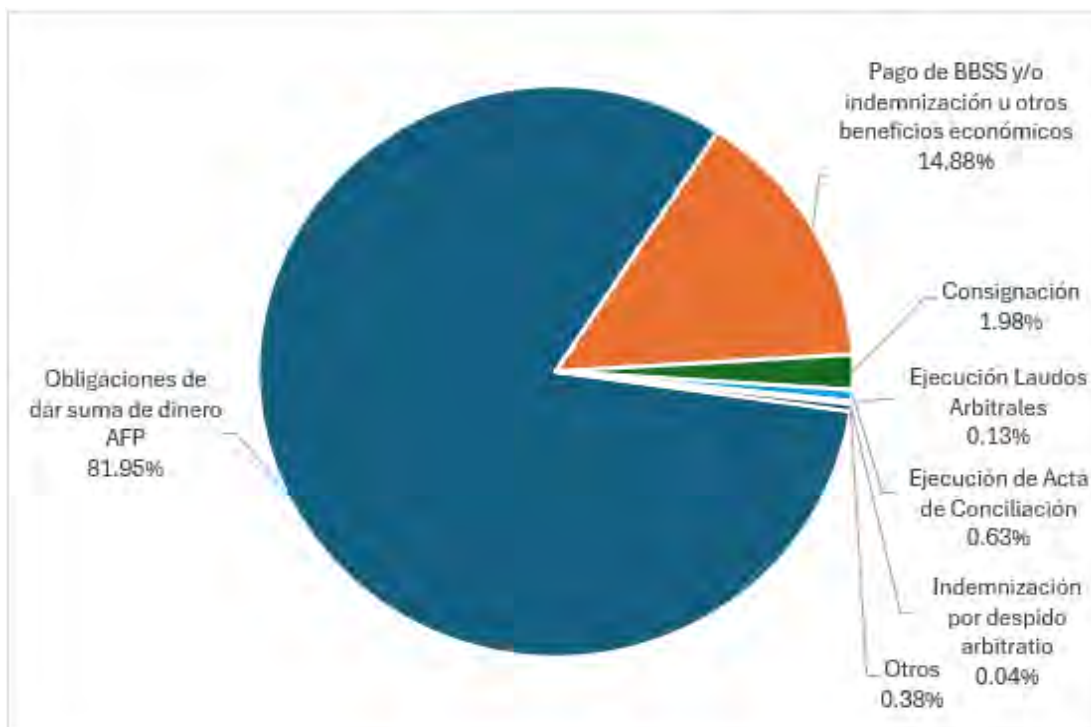
**Gráfico 9: Principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Como se puede apreciar, las principales materias que se demandan ante los Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima son: obligaciones de dar suma de dinero iniciadas por las Administradoras de Fondo de Pensiones (AFP), el pago de beneficios sociales y/o indemnizaciones, consignaciones, ejecución de laudos arbitrales, ejecuciones de acta de conciliación, e indemnizaciones por despido arbitrario. Tomando en cuenta el promedio de los años 2013 a 2024, el mapa de materias demandas se distribuye de la siguiente manera:

**Gráfico 10: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

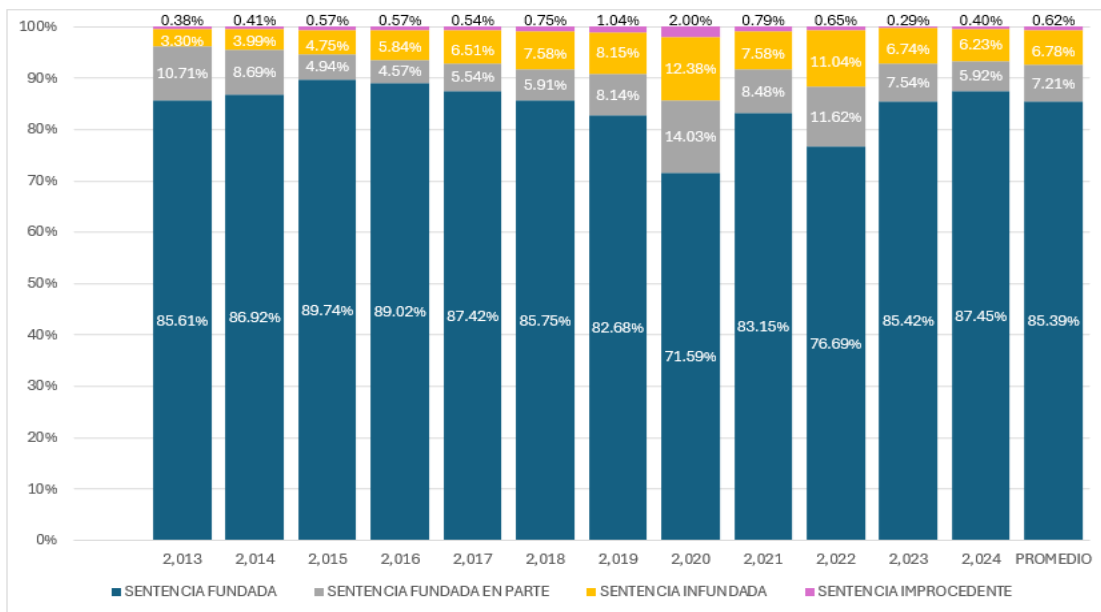


**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

La justicia de paz letrada laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima ha estado prácticamente avocada a atender los procesos de pago de aportes a la AFP, pues, en promedio, representan el 81.95% de las demandas ingresadas anualmente. Los procesos de consignación, ejecución de laudos arbitrales y ejecución de acta de conciliación son residuales. Si juntamos los procesos de pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, estos solo representan el 14.92% de las demandas ingresadas anualmente a los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima.

En lo que respecta al sentido de las sentencias, en el siguiente cuadro se detalla el porcentaje de fundadas, fundadas en parte, infundadas e improcedentes, emitidas por los Juzgados de Paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Lima.

**Gráfico 11: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Vemos que, en promedio, el 92.60% de las sentencias emitidas por los Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima declaran fundadas las demandas (ya sea en su totalidad o en parte), y solo el 7.40% las rechazan (por infundadas o improcedentes).

Tomando como referencia que el ingreso promedio mensual en el Perú es de S/ 1,674.40<sup>17</sup>, y el alto nivel de informalidad en el país, debería haber una litigiosidad importante de menor cuantía, y la justicia de paz letrada laboral debería ser la más solicitada, pero vemos que no lo es.

En noviembre del 2024 se publicó la Ley N° 32155 que modificó la competencia de los Juzgados de Paz Letrado Laboral, incrementando la cuantía de los procesos que podrán conocer hasta setenta unidades de referencia procesal (que para el año 2025 equivale a S/ 37,450.00), y asignándoles los procesos de: (i) pretensiones no cuantificables (con excepción de las pretensiones vinculadas a la libertad sindical, siempre que estas no sean

<sup>17</sup> De acuerdo con la información del INEI, contenida en el documento Situación de la Población Peruana 2024: Una mirada de la diversidad étnica.

de competencia de los juzgados especializados de trabajo); (ii) actos de hostilidad; (iii) casos relacionados con el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios cuando su monto no sea superior a setenta Unidades de Referencia Procesal; y, (iv) el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sean públicos o privados, como trabajadores de la micro y pequeña empresa, trabajadores agrarios, trabajadores de la construcción civil, trabajadores del hogar, régimen laboral de estibadores terrestres, régimen laboral de exportación no tradicional, régimen laboral de guardianes y porteros y régimen laboral de trabajadores adolescentes, cualquiera fuera su cuantía.

En lo que respecta a las pretensiones cuantificables, antes su competencia era para reclamos de hasta cincuenta unidades de referencia procesal (que para el año 2025 hubiera equivalido a S/ 26,750.00); es decir, se ha elevado la valla en solo S/ 10,700.00. Estos procesos, y todos los que ahora se les ha asignado competencia a los Juzgados de Paz Letrado Laboral (que no eran la principal carga de los Juzgados Especializados de Trabajo), ahora se tramitarán en un proceso abreviado, con una sola audiencia, en lugar del proceso ordinario que prevé dos audiencias. Sin embargo, ello no garantiza que vaya a haber más demandas, ni que la duración del proceso vaya a ser sustancialmente menor como para incentivar su uso. Por el contrario, lo que se está generando es una atomización de la justicia, pues estos procesos serán conocidos en segunda instancia por veinticuatro juzgados especializados que no necesariamente comparten los mismos criterios, ahondando más el problema de la falta de predictibilidad.

En conclusión, del análisis de las materias que se reclaman en la Corte Superior de Justicia de Lima y el perfil de los demandados, vemos que las más comunes son las demandas de nulidad de actos administrativos interpuestas por trabajadores del Estado, y las demandas de pago de aportes a la AFP, procesos que precisamente no se tramitan en las vías ordinaria o abreviada laboral, sino en la vía contencioso administrativas y ejecutiva, respectivamente. Si bien se ha promulgado una ley intentando mejorar la eficiencia del sistema de justicia laboral reasignando las competencias, ninguna de estas materias ha sufrido una variación. Las demandas contencioso administrativas, independientemente de su cuantía, siguen siendo de conocimiento de los Juzgados Laborales Especializados. Los Juzgados de Paz Letrado Laboral continuarán conociendo los procesos de pago de aportes a la AFP, pero se les incrementará la carga al adicionar, entre otros, los procesos relacionados al

reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores en regímenes especiales sean públicos o privados, sin importar su cuantía.

Otro aspecto importante para tomar en cuenta es que 6.3 de cada 10 demandas laborales iniciadas ante los Juzgados Laborales Especializados son interpuestas contra el Estado, y el 75.11% de las sentencias declaran fundadas las demandas (ya sea en su totalidad o en parte). Sin perjuicio de la revisión que debería efectuar el Estado respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales, parece necesario evaluar la optimización de esos procesos.

#### **2.4. Duración de los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima**

Como hemos visto en el primer capítulo, uno de los aspectos esenciales del proceso laboral es que las decisiones judiciales sean emitidas y ejecutadas en un plazo razonable. Cuando ese plazo está definido en días en una norma, estamos frente a lo que llamamos un “plazo legal”, que el legislador ha previsto como parámetro objetivo para el desarrollo de las actuaciones judiciales.

En esta oportunidad, haremos una evaluación del cumplimiento de esos plazos en la Corte Superior de Justicia de Lima, centrándonos en los procesos ordinarios y abreviados laborales, que dentro de los más recurrentes son los que revisten mayor complejidad.

De acuerdo con los plazos previstos en la NLPT, desde la interposición de la demanda hasta la obtención de la sentencia de segunda instancia, los procesos abreviados laborales deberían desarrollarse en 119 días naturales<sup>18</sup>, mientras que los procesos ordinarios laborales en 161 días naturales<sup>19</sup>. La NLPT no regula un plazo para la etapa de ejecución

---

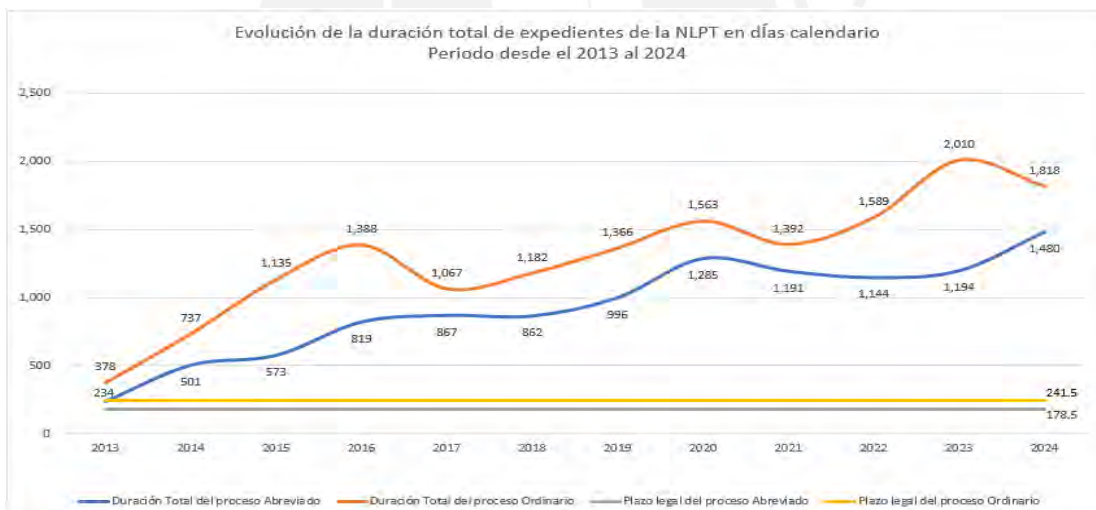
<sup>18</sup> La NLTP regula los plazos en 85 días hábiles compuestos de la siguiente manera: 5 días hábiles para calificar la demanda (artículo 17°); la audiencia única debe ser fijada, como máximo, en los 30 días hábiles (artículo 48°); la sentencia debe ser emitida en los 5 días hábiles siguientes (artículo 47°); el plazo para apelar la sentencia es de 5 días hábiles (artículo 32°); el expediente debe ser remitido a la segunda instancia en los 5 días hábiles siguientes (artículo 33°); la segunda instancia debe programar la vista de la causa, como máximo, en los 30 días hábiles de recibido el expediente (artículo 33°); y, la sentencia de vista debe ser notificada en los 5 días hábiles siguientes (artículo 33°). Para convertir los días hábiles en días naturales se ha considerado 7 días naturales por cada 5 días hábiles.

<sup>19</sup> La NLTP regula los plazos en 115 días hábiles compuestos de la siguiente manera: 5 días hábiles para calificar la demanda (artículo 17°); la audiencia de conciliación debe ser fijada, como máximo, en los 30 días hábiles (artículo 42°); la audiencia de conciliación debe ser fijada, como máximo, en los 30 días hábiles (artículo 43°); la sentencia

del proceso, por lo que para efectos de esta investigación consideraremos que esta etapa no debería tomar más del 50% del tiempo que toma el trámite del proceso. Es decir, los procesos abreviados laborales deberían concluir (considerando su ejecución) en 178.5 días naturales, mientras que los procesos ordinarios laborales en 241.5 días naturales. En estricto, esos plazos parecen razonables para resolver una controversia laboral, y se ajusta a los criterios del plazo razonable, respetando las garantías del debido proceso de las partes.

Sin embargo, como se puede apreciar en el siguiente cuadro, no se está cumpliendo con ese plazo legal – y, por tanto, no se cumple con el derecho al plazo razonable –, pues la duración promedio real de los procesos abreviado y ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima es sustancialmente mayor, conforme se puede apreciar en el siguiente cuadro:

**Gráfico 12: Duración promedio de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Vemos que, en el año 2013, cuando solo habían transcurrido unos meses desde que se implementó la NLPT en la Corte Superior de Justicia de Lima, los procesos abreviados

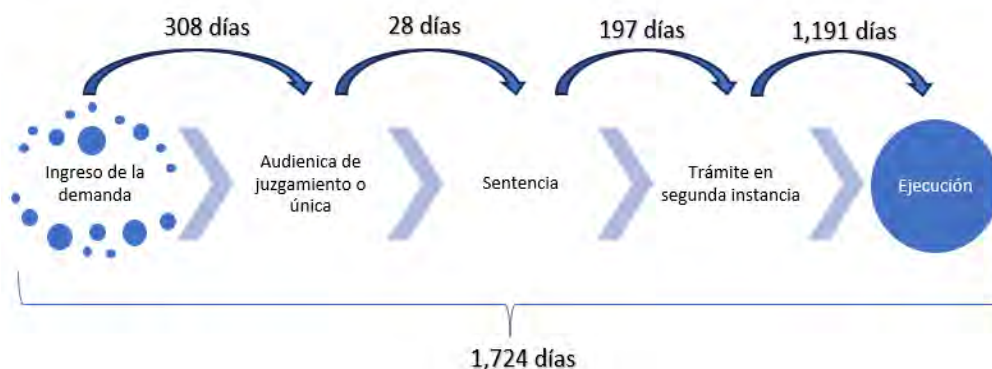
debe ser emitida en los 5 días hábiles siguientes (artículo 47°); el plazo para apelar la sentencia es de 5 días hábiles (artículo 32°); el expediente debe ser remitido a la segunda instancia en los 5 días hábiles siguientes (artículo 33°); la segunda instancia debe programar la vista de la causa, como máximo, en los 30 días hábiles de recibido el expediente (artículo 33°); y, la sentencia de vista debe ser notificada en los 5 días hábiles siguientes (artículo 33°). Para convertir los días hábiles en días naturales se ha considerado 7 días naturales por cada 5 días hábiles.

laborales se desarrollaban (desde la interposición de la demanda hasta su conclusión) en un promedio de 234 días, mientras que los procesos ordinarios en un promedio de 378 días. En ese momento, se trataba de juzgados con carga cero, y estaban bastante cercanos a los plazos legales; sin embargo, con el pasar de los años, la acumulación de la carga de procesos en trámite y en ejecución desbordó a las dependencias judiciales implementadas y generó que se extendan el tiempo de duración de los procesos paulatinamente.

En el año 2017 se produjo una reducción de los plazos debido a la incorporación de más dependencias judiciales, pero en los siguientes años la duración de los procesos continuó ampliándose hasta llegar, en el año 2023, a un promedio de 1,194 días naturales en el caso de los procesos abreviados laborales, y 2,010 días naturales en el caso de los procesos ordinarios laborales. En el año 2024, la duración promedio de los procesos abreviados laborales se siguió incrementando hasta llegar a 1,480 días naturales, mientras que la duración promedio de los procesos ordinarios bajó a 1,818 días, probablemente debido a la incorporación de más dependencias judiciales y redistribución de carga<sup>20</sup>. Cabe precisar que, en el año 2020, parte del incremento se produjo por los 109 días de inactividad del Poder Judicial como consecuencia de la paralización de labores por el Covid-19.

Tomando en cuenta el promedio de la duración de ambos procesos, los plazos por etapas al año 2024, fueron los siguientes:

**Gráfico 13: Duración promedio por etapas de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

<sup>20</sup> Dispuesta mediante Resolución Administrativa N° 000172-2024-CE-PJ.

Como se puede apreciar, ninguna de las etapas cumple con el plazo legal. Entre el ingreso de la demanda y la audiencia única (en el caso de los procesos abreviados) o la audiencia de juzgamiento (en el caso de los procesos ordinarios) el plazo legal promedio es de 70 días naturales, pero la estadística del año 2024 nos indica que está tomando más del cuádruple de tiempo. Para la emisión de la sentencia, el plazo legal es de 7 días naturales, pero está tomando 4 veces ese tiempo. El trámite en segunda instancia (desde la emisión de la sentencia) debería tomar 63 días naturales, pero está tomando 3 veces ese tiempo. La demora en la etapa de ejecución es la más grave, pues demora más del triple que la etapa de trámite.

Una de las causas de esa demora ciertamente es la carga procesal, que viene creciendo año a año principalmente por los procesos en ejecución (como vimos en el gráfico 5), y eso guarda coherencia con el hecho de que esa etapa esté demorando más de 3 años. Si bien la implementación de más dependencias judiciales puede ser un paliativo (o hasta una necesidad, más aún considerando la potencialidad litigiosa que existe en el país), no sería una solución definitiva. Prueba de ello fue lo que ocurrió en el año 2017, cuando la implementación de más dependencias produjo una reducción de los plazos en ese año, pero en los siguientes la duración promedio de los procesos siguió incrementándose.

Por otro lado, el tiempo promedio que toma la emisión de la sentencia (contado desde la audiencia única o la de juzgamiento) no parecería algo gravitante en la duración total del proceso, pero no puede obviarse que está tomando 4 veces el plazo legal para esa actuación. Y si bien ello se puede deber, en parte, a la carga procesal, también se debe a los indicadores que utiliza la Junta Nacional de Justicia para evaluar las decisiones de los jueces, o al menos cómo estos últimos entienden esos indicadores.

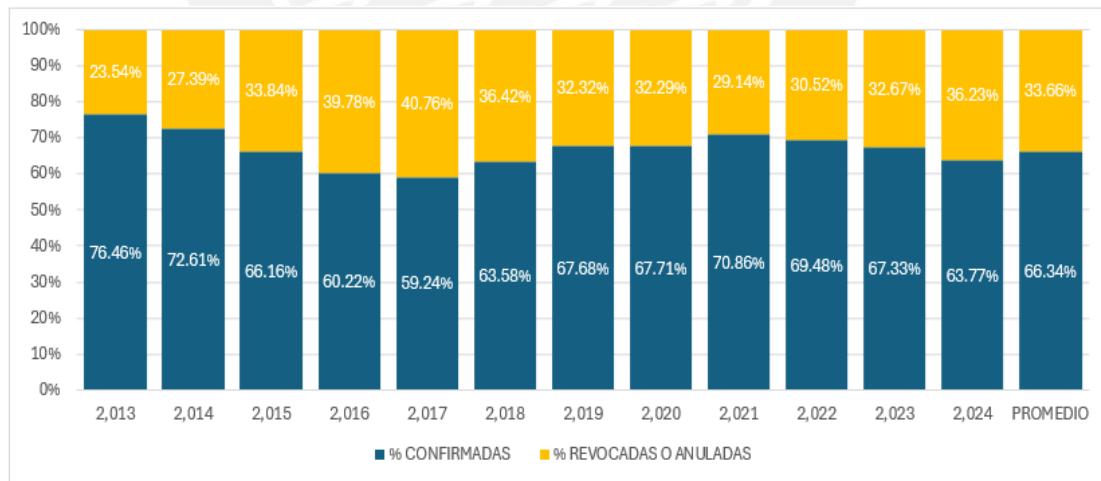
El artículo 48° de la Resolución N° 260-2020-JNJ, que aprueba el Reglamento de Procedimiento de Evaluación Integral y Ratificación de jueces, juezas y fiscales, establece cuatro indicadores para evaluar la calidad argumentativa de las decisiones. Uno de ellos es la comprensión del problema jurídico y la calidad de su exposición, en el que se califica el orden, claridad, correcto uso del lenguaje coloquial y jurídico, identificación y descripción del tipo del problema a resolver. Otro indicador es el manejo de la jurisprudencia, así como de

los estándares internacionales de derechos humanos, y su utilización como parte de la solidez de la argumentación de la sentencia.

Estos dos requisitos, que representan el 50% de la calificación de la calidad de las decisiones, no tendrían nada de malo – por el contrario, resultan lógicos – si no fuera porque en los hechos se traducen en la elaboración de sentencias extensas, llenas de citas sobre principios jurídicos, doctrina y jurisprudencia nacional y/o extranjera que son innecesarias para resolver la controversia y permitir entender a las partes el porqué del sentido del fallo. La elaboración de esas sentencias no solo toma más tiempo del necesario, sino que genera una desconexión con las partes del proceso, y en particular con la mayoría de los trabajadores.

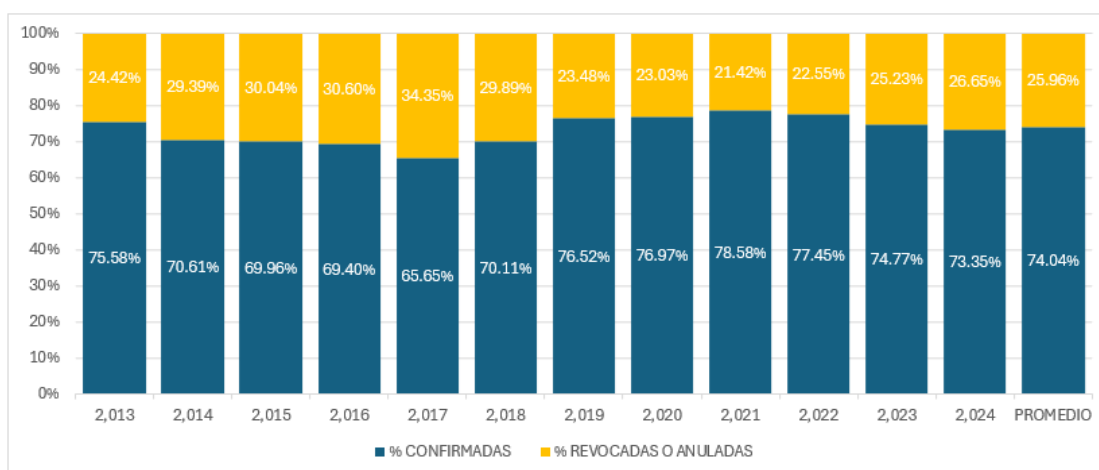
Lo más grave es que ni siquiera garantizan que sean sentencias de calidad, pues hay un alto nivel de sentencias anuladas y revocadas, conforme se puede apreciar en los siguientes cuadros:

**Gráfico 14: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**Gráfico 15: Sentido de las sentencias emitidas por las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Del gráfico 14 se puede advertir que el 33.66% de las sentencias emitidas por los Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (1 de cada 3) son anuladas o revocadas por la segunda instancia. En el caso de los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, el gráfico 15 muestra que el 25.96% de sus sentencias (1 de cada 4) son anuladas o revocadas por las Salas Laborales. Estas estadísticas demuestran que también hay un problema relacionado con la debida motivación y congruencia de las sentencias; y, el incumplimiento de ese aspecto esencial (particularmente en el caso de las sentencias que son anuladas) está incidiendo en la demora del trámite del proceso. Sin embargo, este problema no se debe al diseño del proceso laboral, sino a la falta de capacitación de los jueces, y a instrucciones claras sobre lo que se espera de las sentencias, indicadores que utiliza la Junta Nacional de Justicia para evaluar las decisiones de los jueces, lo cual se traduce en los indicadores que utiliza la Junta Nacional de Justicia para evaluar las decisiones de los jueces.

## **2.5. La conciliación y el juzgamiento anticipado en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima**

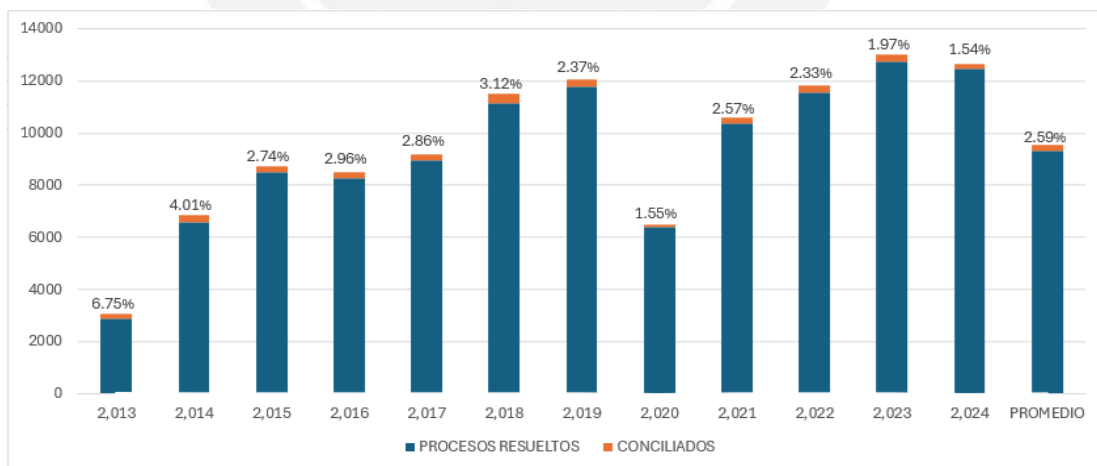
Cuando se promulgó la NLPT, se afirmaba que ésta buscaría que se haga un mayor uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, y en especial de la conciliación. Por

un lado, los jueces tendrían una mayor participación en las audiencias para procurar una solución conciliadora entre las partes (para lo cual serían adecuadamente capacitados); y, por otro lado, se esperaba que los empleadores tuvieran un mayor interés en esta alternativa de solución, pues ya no tendrían el incentivo de la demora del proceso dado que los juicios laborales se resolverían en un promedio de seis meses (considerando todas las instancias).

En el proceso abreviado laboral, la conciliación se realiza en una audiencia única, junto con las demás etapas. En cambio, en el proceso ordinario laboral, se programa una audiencia especial para intentar que las partes arriben a una conciliación. En ambos casos, con la finalidad de que el Juez y las partes no se vean influenciadas por los argumentos de defensa de la parte demandada, la NLPT estableció que solo si no se lograba la conciliación se correría traslado al demandante con la contestación de la demanda. Es más, en el caso del proceso ordinario, el demandado debe llevar la contestación a la audiencia, y presentarla solo si no se lograba la conciliación<sup>21</sup>.

Sin embargo, las estadísticas nos muestran que esa intención de la NLPT no se logró en la Corte Superior de Justicia de Lima, conforme se puede apreciar en los siguientes cuadros:

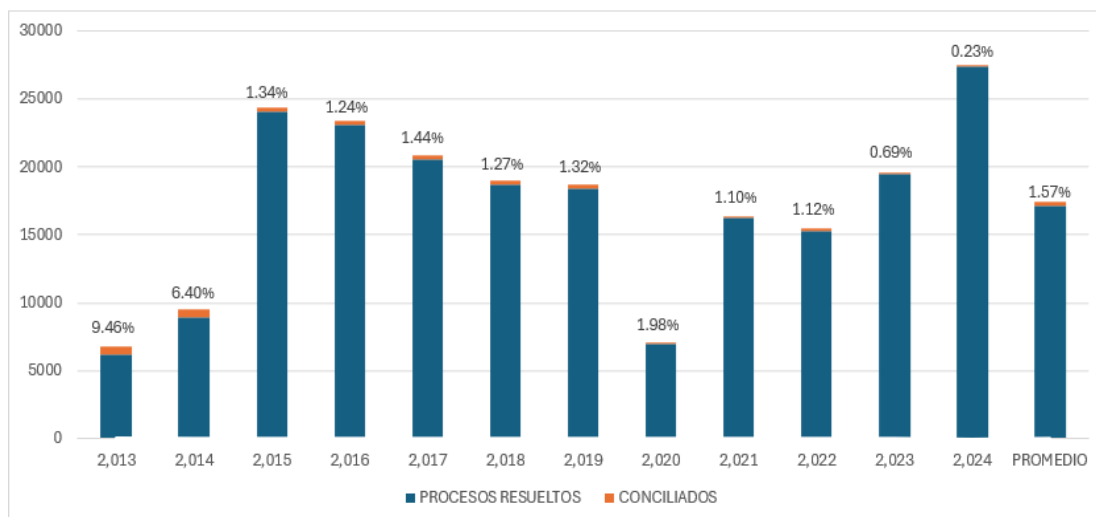
**Gráfico 16: Conciliaciones en Juzgados Especializados Laborales a cargo de la NLPT en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

<sup>21</sup> Situación que cambió luego de la pandemia del Covid-19, pues al haberse implementado las audiencias virtuales, el Juzgado requiere al demandado que presente la contestación de la demanda por vía electrónica de forma previa a la audiencia de conciliación.

**Gráfico 17: Conciliaciones en Juzgados de Paz Letrado Laborales a cargo de la NLPT de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Como se puede apreciar, entre los años 2013 y 2024, solo el 2.59% y el 1.57% de los procesos que fueron resueltos en primera instancia concluyeron por conciliación de las partes en los Juzgados Especializados y Juzgados de Paz Letrado Laborales a cargo de la NLPT en la Corte Superior de Justicia de Lima, respectivamente. Y ese porcentaje resulta preocupante, pues, como se advirtió en los gráficos 8 y 11, el porcentaje de demandas declaradas fundadas o fundadas en parte es bastante alto. Entonces, o es que el Juez no destina los esfuerzos necesarios o no cuenta con las técnicas necesarias para que las partes arriben a un acuerdo, y/o las partes no cuentan con los incentivos necesarios para ello (no hay una cultura conciliatoria), y/o los abogados de las partes están entorpeciendo el uso de este mecanismo.

En aquellos procesos ordinarios laborales en los que las partes no arriban a un acuerdo, esa audiencia de conciliación solo representa una recarga en la agenda del Juzgado, y una demora en la solución de la controversia. Pero justamente para evitar ello en esos casos en los que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar mayores medios probatorios, la NLPT reguló una herramienta, que es

el juzgamiento anticipado<sup>22</sup>. Lamentablemente, este mecanismo o facultad procesal, no es utilizado con la frecuencia deseada por los jueces en la Corte Superior de Justicia de Lima, como se refleja en el siguiente cuadro:

**Gráfico 18: Juzgamientos anticipados en Juzgados Especializados Laborales a cargo de la NLPT de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**



**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en el Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

Como queda expuesto en este cuadro, el número de procesos que son sentenciados en primera instancia luego de un juzgamiento anticipado no supera ni el 20% de los casos resueltos en la Corte Superior de Justicia de Lima. Ello evidencia que su uso sigue siendo limitado, quizás por una cultura procesal apegada al cumplimiento del rito, quizás por la recarga de la agenda del juzgado, o quizás porque el juez y/o las partes no se prepararon para un juzgamiento anticipado. Independientemente del motivo, queda claro que hay algo que se debe corregir en este punto, ya sea en la capacitación de los magistrados, y/ o en el diseño del proceso laboral peruano para evitar que la solución de los conflictos se dilate.

<sup>22</sup> El último párrafo del artículo 43 de la NLPT, establece que “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.”

De las estadísticas revisadas en este segundo capítulo, se puede concluir que, si bien la NLPT marcó un hito en nuestro país al implementar la oralidad y los principios de concentración, inmediación y celeridad, no ha logrado la eficacia deseada en la Corte Superior de Justicia de Lima debido a que aún persisten varios problemas estructurales que limitan su impacto en la formalización del empleo, y en la solución de los conflictos laborales. Los trabajadores no ven en el sistema de justicia laboral una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos laborales, que garantice la vigencia plena de esos cuatro aspectos esenciales que debe cumplir el proceso: la accesibilidad; la obtención de sentencias debidamente motivadas y congruentes; que la decisión judicial sea emitida en plazos razonables; y, que las sentencias sean ejecutadas efectivamente.

Sin embargo, ello no se debe al diseño del proceso laboral en la NLPT – sin perjuicio de que puede mejorarse en algunos aspectos – sino principalmente a la falta de políticas públicas por parte del Estado que permita a los trabajadores superar barreras como el desconocimiento de los derechos laborales, los mecanismos de solución de controversias, los costos que implican un proceso laboral, el acceso a traductores o intérpretes, la desconcentración judicial a partir de la implementación de más órganos judiciales, y la corrupción.

Otro de los problemas que enfrenta el proceso laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima es la sobrecarga judicial, que se eleva año tras año, y el propio Estado tiene una responsabilidad directa en este punto, no solo por la falta de dependencias judiciales suficientes, sino también porque 6.3 de cada 10 demandas laborales interpuestas ante los Juzgados Laborales Especializados son en su contra.

Por otro lado, si bien el plazo legal previsto en la NLPT no contraviene el derecho a un plazo razonable, hemos visto que, en los hechos, este no se cumple en la Corte Superior de Justicia de Lima. Para el año 2024, los procesos abreviados laborales están demorando un promedio de 1,480 días naturales, mientras que los procesos ordinarios un promedio 1,818 días naturales, y la tendencia es que ese número de días se siga incrementando si no se atacan los problemas estructurales relacionados con el número de dependencias judiciales, la etapa de ejecución, la emisión de las sentencias, entre otros. A ello se suma que el proceso ordinario laboral cuenta con una audiencia especial de conciliación, que no está logrando su finalidad, dilatando innecesariamente la resolución del conflicto, y que en pocos casos se aplica el juzgamiento anticipado.

No debemos olvidar que la demora excesiva para resolver los procesos quiebra todos los principios que inspiran la NLPT y genera desconfianza en el sistema judicial. El gran perjudicado de todo esto termina siendo el trabajador, que por todo esto muchas veces prefiere no iniciar una acción legal para defender sus derechos laborales. Para el empleador (en los casos en los que la demanda finalmente es declarada fundada total o parcialmente), la demora del proceso finalmente se traduce en el pago de los intereses legales laborales que son bajos en nuestro país, y que refuerza la idea de un sistema poco disuasivo frente a los incumplimientos laborales o la demora de los procesos.

Queda claro que gran parte de estos problemas estructurales, en su mayoría, no podrían ser solucionados por el diseño del proceso laboral, pero sí habría aspectos que podrían implementarse en ese diseño para mitigarlos. Tomando en cuenta todo ello, en el siguiente capítulo evaluaremos si los cambios propuestos por el proyecto de Código Procesal del Trabajo realmente podrían solucionar los problemas que enfrenta nuestra justicia laboral, y si representan una mejora respecto a los cuatro aspectos esenciales que debe considerar el proceso laboral para el acceso a la justicia, desarrollados en el primer capítulo. Asimismo, sugeriremos algunas modificaciones que podrían implementarse para mejorar el proceso laboral peruano tomando en cuenta su verdadera dimensión.

### Capítulo 3

#### SOLUCIONES PROPUESTAS Y NUEVAS PERSPECTIVAS

En los capítulos previos hemos concluido que el proceso judicial laboral termina siendo solo una de las manifestaciones del acceso a la justicia en materia laboral, a la que los trabajadores se ven en la necesidad de acudir para asegurar la plena vigencia y protección de sus derechos laborales. Tenemos claro que el proceso judicial laboral por sí solo no va a solucionar todos los problemas de acceso a la justicia en materia laboral de nuestro país, pero también es cierto que la eficiencia del sistema judicial puede repercutir en la conducta de los actores sociales, influyendo en el cumplimiento voluntario de las normas laborales y en la prevención de los conflictos.

Desde una perspectiva del derecho al acceso a la justicia, lo que debemos esperar y exigir de un proceso judicial laboral es que sea diseñado tomando en cuenta, entre otros, esos cuatro aspectos esenciales que hemos desarrollado, como son la accesibilidad, que las sentencias sean debidamente motivadas y congruentes, que las decisiones judiciales sean emitidas en plazos razonables, y que las sentencias sean ejecutadas efectivamente.

La NLPT introdujo acertadamente una serie de reformas necesarias enfocadas en esos aspectos esenciales. Sin embargo, con el pasar de los años, las estadísticas nos muestran que la NLPT no logró la eficacia deseada en la Corte Superior de Justicia de Lima, y los trabajadores siguen sin ver el sistema judicial laboral como una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos laborales. Si bien ello se debe principalmente a problemas estructurales que no podrían ser solucionados con el diseño del proceso laboral, tal como hemos podido apreciar en el capítulo anterior, cabe preguntarse si habría aspectos que podrían implementarse en ese diseño para mitigarlos.

Por ello, en el presente capítulo revisaremos los principales cambios propuestos en el proyecto de Código Procesal del Trabajo. Analizaremos si estos realmente pueden solucionar los problemas que enfrenta nuestra justicia laboral, y en particular los relacionados a esos cuatro aspectos esenciales que se deben considerar en el diseño de un proceso laboral, y si representan una mejora respecto al modelo vigente regulado por la NLPT.

Asimismo, se propondrán algunas modificaciones que podrían implementarse en el proceso laboral, justamente vinculadas con esos cuatro aspectos esenciales del proceso laboral, y que traten de superar los problemas que hemos advertido en el segundo capítulo. Así, abordaremos la mejora en la ejecución de las sentencias, y el fortalecimiento del uso de la tecnología.

### **3.1. Las propuestas del proyecto de Código Procesal Laboral**

En enero del 2024, el expresidente del Poder Judicial, Javier Arévalo Vela, presentó un proyecto de Código Procesal del Trabajo en el que propone derogar la NLPT con un diseño procesal distinto. El objetivo de ese proyecto sería ofrecer a los ciudadanos un proceso más célere en favor de la protección de sus derechos laborales y, “ahora sí”, solucionar “nuestros problemas de la justicia en materia laboral”.

Sobre la base de ese proyecto, en octubre de 2024 el Poder Ejecutivo presentó el proyecto de Ley N° 9249/2024-PE, Ley que aprueba el Código Procesal del Trabajo, que fue discutido en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República, y dio lugar a un Dictamen presentado en abril de 2025<sup>23</sup>.

Los principales cambios que propone el proyecto de Código Procesal del Trabajo, respecto a la NLPT, son los siguientes<sup>24</sup>:

---

<sup>23</sup> Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 8960/2024-CR y 9249/2024-PE.

<sup>24</sup> Nos centraremos solo en aquellos cambios vinculados con el diseño estructural del proceso laboral, y que tendrían impacto en los cuatro aspectos esenciales que hemos desarrollado en este trabajo.

- Plantea la creación de un “Proceso Único Laboral”, en reemplazo de los procesos ordinarios y abreviados de la NLPT, que sería supuestamente “más ágil y especializado”<sup>25</sup>.

Por la forma como está estructurado, solo está unificando ambos procesos (ordinario y abreviado) bajo las reglas del abreviado de la NLPT, pero sin precisar cuál es el plazo para contestar la demanda o en qué momento se hace; sin regular un plazo legal para la realización de la audiencia única; y, ampliando la posibilidad de diferir el fallo de la sentencia de 5 a 10 días hábiles posteriores a la audiencia.

- Incorpora el “Proceso Monitorio” para pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a 100 unidades de referencia procesal y “a los demás casos previstos en la ley”, sin que en ella se establezcan otros supuestos.

Para acceder a este proceso, se exige que, en forma previa, el trabajador presente una “reclamación gratuita” ante la autoridad administrativa de trabajo, o pagada ante los conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. En caso de que las partes no arriben a un acuerdo, o este fuera parcial, el trabajador recién podrá interponer su demanda ante el juez de paz letrado en materia laboral.

Sin que haya contradictorio, si el juez estima fundadas las pretensiones del demandante (lo cual exigiría que haya prueba indubitable de la deuda) emite un requerimiento de pago contra el demandado. No se precisa el plazo que tiene el juez para emitir esa decisión.

Contra la decisión del juez, ya sea que estime fundada la demanda o no, las partes pueden presentar una oposición dentro de los 10 días hábiles siguientes a su notificación. Luego, el juez debe citar a las partes a una audiencia única, que deberá realizarse dentro de los 15 días hábiles de presentada la oposición. No se advierte que el desarrollo de esa audiencia única difiera de la regulada para el “Proceso Único Laboral”.

---

<sup>25</sup> En palabras del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en: <https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/1041219-consejo-de-ministros-aprueba-proyecto-del-codigo-procesal-del-trabajo-impulsado-por-el-miniusdh>

La sentencia deberá ser emitida al término de la audiencia, y solo se podrá diferir el fallo por el plazo de 3 días hábiles posteriores a la audiencia, en los casos de interés colectivo o causas que representen especial complejidad.

- Incorpora el “Proceso de tutela de los derechos fundamentales” restringido a algunos supuestos<sup>26</sup>, y al que le otorga una tramitación urgente y preferente respecto de todos los demás casos que se sigan en el órgano jurisdiccional.

Si en la demanda el trabajador solicita como medida cautelar la suspensión de los efectos del acto impugnado, dentro del día siguiente de la admisión de la demanda<sup>27</sup> el juzgado cita a las partes a una audiencia preliminar, al término de la cual resuelve el pedido cautelar mediante auto dictado a viva voz.

En lo que respecta al expediente principal, el juez debe citar a las partes a una audiencia de conciliación y juicio dentro de los 10 días hábiles siguientes a la admisión de la demanda. No se precisa cuál es el plazo para contestar la demanda, ni en qué momento se debe presentar. Tampoco se indica cómo se deberá desarrollar esa audiencia de conciliación y juicio, pero entendemos que también debe ser similar a la audiencia única del “Proceso Único Laboral”.

La sentencia deberá ser emitida en el plazo de 3 días hábiles posteriores a la audiencia, y será ejecutada provisionalmente incluso si la resolución es apelada<sup>28</sup>.

- Incorpora el “Proceso de conflictos colectivos jurídicos” para aquellas demandas *“que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o de un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación de la interpretación de una ley, convenio colectivo, pacto, costumbre o de una decisión empresarial de carácter colectivo”*<sup>29</sup>. A este proceso también se le da un carácter urgente, y una preferencia absoluta sobre los demás casos que se sigan en el órgano jurisdiccional, a excepción de los procesos de tutela de derechos fundamentales.

---

<sup>26</sup> Previstos en el artículo 65°.

<sup>27</sup> Que, en principio, serían dentro de los 5 días de recibida la demanda, salvo que esta no cumpla con algún requisito.

<sup>28</sup> Aunque no se menciona cuál es el plazo para impugnar. No se indica si se aplica el plazo regulado para el proceso único laboral, o si se aplica algún otro.

<sup>29</sup> Artículo 73°.

Para acceder a este proceso se exige que, en forma previa, se solicite una conciliación o mediación ante la autoridad administrativa de trabajo, o ante un conciliador privado. En caso de que las partes no arriben a un acuerdo, o este fuera parcial, recién se podrá interponer la demanda ante el juzgado competente.

En el auto admisorio de la demanda, se le concede al demandado el plazo de 10 días hábiles para que la conteste<sup>30</sup>, y se cita a las partes a una audiencia que se deberá realizar dentro de los 15 días hábiles siguientes a la admisión. Tampoco se precisa cómo se deberá desarrollar esa audiencia de conciliación y juicio, pero entendemos que también debe ser similar a la audiencia única del “Proceso Único Laboral”.

La sentencia deberá ser emitida en el plazo de 3 días hábiles posteriores a la audiencia. Su ejecución se inicia a solicitud escrita de los sujetos legitimados. El juez le concede al demandado el plazo de un mes – prorrogable por un mes más – para que individualice la deuda y proponga una fórmula de pago. Igual plazo (hasta 2 meses) le concede al ejecutante para que manifieste si está de acuerdo. De estarlo, el juez otorga un plazo no mayor a 30 días para que el demandado cumpla. Si el ejecutante no está de acuerdo, deberá aportar una prueba pericial o pedirle al juez que nombre un perito.

- Incorpora una audiencia de ejecución de las resoluciones judiciales firmes, y de actas de conciliación y transacción judicial<sup>31</sup>, a fin de que las partes se pongan de acuerdo respecto a la forma y modo de ejecución. De no haber acuerdo, el juez decide conforme a los propios términos de la resolución a ejecutarse. Si el obligado no asiste a la audiencia de ejecución, el juez ejecuta la resolución conforme a lo solicitado por el demandante, sin admitir recurso alguno del obligado, salvo que resulte excesiva a sus obligaciones.
- Aumenta la cuantía para que el proceso laboral sea gratuito para el prestador de servicios (a no mayor de 100 unidades de referencia procesal, cuando en la NLPT es no mayor a 70 unidades de referencia procesal)<sup>32</sup>. En el mismo sentido, se amplía la posibilidad de que los prestadores de servicios puedan comparecer al proceso sin abogado cuando el

---

<sup>30</sup> En los demás casos, no se menciona en qué momento se presenta la contestación de la demanda.

<sup>31</sup> Artículo 47°.

<sup>32</sup> Artículo III del Título Preliminar.

total reclamado no supere las 100 unidades de referencia procesal<sup>33</sup> (cuando en la NLPT el tope es no mayor a 70 unidades de referencia procesal).

- Se incorpora la obligación de expedir, juntamente con la sentencia, una carta de lectura fácil que resuma lo resuelto, cuando en el proceso participen niños, niñas, adolescentes o personas con discapacidad<sup>34</sup>.
- Se relativiza la obligación de los jueces por no cumplir los plazos previstos en el Código, cuando, por lo menos, han cumplido con la carga mínima establecida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial<sup>35</sup>.
- Se establece que la inasistencia de ambas partes a la audiencia de vista de la causa determina que se declare el desistimiento del recurso de apelación<sup>36</sup>.

### **3.2. Análisis de las propuestas del proyecto sobre la base de los cuatro aspectos esenciales desarrollados previamente**

Veamos ahora, desde una perspectiva de los cuatro aspectos esenciales que hemos desarrollado, si este proyecto de Código Procesal del Trabajo representa un avance respecto de la NLPT, y si realmente es la solución frente a los problemas que hemos evidenciado en el segundo capítulo de este trabajo.

**En cuanto a la accesibilidad**, el proyecto de Código Procesal del Trabajo presenta algunos avances, como lo es el aumentar la cuantía para que el proceso laboral sea gratuito, y para la participación facultativa del abogado del prestador de servicios, pues atacan la barrera económica que existe para recurrir al proceso. Asimismo, lo es el incorporar una carta de lectura fácil que resuma lo resuelto, cuando en el proceso participen niños, niñas, adolescentes o personas con discapacidad, pues mitiga el obstáculo que representa el

---

<sup>33</sup> Artículo 17.5.

<sup>34</sup> Artículo 33.5.

<sup>35</sup> Artículo VII del Título Preliminar.

<sup>36</sup> Artículo 35.2 literal e). El cual se contradice con el literal b) del mismo artículo, según el cual *“No es aplicable el desistimiento si no concurre el prestador de servicios cuando este interpone el recurso de apelación.”*

lenguaje jurídico en esos casos, y reduce la sensación de dificultad para acceder al Poder Judicial.

Sin embargo, hay otras propuestas de cambio que, en lugar de favorecer la accesibilidad, la restringe y puede significar un desincentivo para que las personas recurran al proceso para hacer efectivos sus derechos laborales.

Una de esas propuestas de cambio es el exigir la reclamación o conciliación previa en el proceso monitorio. Recordemos que este proceso está dirigido a pretensiones de pago no superiores a 100 unidades de referencia procesal, es decir, justamente a esas pretensiones respecto de las cuales se ha propuesto la gratuidad del proceso, por lo que resulta contradictorio que se le imponga una carga previa para recurrir al proceso judicial.

Como hemos visto previamente, el ingreso promedio mensual en el Perú es de S/ 1,674.40, y tenemos un alto nivel de informalidad en el país<sup>37</sup>, por lo que los reclamos de pago no superiores a 100 unidades de referencia procesal deberían ser los más comunes, pero no lo son<sup>38</sup>. En ese contexto, exigir que esos trabajadores que en su mayoría no recurre al proceso judicial laboral deban acudir ahora a una reclamación o conciliación previa, incurriendo en costos por el tiempo y dinero que ello puede generar, desincentivaría aún más el uso del sistema de justicia, configurando así una barrera adicional para que puedan acceder al proceso laboral.

A ello se debe agregar que el acudir a una reclamación o conciliación previa tampoco asegura una solución pronta y sería más bien una mera formalidad, pues las estadísticas demuestran que en nuestro país no hay una cultura de conciliación<sup>39</sup>, ya que solo el 2.59% y el 1.57% de los procesos que fueron resueltos en primera instancia concluyeron por conciliación de las partes en los Juzgados Especializados y Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, respectivamente. Por lo tanto, la propuesta de exigir una reclamación o conciliación previa, en nuestro contexto, resulta contraria a la accesibilidad que debe garantizar el derecho al acceso a la justicia.

---

<sup>37</sup> Ver gráfico 2.

<sup>38</sup> Ver gráficos 9 y 10.

<sup>39</sup> Ver gráficos 16 y 17.

Otro aspecto preocupante es que, si el trabajador no concurre a la audiencia programada para la reclamación o conciliación previa, se dará término a ese trámite, y se dispone que el trabajador podrá accionar judicialmente a través del proceso único laboral<sup>40</sup>. Sin embargo, esa posibilidad de tramitar pretensiones de pago no superiores a 100 unidades de referencia procesal en el proceso único laboral no está prevista en los supuestos de competencia de la misma norma<sup>41</sup>, por lo que el trabajador se quedaría en un limbo sin posibilidad de que su reclamo sea conocido, negándosele el acceso a la justicia.

Por otro lado, tomando en cuenta la realidad del mercado laboral peruano, en el que más del 70% está en la informalidad, la posibilidad de que el proceso monitorio pueda ser efectivo es reducida, y más bien se sometería al trabajador a un proceso más engorroso y costoso, limitando su accesibilidad.

En efecto, debemos tener en cuenta que, como señala Ciudad (2024), el proceso monitorio tiene como objetivo *“evitar los juicios innecesarios cuando de las pruebas acompañadas por el trabajador se deriva con claridad la existencia de una deuda”*. Por ello, el proyecto de Código Procesal Laboral exige que el trabajador acompañe a su demanda el contrato de trabajo, libros de planilla, libros contables, boletas de pago de remuneraciones, registros de asistencia, y cualquier otro documento<sup>42</sup>, que permitan al juez tener suficiente certeza sobre la existencia de la deuda para que, sin contradictorio, acoja el pedido y requiera el pago al demandado.

Es decir, para que este proceso monitorio funcione, el trabajador tiene que aportar documentos suficientes que acrediten la existencia de la deuda fuera de toda duda razonable. Todos aquellos casos en los que se discuta la existencia del vínculo laboral, o la desnaturalización de alguna figura laboral, el Juez tampoco podría emitir el requerimiento de pago sin contradictorio, que es justamente lo que generaría la celeridad en el proceso.

Según Ciudad (2024), en Chile la implementación del proceso monitorio (cuya regulación es similar a la propuesta por el proyecto de Código Procesal del Trabajo) habría conseguido acortar la duración de los procesos laborales. Sin embargo, Chile es un país en el que la

---

<sup>40</sup> Artículo 57.

<sup>41</sup> Artículos 1 y 2.

<sup>42</sup> Artículo 56.2.

tasa de ocupación formal para el año 2024 está por encima del 70%<sup>43</sup>, por lo que hay una mayor posibilidad de que los trabajadores cuenten con los documentos suficientes para recurrir al proceso monitorio. En ese sentido, es más viable que los jueces puedan emitir el requerimiento de pago sin contradictorio sin desnaturalizar el proceso monitorio<sup>44</sup>.

En cambio, en Perú la situación es exactamente al revés; más del 70% de la población está en la informalidad<sup>45</sup>, y difícilmente cuenten con los documentos suficientes que acreditar la existencia de la deuda fuera de toda duda razonable. Justamente por eso es por lo que nuestro proceso laboral regula la inversión de la carga de la prueba, y por lo que la NLPT incluyó la presunción de laboralidad.

Es más, en España, y a pesar del alto nivel de empleo formal, Esteve-Segarra (2020) considera que el carácter documental del proceso monitorio (esto es, la necesidad de aportar documentos de los que se advierta la existencia de la deuda fuera de toda duda razonable), es uno de los motivos por los que este proceso habría fracasado en la jurisdicción laboral de ese país, dado que no es común que las deudas laborales de pequeña cuantía estén documentadas con la suficiencia requerida.

Entonces, si no prospera esa etapa inicial del proceso monitorio que le permita al juez emitir el requerimiento de pago sin contradictorio, similar a una etapa ejecutiva, el trabajador tendrá que presentar una oposición, y pasar a una audiencia única. En consecuencia, en la mayoría de los casos, para que los reclamos de pago no superiores a 100 unidades de referencia procesal puedan ser debatidos ante un juez, el trabajador tendrá que presentar una reclamación o conciliación previa, luego su demanda, y luego una oposición, con los costos que ello genera, sometiéndolo a un proceso mucho más engorroso, y limitando su accesibilidad, como se puede apreciar en el siguiente flujograma del proceso monitorio:

---

<sup>43</sup> De acuerdo con el Boletín Estadístico del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, Edición N° 317, del 28 de marzo de 2025.

<sup>44</sup> Por “desnaturalizar el proceso monitorio” nos referimos a la posibilidad de que los jueces emitan los requerimientos de pago sin contradictorio sin contar con documentos que les permita tener suficiente certeza sobre la existencia de la deuda.

<sup>45</sup> Ver gráfico 2.



Si bien se regula con mayor énfasis la responsabilidad de los jueces por el apartamiento inmotivado de los Plenos Jurisdiccionales, los precedentes o la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema<sup>47</sup>, lo cual podría generar una disminución de sentencias revocadas o anuladas<sup>48</sup>, ello no garantiza sentencias claras que permitan a las partes entender el sentido del fallo, menos aún con la reducción del plazo para sentenciar en las propuestas de proceso monitorio, de tutela de derechos fundamentales y de conflictos colectivos jurídicos.

**En cuanto a que las decisiones judiciales sean emitidas en un plazo razonable,** consideramos un acierto la propuesta de audiencia única en los diferentes procesos laborales, porque la realidad demuestra que la audiencia de conciliación del proceso ordinario no está teniendo la utilidad que se esperaba<sup>49</sup>. Así las cosas, no tendría mucho sentido tener que programar una audiencia que está sirviendo únicamente para cumplir con el rito de preguntar a las partes si tienen alguna propuesta de conciliación – sin ninguna intención de realmente acercar a las partes, debido a la falta de cultura conciliatoria de las partes, y la recargada agenda que tienen los juzgados – y correr traslado de la contestación demanda, retrasando el proceso un aproximado de 182 días<sup>50</sup>.

Sin embargo, más allá de eso, el proyecto no toma en cuenta que el incumplimiento del plazo razonable no se debe a que la NLPT regule plazos irrazonables, sino a la incapacidad del sistema de justicia para atender la carga procesal que existe, y que es generada en su mayoría por los procesos de la AFP y por el propio Estado<sup>51</sup>. Y esa carga se vería agravada con la incorporación del proceso de tutela de derechos fundamentales<sup>52</sup>, a pesar de que esas pretensiones ya cuentan con una protección en nuestro sistema a través del proceso de amparo<sup>53</sup>.

En ese sentido, no sería la mejor decisión trasladarlo a la justicia laboral, no solo porque se les quitaría a esas personas la posibilidad de acceder al Tribunal Constitucional, sino porque,

---

<sup>47</sup> Artículo VII del Título Preliminar.

<sup>48</sup> Ver gráficos 14 y 15.

<sup>49</sup> Ver gráfico 16.

<sup>50</sup> Ver cuadro 13.

<sup>51</sup> Ver gráficos 7 y 10.

<sup>52</sup> Al que se le da una tramitación preferente respecto de los demás asuntos postergando la solución de los procesos laborales regulares.

<sup>53</sup> A diferencia de España y Chile, que tienen una regulación similar respecto al proceso de tutela de derechos fundamentales, pero es porque no cuentan con un proceso de amparo como el peruano.

además, la consecuencia de ese incremento de carga procesal será que los casos se resuelvan en tiempos aún mayores a los actuales. Y ya el proyecto de Código Procesal Laboral ha previsto ese escenario, relativizando la responsabilidad de los jueces en el cumplimiento de los plazos en la medida de que, por lo menos, cumplan con la carga mínima establecida por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial<sup>54</sup>.

Por otro lado, y sin perjuicio de que los plazos de la NLPT no se han venido cumpliendo debido a la carga procesal que enfrenta nuestro sistema de justicia, los plazos que prevé el proyecto de Código Procesal Laboral, no representan necesariamente una mejora en el papel, a pesar de que se promociona como una norma mucho más célere.

En efecto, en el caso del proceso monitorio, además de regular una reclamación o conciliación previa, el proyecto no establece el plazo en el que la autoridad administrativa de trabajo o el centro de conciliación privado deben convocar a la audiencia, ni el plazo en el que se debe emitir la primera resolución luego de interpuesta la demanda, ni el plazo en el que se debe convocar a la audiencia única.

En el caso del proceso único laboral, no se regulan los plazos para convocar a la audiencia única, ni para emitir el concesorio de la apelación de sentencia, se repiten los demás plazos previstos en la NLPT para la admisión de la demanda, apelación de sentencia, remisión del expediente a la segunda instancia y programación de vista de la causa, y se incrementa de 5 a 10 días el plazo máximo para emitir las sentencias de primera y segunda instancia.

Sin perjuicio de ello, no debemos olvidar que la vigencia del derecho al plazo razonable no se traduce en simplemente regular en el papel plazos más cortos. El derecho al plazo razonable también implica que se den los plazos necesarios para garantizar el debido proceso de ambas partes, que involucra el derecho al contradictorio, la actuación de las pruebas que resulten necesarias, a la pluralidad de instancias, entre otros, y un espacio de tiempo que permita la reflexión sobre el debate jurídico que se ha puesto en conocimiento del juez, tanto de los hechos como de las pruebas aportadas, pues lo que se busca es una decisión justa.

---

<sup>54</sup> Artículo VII del Título Preliminar.

**En cuanto a la ejecución efectiva de las sentencias**, parece un desacierto la incorporación de la audiencia de ejecución de resoluciones judiciales firmes y de actas de conciliación y transacción judicial<sup>55</sup>, al menos como está propuesta. Se supone que la sentencia ya debe contener las prestaciones que debe cumplir el demandado, y, tratándose de obligaciones de dar suma de dinero, el monto líquido que debe pagar<sup>56</sup>, por lo que, consentida o ejecutoriada, el juez debe directamente ejecutarla. Lo mismo aplica respecto de la conciliación y transacción judicial, en las que el acuerdo ya debe contener la forma y modo en que se deben cumplir las obligaciones asumidas por las partes, pues, de lo contrario, no se entendería cómo es que el juez lo aprobó.

Por lo tanto, parecería innecesario convocar a una audiencia para “intentar que las partes se pongan de acuerdo sobre la forma y modo de ejecución de la sentencia o del acuerdo de conciliación o transacción judicial”, y más aún que pueda acceder a ejecutarlos en una forma distinta, pues el artículo 47.2 del proyecto prevé que *“si el obligado no asistiera a la audiencia de ejecución, el Juez procederá a ejecutar en forma íntegra la sentencia consentida y/o ejecutoriada conforme a lo solicitado por la parte vencedora, sin admitir recurso alguno a la parte vencida”*.

En el caso de los procesos de conflictos colectivos jurídicos, la propuesta del proyecto también resultaría contraria al derecho a la ejecución efectiva de las sentencias, y a que esta se dé en un plazo razonable. Como hemos señalado en el capítulo 1 del presente trabajo, si los trabajadores recurren a un proceso judicial en el marco de un Estado Constitucional de Derecho no puede significar únicamente la obtención de un papel que le reconoce un derecho.

Al interponer la demanda los trabajadores no están pidiendo que el juez solo determine quién tiene la razón, sino que en los hechos se materialice su derecho y ello implica la obligación del juez de hacer que se cumpla lo que ha resuelto. En ese sentido, los trabajadores no tienen por qué volver a pedirlo luego de que la sentencia adquiera calidad de cosa juzgada. Sin embargo, el proyecto prevé que la ejecución se iniciará recién cuando el sujeto legitimado lo solicite. Mientras ello no ocurra, se entiende que la ejecución del proceso quedará congelada, desconociendo el derecho a la ejecución efectiva de las sentencias.

---

<sup>55</sup> Artículo 47.

<sup>56</sup> Artículo 33.2.

Por otro lado, no resulta razonable que, en este tipo de procesos, tratándose de ejecución pecuniaria, se conceda a la parte ejecutada el plazo de un mes, prorrogable por un mes más, para individualizar la deuda y proponer una fórmula de pago. El tema no queda ahí, sino que el juez deberá correr traslado de esa propuesta a la parte ejecutante para que, en el plazo de un mes, prorrogable por un mes más, manifieste su conformidad; y, si no está de acuerdo, deberá aportar una prueba pericial, o solicitar al juez que nombre un perito para tal fin. Y, finalmente, no se regula un plazo para que se resuelva ese incidente.

Como vemos, no solo se está regulando un plazo para ejecución mayor al que tomaría la etapa de conocimiento del mismo proceso, sino que además requiere a la parte ejecutante que incurra en más gastos – prueba pericial – para oponerse a la propuesta que formule la parte ejecutada, todo lo cual contravendría el derecho a la ejecución efectiva de las sentencias, y a que esta se dé en un plazo razonable.

Luego de haber analizado los principales cambios que propone el proyecto de Código Procesal del Trabajo, se advierten algunos aspectos favorables, entre ellos, la propuesta de audiencia única en los diferentes procesos laborales, el incremento de la cuantía para acceder a la gratuidad del proceso y para la participación facultativa del abogado del prestador de servicios, así como la incorporación de una carta de lectura fácil en casos de especial vulnerabilidad.

Sin embargo, estas propuestas pueden ser introducidas a la NLPT sin necesidad de derogarla por completo. Más aún si los procesos que se propone introducir el proyecto de Código Procesal del Trabajo presentan deficiencias estructurales que no se ajustan a los aspectos esenciales que deben respetarse en el marco del derecho al acceso a la justicia.

La exigencia de trámites previos, la ausencia de regulación de algunos plazos procesales, y la complicación de la etapa de ejecución, no contribuyen a generar una reducción significativa de los tiempos de resolución de los casos, ni aumentará el acceso de los trabajadores a la justicia laboral. Por el contrario, tales deficiencias harían menos accesible el proceso laboral, y demorarían aún más una respuesta judicial que proteja los derechos laborales.

### 3.3. La ejecución “automática” de las sentencias

Como hemos visto en el capítulo anterior<sup>57</sup>, se viene produciendo un cuello de botella en la etapa de ejecución, incumpliendo con uno de los aspectos esenciales del proceso laboral, como lo es la ejecución efectiva de las sentencias. Año tras año se siguen incrementando los procesos en esa etapa, y a diciembre de 2024 ya eran 102,090 procesos, superando el número de procesos que había en trámite. Es decir que, aun cuando el trabajador obtenga una sentencia favorable, no ve satisfecho su derecho de manera real. Pero, además, esa etapa está recargando el sistema de justicia, provocando con ello que los procesos en trámite no cumplan con los plazos previstos legalmente, todo lo cual deslegitima el proceso, y desincentiva su uso.

Es necesario que se implementen cambios al trámite de dicha etapa para asegurar la efectividad de las sentencias sin mayor dilación; y, además, para descongestionar nuestro sistema de justicia, permitiendo que la etapa de conocimiento pueda desarrollarse en consonancia con el derecho al plazo razonable. Las propuestas del proyecto de Código Procesal del Trabajo no corrigen el problema; por el contrario, hace más complicada la ejecución, y en algunos casos la pospone hasta que el trabajador la solicite, para luego conceder plazos mayores a los que debería tomar la etapa de conocimiento.

Una propuesta de solución sería que se regule la ejecución automática de la sentencia, para lo cual sería necesario un cambio en el diseño regulado en la NLPT, que comprenda también el impulso de oficio para que el juez disponga de todas las acciones que sean necesarias, y la previsión de desincentivos al incumplimiento. Ello conlleva también a que el Juez no traslade al trabajador la obligación de liquidar los intereses, los costos y las costas, sino que debería hacerlo de oficio, con los órganos de auxilio judicial.

La ejecución “automática” de la sentencia implicaría que:

---

<sup>57</sup> Ver gráfico 5.

- La sentencia de primera instancia deberá contener las prestaciones que debe cumplir el demandado, más los intereses legales generados a esa fecha<sup>58</sup>, la condena de costos y costas, así como el mandato de ejecución, señalando el plazo que tiene el demandado para cumplir con ello. Ese plazo debería ser el mismo que tiene para impugnar esa decisión. Es decir, o apela o cumple con lo sentenciado.
- Si el demandado apela la sentencia, la obligación impugnada se entenderá suspendida mientras se revisa la admisibilidad del recurso y, de ser el caso, hasta que se emita la resolución de vista.
- La sentencia de segunda instancia también deberá contener las prestaciones que debe cumplir el demandado, más los intereses legales generados a esa fecha, la condena de costos y costas, así como el mandato de ejecución, señalando el plazo que tiene el demandado para hacerlo. El demandado deberá cumplir el mandato, independientemente de que interponga el recurso de casación, pues, si lo desea interponer, ello deberá ser un requisito de admisibilidad del recurso.
- En el caso de obligaciones de dar suma de dinero, se mantendrá la posibilidad de que el demandado pida que no se endose el certificado de depósito judicial al demandante mientras no se resuelva el recurso de casación, pero se eliminará la posibilidad de hacerlo con la presentación de una carta fianza, pues la ejecución de esa carta supondría una mayor carga para el juzgado y demora.
- En este último caso, debería modificarse la exigencia de que el monto depositado judicialmente incluya los intereses estimados hasta dentro de un año de interpuesto el recurso, y de que ese cálculo sea efectuado por un perito, pues se trata de una suerte de azar, además de que representa mayores costos a las partes por la necesidad de contratar a un perito. En su lugar, se debería considerar un porcentaje del monto que resulte de la suma del capital, intereses a la fecha de interposición del recurso, los costos

---

<sup>58</sup> Es cierto que los intereses se deben calcular hasta la fecha de pago de la obligación principal, pero consideramos que la diferencia por unos días de intereses es preferible a dilatar el cumplimiento de los intereses costos y costas. Otra opción sería que, con la publicación de la sentencia en la página web del Poder Judicial, se registre una deuda en el Banco de la Nación, y que el sistema calcule automáticamente los intereses a la fecha de pago. En ese caso, la sentencia tendría que contener algún número de identificación de la deuda en el Banco de la Nación para que el demandando cumpla con su pago.

y costas. Adicionar el 5% de la suma de esos conceptos parecería razonable, considerando el tiempo que demora el trámite del proceso en la Corte Suprema, y la tasa de interés anual promedio que ha tenido el país en los últimos años.

- Si el recurso de casación es desestimado, o, habiéndose amparado, determina el pago de alguna suma, la misma Corte Suprema debería disponer el endoso del certificado de depósito judicial a favor del demandante por las sumas reconocidas en el proceso. Si ese 5% adicional no cubre los intereses generados entre la interposición del recurso de casación y el pronunciamiento de la Corte Suprema, en la misma resolución que se dispone el endoso del certificado la Corte Suprema deberá disponer el pago de la suma restante, otorgando un plazo para ello, y la verificación de su cumplimiento corresponderá al juzgado de primera instancia.

Para la aplicación de la ejecución automática, cobra vital importancia el expediente judicial electrónico<sup>59</sup>, pues ello eliminará el tiempo que toma la formación de los cuadernos o la remisión del expediente, y permitirá que la instancia que corresponda tenga acceso al cuaderno de ejecución.

Asimismo, es importante que se regulen los desincentivos necesarios para que los empleadores cumplan oportunamente con sus obligaciones. Ello pasa por la imposición de multas lo suficientemente disuasivas; evaluar la posibilidad de imponer intereses legales más altos (ya sea que se apliquen a toda la deuda laboral, o que los intereses legales regulares se doblen a partir del día en que el juzgado haya dispuesto su pago); y, que los juzgados dispongan automáticamente los embargos en caso de incumplimiento dentro del plazo otorgado, sin necesidad de que sea solicitado por el trabajador.

Estos cambios buscan eliminar o reducir las dificultades que encuentran los trabajadores en la etapa de ejecución de sentencia, evitándoles mayores acciones y costos adicionales, y, en especial, que la satisfacción de su derecho – una vez reconocido en una sentencia – se efectúe en un plazo razonable. Ello, a su vez, ayudará a descongestionar la carga procesal de procesos en ejecución, permitiendo que la etapa de conocimiento de los procesos pueda tomar menos tiempo.

---

<sup>59</sup> De acuerdo con la página web del Expediente Judicial Electrónico, a mayo de 2025 ya se ha implementado en 35 cortes superiores de justicia. [https://eje.pe/wps/wcm/connect/eje/s\\_eje2/as\\_info/as\\_cortes](https://eje.pe/wps/wcm/connect/eje/s_eje2/as_info/as_cortes)

Lamentablemente, el problema de la ejecución de las sentencias cuando el obligado es el Estado ya no depende del diseño del proceso laboral, sino de la voluntad del propio Estado y de aspectos operativos. Si bien se aprobó la Ley 30137, Ley que establece criterios de priorización para la atención del pago de sentencias judiciales, y su reglamento, mediante Decreto Supremo N° 003-2020-JUS, sería necesario que sus disposiciones se adecuen a esta propuesta de cambio y, en particular, a los plazos.

### **3.4. El fortalecimiento del uso de la tecnología y su regulación en la NLPT**

La NLPT representó un cambio en el uso de la tecnología en nuestra justicia laboral, pues permitió el empleo de mecanismos electrónicos e informáticos para el registro de las audiencias<sup>60</sup>, reguló la notificación de las resoluciones mediante sistemas de comunicación electrónicos<sup>61</sup>, y dispuso que el Poder Judicial implementaría una red electrónica para tal efecto, así como un soporte informático para el uso de los expedientes electrónicos<sup>62</sup>.

La propuesta de la NLPT tuvo varios obstáculos al inicio, pues nuestro sistema de justicia, en muchos lugares, no contaba con la infraestructura y elementos necesarios para aprovechar las ventajas de la tecnología. Fuera de Lima Metropolitana, la mayoría de las cortes superiores no contaba con salas de audiencia adecuadas o con los equipos necesarios para la grabación de las audiencias en audio y video. En las cortes que sí contaban con esos equipos, era complicado obtener la copia en soporte electrónico, además de los costos en tiempo y dinero que ello implicaba. El expediente judicial electrónico, por ejemplo, comenzó a implementarse recién en el año 2017 y de manera muy limitada. A finales del 2019 solo se había implementado en 88 órganos jurisdiccionales a nivel nacional, de los cuales solo 15 eran laborales<sup>63</sup>.

---

<sup>60</sup> Artículo 12.

<sup>61</sup> Artículo 13.

<sup>62</sup> Primera Disposición Transitoria.

<sup>63</sup> Mediante R.A. 256-2018-P-CSJLI/PJ se dispuso la implementación del EJE en siete juzgados de paz letrado de la NLPT en Lima; y, mediante R.A. 147-2019-P-CSJLIMANORTE/PJ se dispuso la implementación del EJE en el módulo corporativo laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, compuesta por 5 juzgados de paz letrado, 2 juzgados especializados de trabajo, y la Sala Laboral Permanente.

El impulso mayor vino con la pandemia del Covid-19, que aceleró – por obligación – el uso de la tecnología tanto en el desarrollo de los procesos laborales, como en su gestión administrativa. Se expandió el uso del expediente judicial electrónico en el país, se implementó la mesa de partes virtual, y se pasó a la realización de audiencias virtuales a través de la plataforma de Google Meet. La OCDE (2024) realizó un estudio sobre el impacto del expediente judicial electrónico en el país, y concluyó que este redujo significativamente la duración de los procesos en comparación con los que se tramitan con expedientes físicos. Por su parte, la realización de audiencias virtuales evitó que las partes sigan incurriendo en los tiempos de traslado al local del órgano jurisdiccional, así como los costos que ello generaba, combatiendo las barreras geográficas y económicas vinculadas a ello, y permitiendo una mayor accesibilidad al proceso.

Por lo tanto, no cabe duda de que el uso de la tecnología ha sido un aliado para favorecer el acceso a la justicia en nuestro país. Sin embargo, nuestra legislación no se ha adecuado a ello, por lo que es necesario que se implementen algunos cambios a la NLPT, y que son los siguientes:

- Regular expresamente en la NLPT que las audiencias se realizarán virtualmente como regla, salvo que el juzgado, mediante resolución motivada, justifique la necesidad de hacerlo presencialmente. Actualmente, la disposición de que las audiencias se realicen virtualmente está prevista en la Resolución Administrativa 162-2024-CE-PJ, del 16 de mayo de 2024; es decir, depende únicamente de la decisión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, que podría cambiar en cualquier momento sin mayor impedimento. Regulándolo expresamente en la NLPT, se garantiza la seguridad jurídica y se otorga previsibilidad a las partes, evitando así la discrecionalidad del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- Establecer que la resolución que programe fecha para una audiencia virtual debe contener necesariamente el enlace para acceder a la diligencia. Lo que ocurre actualmente es que el enlace es enviado a los correos electrónicos indicados por las partes los días previos, o incluso minutos antes de la audiencia, o a veces ni siquiera llega, generando incertidumbre en las partes, y afectando su derecho al acceso a la justicia. Más aún porque el número de teléfono que consignan en las resoluciones para

ponerse en contacto con el juzgado o con la sala de audiencias no funciona o es cambiado.

- Adecuar el artículo 16 de la NLPT, pues este señala que la demanda deberá ser presentada por escrito. Sin embargo, ya habiendo implementado la mesa de partes virtual, debería regularse que la presentación de la demanda también puede hacerse por esa vía. Con ello se garantiza la legalidad de esa modalidad, que reduce los tiempos y costos asociados a la presentación física de las demandas, y facilita la formación del expediente judicial electrónico.
- Regular un plazo especial para presentar la contestación de la demanda en los procesos ordinarios. Una de las ideas de la NLPT fue impulsar que los conflictos se resuelvan a través de la conciliación. Por ello, y con la finalidad de que el Juez y las partes no se vean influenciadas por los argumentos de defensa de la parte demandada, la NLPT estableció que, en el proceso ordinario laboral, el demandado debe presentar la contestación de la demanda en la misma audiencia de conciliación, solo en caso de que las partes no logren un acuerdo.

Con la implementación de las audiencias virtuales, y tomando en cuenta las dificultades que puede haber para que el demandado presente la contestación por medios electrónicos durante el desarrollo de la audiencia de conciliación, los juzgados requieren que sea presentada con una anticipación de 3 o 5 días hábiles, sin que haya una regla general, e incluso, en algunos casos, se apercibe con multa al demandado en caso de incumplimiento.

Las estadísticas nos han demostrado<sup>64</sup> que postergar la oportunidad para presentar la contestación de la demanda no ha tenido mayor efecto en la promoción de la conciliación, y más bien nos encontramos en una situación en la que se exige la presentación de la contestación en una oportunidad distinta a la prevista en la ley, generando una situación de incertidumbre. Por ello, es necesario regular ese plazo expresamente en la ley.

---

<sup>64</sup> Ver gráfico 16.

En el entendido de que en el proceso ordinario se ventilan materias más complejas que las sometidas al proceso abreviado, y que en este último el plazo para contestar la demanda es de 10 días hábiles desde el emplazamiento, un plazo razonable para contestar la demanda en el proceso ordinario sería de 15 o 20 días hábiles desde el emplazamiento, plazo que guardaría coherencia con el hecho de que la audiencia de conciliación debería ser programada entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda.

- Adecuar los artículos 33, 37 y 47 de la NLPT, en los que dispone que las partes deben concurrir presencialmente al despacho judicial para ser notificados con la sentencia respectiva, y establecer que esa notificación se efectuará a la casilla electrónica señalada en el proceso. La notificación presencial no representa beneficios para las partes procesales ni para el órgano jurisdiccional, sino más bien costos en tiempo y dinero para todos.

Estos cambios tienen la finalidad de consolidar y regular adecuadamente esas herramientas, y generar certeza jurídica a las partes, así como favorecer y garantizar la accesibilidad al proceso laboral.

Adicionalmente, sería recomendable implementar algunas medidas administrativas que coadyuvarían a esos cambios normativos, como la implementación de cabinas públicas en las cortes superiores de justicia, tanto para que los ciudadanos puedan participar en las audiencias virtuales, como para que accedan al expediente judicial electrónico, pues no podemos obviar la brecha digital que aún existe en algunos sectores o localidades geográficas de nuestro país.

Como hemos podido apreciar a lo largo de este capítulo, si bien el proyecto de Código Procesal del Trabajo contiene unos avances puntuales en el marco del derecho al acceso a la justicia, también es cierto que varios de los cambios estructurales que plantea constituyen un retroceso respecto a los aspectos esenciales que debe considerar el proceso laboral para el acceso a la justicia. Reemplazar la NLPT por el proyecto de Código Procesal del Trabajo no garantiza una justicia laboral más accesible, rápida, ni efectiva, y tampoco soluciona los problemas que enfrenta actualmente nuestro sistema de justicia.

La propuesta de audiencia única en los diferentes procesos laborales, el incremento de la cuantía para acceder a la gratuidad del proceso y para la participación facultativa del abogado del prestador de servicios, así como la incorporación de una carta de lectura fácil en casos de especial vulnerabilidad, son aspectos favorables que pueden incorporarse en la NLPT sin necesidad de reemplazar totalmente la norma.

A ello es necesario agregar otras reformas orientadas a los problemas que enfrenta nuestro sistema de justicia, como la automatización de la ejecución de la sentencia, y los cambios vinculados al fortalecimiento del uso de la tecnología, pues ello permitiría solucionar el cuello de botella que se produce actualmente en la etapa de ejecución, y mejoraría la accesibilidad al proceso, lo cual se encuentra alineado con los aspectos esenciales del proceso laboral, en el marco del acceso a la justicia.



## CONCLUSIONES

- El acceso a la justicia, desde un enfoque del Estado Constitucional de Derecho, se concibe como el derecho de las personas, sin distinción de sexo, raza, edad, identidad sexual, ideología política o creencias religiosas, a obtener, en general, una respuesta satisfactoria ante sus necesidades jurídicas, y a que el Estado garantice – no solo desde el papel sino de manera efectiva – que esa respuesta llegue a todos los miembros de la sociedad.
- En materia laboral, el derecho al acceso a la justicia involucrará el desarrollo legislativo de los derechos constitucionalizados; la generación de espacios de difusión a través del Ministerio de Trabajo, sindicatos y organizaciones de trabajadores, ONGs y otras organizaciones de la sociedad civil, entre otros, que permitan que todos los actores sociales tengan conocimiento de los derechos y obligaciones laborales; el establecimiento de condiciones adecuadas para la generación de empleo; y, la garantía de accesibilidad a procedimientos administrativos y judiciales accesibles, predecibles, céleres y eficaces que aseguren la plena vigencia y protección de los derechos laborales.
- El proceso judicial es solo una de las manifestaciones del acceso a la justicia en materia laboral, por lo que debemos abandonar la idea de que la implementación o modificación de un modelo procesal va a solucionar “todos” los problemas de acceso a la justicia laboral de nuestro país, pues el proceso no va a poder suplir todas las obligaciones del Estado –o sus deficiencias– en el marco de ese derecho.
- Lo que sí podemos exigirle al proceso laboral es que en su diseño cumpla con ciertos aspectos esenciales, sin los cuales no podría lograr su finalidad dentro del derecho al acceso a la justicia, como el que sea accesible, que las sentencias sean debidamente motivadas y congruentes, que las decisiones judiciales sean emitidas en plazos razonables, y que las sentencias sean ejecutadas efectivamente, entre otros.

- La NLPT marcó un hito en nuestro país al implementar la oralidad y los principios de concentración, inmediación y celeridad. Lamentablemente, no ha logrado la eficacia deseada en la Corte Superior de Justicia de Lima. Las estadísticas demuestran que los trabajadores, en su mayoría, no ven en el sistema de justicia laboral una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos laborales, pues enfrenta problemas de accesibilidad, de motivación adecuada y congruente de las resoluciones, de plazo razonable y de ejecución efectiva. Así, en el año 2024, solo 232 mil acciones fueron iniciadas por trabajadores, es decir, solo el 2.15% de la población ocupada a nivel nacional recurre al Poder Judicial; y, si lo analizamos respecto de la población con empleo informal, representa solo el 3.03%. Sin embargo, ello no se debe necesariamente al diseño del proceso, sino principalmente a problemas estructurales por la falta de políticas públicas del Estado.
- A pesar de que debería haber una alta litigiosidad de menor cuantía (considerando la tasa de informalidad y el ingreso promedio mensual, que es de S/ 1,674.40 para el año 2024), la justicia de paz letrada laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima ha estado prácticamente avocada a atender los procesos de pago de aportes a la AFP, que en promedio representan el 81.95% de las demandas ingresadas anualmente, lo que evidencia que los trabajadores no ven en el sistema de justicia laboral una herramienta para reclamar el respeto de sus derechos laborales.
- Si bien el plazo legal regulado en la NLPT no contraviene el derecho a un plazo razonable, en los hechos, este no se cumple en la Corte Superior de Justicia de Lima. Para el año 2024, los procesos abreviados laborales demoran un promedio de 1,480 días naturales, mientras que los procesos ordinarios un promedio 1,818 días naturales, y la tendencia es que ese número de días se siga incrementando debido a la sobrecarga judicial, constituyendo un desincentivo a los reclamos.
- Una de las razones de esa sobrecarga judicial es el cuello de botella que se produce en la etapa de ejecución en la Corte Superior de Justicia de Lima. Para el año 2024, los procesos que se encuentran en esa etapa (102,090) ya supera en número a los procesos en trámite (87,274), contraviniendo uno de los aspectos esenciales del proceso laboral, como lo es la ejecución efectiva de las sentencias, y repercutiendo en otro de los aspectos como lo es el derecho a un plazo razonable.

- El Estado también tiene una responsabilidad directa en la sobrecarga judicial, que se eleva año tras año, no solo por la falta de dependencias judiciales suficientes, sino también porque 6.3 de cada 10 demandas laborales interpuestas ante los Juzgados Laborales Especializados de la Corte Superior de Justicia de Lima son en su contra, considerando que el 75.11% de las demandas son declaradas fundadas (ya sea en su totalidad o en parte).
- A ello se suma que el proceso ordinario laboral cuenta con una audiencia especial de conciliación, que no está logrando su finalidad y dilata innecesariamente el conflicto en la Corte Superior de Justicia de Lima, pues solo el 2.59% y el 1.57% de los procesos que fueron resueltos en primera instancia concluyeron por conciliación de las partes en los Juzgados Especializados y Juzgados de Paz Letrado Laborales, respectivamente. Y ese porcentaje resulta preocupante, pues la tasa de demandas declaradas fundadas o fundadas en parte es bastante alto.
- Otro aspecto preocupante es que el 1 de cada 3 sentencias emitidas por los Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima son anuladas o revocadas por la segunda instancia. En el caso de los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, 1 de cada 4 sentencias son anuladas o revocadas por las Salas Laborales. Ello evidencia que hay un problema relacionado con la debida motivación y congruencia de las sentencias; y, el incumplimiento de ese aspecto esencial está incidiendo en la demora del trámite del proceso. Sin embargo, este problema tampoco se debe al diseño del proceso laboral, sino a la falta de capacitación de los jueces.
- El proyecto de Código Procesal del Trabajo presentado en el año 2024 propone derogar la NLPT con un diseño procesal distinto. Si bien ese proyecto contiene unos avances puntuales en el marco del derecho al acceso a la justicia, también es cierto que varios de los cambios estructurales que plantea constituyen un retroceso. Reemplazar la NLPT por el proyecto de Código Procesal del Trabajo no garantiza una justicia laboral más accesible, rápida, ni efectiva, y tampoco soluciona los problemas que enfrenta actualmente nuestro sistema de justicia.
- La propuesta de audiencia única en los diferentes procesos laborales, el incremento de la cuantía para acceder a la gratuidad del proceso y para la participación facultativa del abogado del prestador de servicios, así como la implementación de una carta de lectura fácil

en casos de especial vulnerabilidad, son aspectos favorables, pero que pueden incorporarse en la NLPT sin necesidad de reemplazar totalmente la norma.

- Tomando en cuenta los problemas que enfrenta actualmente nuestro sistema de justicia, es necesario que se implementen cambios al trámite de la etapa de ejecución para asegurar la efectividad de las sentencias sin mayor dilación. La que hemos denominado “ejecución automática de la sentencia” se centra en la obligación de que la sentencia ya contenga todas las prestaciones que debe cumplir el demandado, incluidos los montos que correspondan por intereses legales, costos y costas, sin trasladar al trabajador la obligación de liquidarlos.
- La “ejecución automática de la sentencia” involucra también el impulso de oficio para que el juez disponga de todas las acciones que sean necesarias, y la previsión de desincentivos al incumplimiento. Ello pasa por la imposición de multas lo suficientemente disuasivas; y, que los juzgados dispongan automáticamente los embargos en caso de incumplimiento dentro del plazo otorgado, sin necesidad de que sea solicitado por el trabajador.
- El uso de la tecnología ha sido un aliado para favorecer el acceso a la justicia en nuestro país, y tuvo una evolución importante a partir de la pandemia del Covid-19. Sin embargo, nuestra legislación no se ha adecuando a esos cambios, generando inseguridad jurídica y falta de previsibilidad a las partes, por lo que es necesario que se implementen algunas modificaciones a la NLPT que pasan por regular: (i) que las audiencias se podrán realizar virtualmente; (ii) que la resolución que programe fecha para una audiencia virtual debe contener necesariamente el enlace para acceder a la diligencia; (iii) que la presentación de la demanda también puede hacerse de manera virtual; (iv) un plazo especial para presentar la contestación de la demanda en los procesos ordinarios; (v) que la notificación de las sentencias se efectuará a la casilla electrónica señalada en el proceso.
- Adicionalmente, es necesario ejecutar algunas medidas administrativas que coadyuvarían a esos cambios normativos, como la implementación de cabinas públicas en las cortes superiores de justicia, tanto para que los ciudadanos puedan participar en las audiencias virtuales, como para que accedan al expediente judicial electrónico, pues no podemos obviar la brecha digital que aún existe en algunos sectores o localidades geográficas de nuestro país.

- Finalmente, para asegurar un seguimiento efectivo de los avances del sistema de justicia laboral en el Perú, y, en particular, de las propuestas de esta investigación, es necesario implementar indicadores verificables respecto a: la duración promedio de cada uno de los actos en la etapa de ejecución; el número total de procesos en etapa de ejecución por año; el porcentaje de sentencias cumplidas voluntariamente dentro de los plazos fijados por los jueces; el porcentaje de procesos que requieren medidas coercitivas para su ejecución; evaluación de la carga de trabajo por la etapa de ejecución en los juzgados de trabajo; porcentaje de expedientes judiciales laborales electrónicos respecto del total de expedientes; el tiempo promedio desde la presentación de la demanda hasta la programación de la audiencia de conciliación; duración promedio del proceso laboral (hasta su archivo definitivo) cuando la demanda es fundada o fundada en parte; porcentaje de audiencias virtuales frustradas por problemas técnicos; y, el uso de cabinas públicas judiciales.



## BIBLIOGRAFÍA

- Agnelli Faggioli, A., García, B. A., & Muñoz Alfonso, B. (2019). Justicia y derecho desde la perspectiva filosófica del orden social y cultura jurídica. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 2(1), 95-102.
- Ahrens, H., Rojas Aravena, F., & Sainz Borgo, J. C. (Eds.). (2015). El acceso a la justicia en América Latina: Retos y desafíos. Universidad para la Paz. 7-15; 279-312.
- Ampuero De Fuentes, V. (2013). Modificación del procedimiento laboral desde 1988-2013. En: Homenaje aniversario de la SPDTSS. 535-552.
- Arevalo Vela, J. (2010). Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú. En: Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Academia de la Magistratura. 15-24.
- Arevalo Vela, J. (2023). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Jurista Editores. 19-22.
- Argés, J. (2018). El acceso a la justicia concebido como derecho humano imperativo (ius cogens). *Estudios sobre Derecho y Justicia* N° 8. 73-92. [https://www.academia.edu/37956262/El\\_acceso\\_a\\_la\\_justicia\\_concebido\\_como\\_derecho\\_humano\\_imperativo\\_ius\\_cogens](https://www.academia.edu/37956262/El_acceso_a_la_justicia_concebido_como_derecho_humano_imperativo_ius_cogens)
- Balbuena, P. (2004). La justicia no tiene rostro de mujer. Obstáculos para el acceso a la justicia de las mujeres. En: *Aportes Andinos* No.12. Quito.
- Barbieri, P. C. (2015). El acceso a la justicia y la inclusión. [http://www.saij.gob.ar/pablo-carlos-barbieri-acceso-justicia-inclusion-dacf150195-2015-03-11/123456789-0abc-defg5910-51fca\\_nirtcod](http://www.saij.gob.ar/pablo-carlos-barbieri-acceso-justicia-inclusion-dacf150195-2015-03-11/123456789-0abc-defg5910-51fca_nirtcod).
- Bechara Llanos, A. (2011). Estado Constitucional de Derecho, principios, y derechos fundamentales en Robert Alexy. *Ciencia y Libertad*, 6(2), 63-76. ISSN 1794-7154.
- Berizonce, R. O. (2012). El “bloque de constitucionalidad” como pivote de las políticas públicas en el área de la justicia. *Derecho & Sociedad* 38. 344-351. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13132>

- Berizonce, R. O. (2021). Virtualidad y proyecciones del movimiento del acceso a la justicia. En: Derecho y Ciencias Sociales 6. 25–37. <https://revistas.unlp.edu.ar/dcs/article/view/11188>
- Bernales Rojas, G. (2019). El acceso a la justicia en el sistema interamericano de protección de los derechos humanos. *Ius et Praxis* 25 (3). 277-306.
- Birgin, H. y Kohen, B. (2006). El acceso a la justicia como derecho. En: Acceso a la justicia como garantía de igualdad: Instituciones, actores y experiencias comparadas. Editorial Biblos. 15-26. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=-YfatUXpwq4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=acceso+a+la+justicia+amplio+y+restringido&ots=xrqWdwSpnp&sig=TI7iYj-1srHCRK0MNUpUn4z8o6E#v=onepage&q&f=false>
- Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Themis* 65. 13-26.
- Canchari Palomino, S. & Chávez Huiñape, S. (2008). La oralidad y la reforma del proceso laboral peruano. Entrevista a Mario Parco Cosmópolis. *Derecho & Sociedad* N° 30. 20-23.
- Capelletti, M. y Garth, B. (1996). El acceso a la justicia. La tendencia en el movimiento mundial para hacer efectivos los derechos. México. Fondo de Cultura Económica.
- Citaly, A. & Pérez, O. (2022). El acceso a la justicia como un derecho humano en la construcción del estado de derecho. *Lex Mercatoria Doctrina, Praxis, Jurisprudencia y Legislación* N° 20. 2-19. <https://revistas.innovacionmh.es/index.php/lexmercatoria/article/view/1775>
- Ciudad Reynaud, A. (2013). Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina. En: Homenaje aniversario de la SPDTSS. 485-513.
- Ciudad Reynaud, A. (2017). Insuficiencia de las modalidades especiales del conflicto colectivo jurídico en la legislación procesal laboral peruana. Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Ciudad Reynaud, A. (2024). El proceso monitorio como parte de una profunda reforma procesal. En: IV Congreso internacional de derecho procesal laboral. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 800-811
- Congreso de la República del Perú. Celeridad y gratuidad en los procesos laborales: instrumentos internacionales, legislación nacional y comparada. Informe temático N° 40/2015-2016. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/ADDE3DCCDC0B87AC0525803C00776B93/\\$FILE/17\\_INFTEM40\\_2015\\_2016\\_celeridad\\_gratuidad\\_procesos\\_laborales.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/ADDE3DCCDC0B87AC0525803C00776B93/$FILE/17_INFTEM40_2015_2016_celeridad_gratuidad_procesos_laborales.pdf)
- Corrales Melgarejo, E. R. (2023). ¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social?

Revista de Derecho Procesal del Trabajo 6(7). 193-227. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.777>

- Cristoval de la Cruz, T. (2020). El principio de oralidad y la sentencia en procesos laborales. La realidad en la Corte de Junín. Revista de investigación de la Academia de la Magistratura. 175-188.
- Domínguez Haro, H. (2019). ¿Ser o no ser del Poder Judicial? Aproximación bibliográfica sobre el proceso de reforma, modernización, reestructuración y refundación de la judicatura nacional. Revista oficial del Poder Judicial, 9(11), 355-438.
- Elias Mantero, F. (2013). Necesidad de introducir algunas modificaciones a la nueva Ley Procesal de Trabajo. En: Homenaje aniversario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 559-573.
- Escobedo Cabello, R., & Téllez González, N. (2023). El derecho humano al acceso a la justicia, como límite a la discriminación de las personas con discapacidad en México. Revista Del Posgrado En Derecho De La UNAM, (e1). 131. <https://doi.org/10.22201/ppd.26831783e.2022.e.225>
- Espinoza Montoya, C. (2023). Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Revista De Derecho Procesal Del Trabajo. Vol. 6, N° 7. 229-259.
- Esteve-Segarra, A. (2020) ¿Por qué ha fracasado el procedimiento monitorio en la jurisdicción laboral? Revista Española de Derecho del Trabajo 228. 119-142. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/Por%20qu%20u%20C3%A9%20ha%20fracasado%20el%20procedimiento%20esteve.pdf>
- Foro de Estudios sobre la Administración de Justicia (FORES) (2005). El Acceso a la Justicia en América Latina. <https://foresjusticia.org/wp-content/uploads/2016/02/acceso-a-la-justicia-en-amecc81rica-latina-2005.pdf>
- Gamarra Vilchez, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. Derecho & Sociedad 37. 200-2011.
- La Rosa Calle, J. (2007). Acceso a la justicia: Elementos para incorporar un enfoque integral de política pública. En: Acceso a la justicia en el mundo rural. 19-37.
- La Rosa Calle, J. (2009). El acceso a la justicia como condición para una reforma judicial en serio. Derecho PUCP 62. 115-128.
- Lancheros-Gamez, J. (2009). Del Estado Liberal al Estado Constitucional. Implicaciones en la comprensión de la dignidad humana. Díkaion: revista de actualidad jurídica, 23(18), 247-267.

- Mamani Luque, I. (2024). El derecho al plazo razonable en la Nueva Ley Procesal de Trabajo: Un análisis de su aspecto procesal en los juzgados especializados y salas laborales de la CSJLIMA, durante el periodo 2017-2021. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Morales Nieves, C. (2017). El Acceso a la Justicia como Derecho Humano Fundamental: Llamado Constitucional al Desarrollo de Nuestra Democracia. <https://aldia.microjuris.com/wp-content/uploads/2018/03/escrito-para-microjuris-acceso-a-la-justicia.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2024), Estudio de la Justicia de la OCDE en el Perú: Hacia instituciones de justicia eficaces y transparentes para un crecimiento inclusivo, OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e32675d5-es>
- Organización de los Estados Americanos (OEA) (2007). Acceso a la justicia: Llave para la gobernabilidad democrática. OEA.
- Organización de los Estados Americanos (OEA) (2019). Guía de Principios sobre el acceso a la justicia. ([https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/informes\\_culminados\\_recientemente\\_Acceso\\_a\\_la\\_Justicia\\_GUIA.pdf](https://www.oas.org/es/sla/cji/docs/informes_culminados_recientemente_Acceso_a_la_Justicia_GUIA.pdf))
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2021). Acceso a la justicia laboral: instituciones y procedimientos judiciales en países sudamericanos seleccionados. OIT.
- Ortiz Ahlf, L. (2011). El derecho al acceso a la justicia. Universidad Nacional Autónoma de México. (<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2547/20.pdf>)
- Ortiz Sanchez, J. (2014). El derecho fundamental del acceso a la justicia y las barreras de acceso en poblaciones urbanas pobres en el Perú. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Paredes Palacios, P. (2006). El acceso a la justicia: un criterio de política jurisdiccional postergado en las regulaciones procesales laborales ordinaria y constitucional. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Paredes Palacios, P. (2011) Formación y fundamentos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. [https://www.academia.edu/25637874/Formaci%C3%B3n\\_y\\_fundamentos\\_de\\_la\\_Nueva\\_Ley\\_Procesal\\_del\\_Trabajo\\_Per%C3%BA](https://www.academia.edu/25637874/Formaci%C3%B3n_y_fundamentos_de_la_Nueva_Ley_Procesal_del_Trabajo_Per%C3%BA)
- Paredes Palacios, P. (2012). La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano. <https://www.paulparedes.pe/publications/oralidad-herramienta-acceso-justicia/>
- Paredes Palacios, P. (2013). El nuevo proceso laboral peruano dentro del sistema de mecanismos de protección de los derechos laborales. Laborem, 13, 205-218. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem13-205-218.pdf>

- Paredes Palacios, P. (2024). Comentarios al Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú – CPT. [https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES\\_COMENTARIOS-PROYECTO-CPT.pdf](https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES_COMENTARIOS-PROYECTO-CPT.pdf)
- Pasara Pazos, L. (2014). Una reforma imposible. La justicia latinoamericana en el banquillo. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Peña Jumba, A. (2012). Barreras de Acceso a la Justicia, y la Justicia Comunal como Alternativa en el Perú. *Derecho & Sociedad* 38. 360-368. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13134>
- Pineda Neisa, A. (2015). Aproximación a los estándares internacionales en materia de acceso a la justicia. Reflexiones para el debate. En: *El acceso a la justicia en América Latina: Retos y desafíos*. Universidad para la Paz. 19-55.
- Poder Judicial del Perú (2019). Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo. Edición N° 1. [https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/Primera\\_Edicion\\_NLPT/mobile/index.html#p=4](https://www.pj.gob.pe/doc/revistanlpt/Primera_Edicion_NLPT/mobile/index.html#p=4)
- Poder Judicial del Perú (2021). Expediente judicial electrónico (1ra ed.) Secretaría Técnica de la Comisión de Trabajo del Expediente Judicial Electrónico del Poder Judicial. [https://eje.pe/wps/wcm/connect/30546f8045e8c90d8f86bfc35bc000a9/Expediente%2BJudicial%2BElectr%C3%B3nico\\_EJE\\_Web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=30546f8045e8c90d8f86bfc35bc000a9](https://eje.pe/wps/wcm/connect/30546f8045e8c90d8f86bfc35bc000a9/Expediente%2BJudicial%2BElectr%C3%B3nico_EJE_Web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=30546f8045e8c90d8f86bfc35bc000a9)
- Poder Judicial del Perú (2024). Estadísticas de la función jurisdiccional a nivel nacional. Enero – diciembre 2023. <https://portalestadistico.pj.gob.pe/publicacion/estadisticas-jurisdiccionales-ene-dic-2023/>
- Poder Judicial del Perú (2024). Estadísticas de la función jurisdiccional a nivel nacional. Enero – marzo 2024. <https://portalestadistico.pj.gob.pe/publicacion/estadisticas-jurisdiccionales-ene-mar-2024/>
- Poder Judicial del Perú (2024). Inventario Nacional 2023 de los procesos judiciales principales y secundarios. <https://portalestadistico.pj.gob.pe/publicacion/inventario-nacional-2023/>
- Priori Posada, G. (2003). La efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso. *Ius et Veritas*, 13(26), p. 273-292.
- Quiñones Infante, S. (2016). Breve repaso a la evolución histórica del Derecho del Trabajo. *IUS ET VERITAS*, 24(52), 258-268.

- Quispe Montesinos, C. (2023). Balance del proceso laboral a trece años de vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* 8. 215-248.
- Quispe Montesinos, C. (2024). Observaciones y comentarios al Proyecto de Código Procesal del Trabajo. En: *Laborem* N° 30. 43-50.
- Rodgers, L. (2024). *Labour Law and the Person An Agenda for Social Justice* (1st ed.). Bristol University Press.
- Ruay Sáez, F. (2024) El principio protector como fuente de potestades judiciales. Una aproximación crítica. En: *Laborem* N° 30. 53-93.
- Sanz Burgos, R. (2016). El estado liberal, el estado social y el estado constitucional. En: *Retos a la eficacia de los derechos humanos en España y la Unión Europea*. Colección CNDH. 13-41.
- Sanchez Tuñoque, F. (2019). Los principios del proceso laboral peruano. Un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de la entrada en vigencia de la Ley N° 29497. *Revista especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo*. 60-79.
- Schiappa-Pietra, O. (1997). El problema del acceso a la justicia en el Perú: análisis de sus implicancias a modo de diagnóstico. En: *Acceso a la Justicia*. Oficina Técnica de Proyectos de Cooperación Internacional del Poder Judicial. 1ra edición. 20-21.
- Toscano López, F. H. (2016). La construcción de la sentencia en el proceso por audiencias. *Revista de derecho Privado* 31. 321-330.
- Vásquez Rosales, K. (2023). El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía. *Revista de Derecho Procesal Del Trabajo* 6(7). 369-403.
- Vásquez Rosales, K. (2024). El impulso de oficio en la etapa de ejecución en los procesos laborales de menor cuantía. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* 9. 261-299.
- Vidal Salazar, M. (2013). El ámbito del orden jurisdiccional laboral y su tratamiento en el ordenamiento peruano. En: *Homenaje aniversario de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 515-534.
- Vidal Salazar, M. (2015). La oralidad y el nuevo proceso laboral peruano. En: *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 875-893.

## ANEXOS

### 1. Cuadro 1: Evolución de la informalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024)

	2013 (Miles de personas)			2024 (Miles de personas)		
	Empleo informal	TOTAL	Porcentaje del total	Empleo informal	TOTAL	Porcentaje del total
<b>Amazonas</b>	198.1	226.2	87.58%	190.5	221.3	86.10%
<b>Ancash</b>	464.2	583.8	79.51%	483.2	617.2	78.29%
<b>Apurímac</b>	222.8	250.9	88.80%	216.0	246.9	87.50%
<b>Arequipa</b>	431.9	661.8	65.26%	457.7	735.9	62.20%
<b>Ayacucho</b>	302.0	340.4	88.72%	311.5	364.3	85.50%
<b>Cajamarca</b>	705.6	791.9	89.10%	658.8	757.2	87.00%
<b>Cusco</b>	582.8	726.3	80.24%	617.1	780.4	79.07%
<b>Huancavelica</b>	224.1	249.9	89.68%	150.9	176.9	85.30%
<b>Huánuco</b>	377.1	439.0	85.90%	302.6	365.0	82.90%
<b>Ica</b>	256.1	404.4	63.33%	288.5	489.0	59.00%
<b>Junín</b>	559.3	679.2	82.35%	543.1	687.5	79.00%
<b>La Libertad</b>	687.7	897.2	76.65%	881.1	1,192.7	73.87%
<b>Lambayeque</b>	489.2	617.6	79.21%	495.3	662.2	74.80%
<b>Lima y Callao</b>	3,216.6	5,351.1	60.11%	3,716.0	6,288.1	59.10%
<b>Loreto</b>	415.1	499.3	83.14%	398.3	494.8	80.50%
<b>Madre de Dios</b>	56.0	75.0	74.67%	79.9	104.7	76.30%
<b>Moquegua</b>	66.6	100.6	66.20%	61.2	103.0	59.40%
<b>Pasco</b>	122.4	153.4	79.79%	109.6	137.3	79.80%
<b>Piura</b>	705.6	869.4	81.16%	835.6	1,089.5	76.70%
<b>Puno</b>	694.5	781.0	88.92%	575.5	656.3	87.69%
<b>San Martín</b>	361.1	429.1	84.15%	418.8	500.4	83.70%
<b>Tacna</b>	119.3	172.5	69.16%	146.2	204.2	71.60%
<b>Tumbes</b>	96.9	123.6	78.40%	105.6	136.4	77.40%
<b>Ucayali</b>	210.2	259.3	81.06%	246.8	310.8	79.40%
<b>TOTAL</b>	<b>11,565.2</b>	<b>15,682.9</b>	<b>73.74%</b>	<b>12,289.8</b>	<b>17,322.0</b>	<b>70.95%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en las páginas web del INEI y COMEX PERÚ:

- INEI (2018), "Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2017". Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4343178-peru-indicadores-de-empleo-e-ingreso-por-departamento-2007-2017>
- COMEX PERÚ (2025). "Desempeño del mercado laboral peruano. Resultados en 2025". Recuperado de: [https://www.comexperu.org.pe/upload/articulos/reportes/Reporte Desempe%C3%B1o de %20Mercado Laboral Peruano en 2024.pdf](https://www.comexperu.org.pe/upload/articulos/reportes/Reporte%20Desempe%C3%B1o%20de%20Mercado%20Laboral%20Peruano%20en%202024.pdf)

## 2. Cuadro 2: Evolución de la formalidad laboral según departamentos (2013 vs. 2024)

	2013 (Miles de personas)			2024 (Miles de personas)		
	Empleo formal	TOTAL	Porcentaje del total	Empleo formal	TOTAL	Porcentaje del total
<b>Amazonas</b>	28.1	226.2	12.42%	30.8	221.3	13.90%
<b>Ancash</b>	119.6	583.8	20.49%	134.0	617.2	21.71%
<b>Apurímac</b>	28.1	250.9	11.20%	30.9	246.9	12.50%
<b>Arequipa</b>	229.9	661.8	34.74%	278.2	735.9	37.80%
<b>Ayacucho</b>	38.4	340.4	11.28%	52.8	364.3	14.50%
<b>Cajamarca</b>	86.3	791.9	10.90%	98.4	757.2	13.00%
<b>Cusco</b>	143.5	726.3	19.76%	163.3	780.4	20.93%
<b>Huancavelica</b>	25.8	249.9	10.32%	26.0	176.9	14.70%
<b>Huánuco</b>	61.9	439.0	14.10%	62.4	365.0	17.10%
<b>Ica</b>	148.3	404.4	36.67%	200.5	489.0	41.00%
<b>Junín</b>	119.9	679.2	17.65%	144.4	687.5	21.00%
<b>La Libertad</b>	209.5	897.2	23.35%	311.6	1,192.7	26.13%
<b>Lambayeque</b>	128.4	617.6	20.79%	166.9	662.2	25.20%
<b>Lima y Callao</b>	2,134.5	5,351.1	39.89%	2,572.1	6,288.1	40.90%
<b>Loreto</b>	84.2	499.3	16.86%	96.5	494.8	19.50%
<b>Madre de Dios</b>	19.0	75.0	25.33%	24.8	104.7	23.70%
<b>Moquegua</b>	34.0	100.6	33.80%	41.8	103.0	40.60%
<b>Pasco</b>	31.0	153.4	20.21%	27.7	137.3	20.20%
<b>Piura</b>	163.8	869.4	18.84%	253.9	1,089.5	23.30%
<b>Puno</b>	86.5	781.0	11.08%	80.8	656.3	12.31%
<b>San Martín</b>	68.0	429.1	15.85%	81.6	500.4	16.30%
<b>Tacna</b>	53.2	172.5	30.84%	58.0	204.2	28.40%
<b>Tumbes</b>	26.7	123.6	21.60%	30.8	136.4	22.60%
<b>Ucayali</b>	49.1	259.3	18.94%	64.0	310.8	20.60%
<b>TOTAL</b>	<b>4,117.7</b>	<b>15,682.9</b>	<b>26.26%</b>	<b>5,032.2</b>	<b>17,322.0</b>	<b>29.05%</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en las páginas web del INEI y COMEX PERÚ

- INEI (2018), "Perú: Evolución de los Indicadores de Empleo e Ingresos por Departamento, 2007-2017". Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/4343178-peru-indicadores-de-empleo-e-ingreso-por-departamento-2007-2017>
- COMEX PERÚ (2025). "Desempeño del mercado laboral peruano. Resultados en 2025". Recuperado de: [https://www.comexperu.org.pe/upload/articulos/reportes/Reporte\\_Desempe%C3%B1o\\_de\\_%20Mercado\\_Laboral\\_Peruano\\_en\\_2024.pdf](https://www.comexperu.org.pe/upload/articulos/reportes/Reporte_Desempe%C3%B1o_de_%20Mercado_Laboral_Peruano_en_2024.pdf)

### 3. Cuadro 3: Número de demandas ingresadas al amparo de la NLPT (2013-2024)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Amazonas</b>									51	670	894	819
<b>Ancash</b>		250	1,737	1,865	1,825	2,078	2,199	1,063	3,836	3,330	3,683	2,951
<b>Apurímac</b>								11	620	960	1,219	1,185
<b>Arequipa</b>	8,116	10,388	10,528	8,840	12,133	11,834	10,836	4,128	12,827	10,577	22,647	14,552
<b>Ayacucho</b>								286	1,659	2,317	2,301	1,814
<b>Cajamarca</b>	3,013	3,771	4,811	2,561	3,650	4,454	4,030	1,759	3,585	3,886	4,487	4,226
<b>Callao</b>	4,606	8,498	8,855	7,945	10,561	9,294	9,806	4,139	8,017	8,223	8,226	10,350
<b>Cañete</b>	322	390	687	766	856	730	723	357	935	1,039	1,072	1,182
<b>Cusco</b>	6,340	7,379	7,959	6,469	7,410	7,105	6,053	3,116	8,300	6,784	6,657	10,766
<b>Huancavelica</b>											461	672
<b>Huánuco</b>		571	2,255	2,632	2,114	2,316	2,939	1,133	3,363	3,368	2,750	3,203
<b>Huaura</b>									2,685	2,906	3,460	4,465
<b>Ica</b>	7,609	8,300	9,097	7,364	8,579	8,069	6,605	2,489	6,979	7,125	10,596	9,958
<b>Junín</b>	3,078	4,622	4,861	4,193	7,057	5,257	5,408	1,767	5,577	6,899	8,201	8,273
<b>La Libertad</b>	12,576	11,703	10,618	10,279	14,586	17,563	15,541	8,559	23,640	22,107	20,335	21,115
<b>Lambayeque</b>	4,207	5,200	6,720	5,531	7,689	7,543	8,351	3,392	7,700	7,297	8,181	9,418
<b>Lima</b>	42,782	41,982	55,788	45,982	56,837	59,320	67,750	27,020	62,846	59,538	59,628	71,759
<b>Lima Este</b>		225	320	14,408	23,600	26,082	20,218	7,821	19,767	16,165	17,333	18,647
<b>Lima Norte</b>	7,413	10,013	9,632	7,692	9,816	9,900	11,117	3,865	11,236	9,629	11,895	13,982
<b>Lima Sur</b>	4,992	6,052	9,679	13,624	14,617	15,537	12,152	5,773	16,669	23,229	13,669	13,743
<b>Loreto</b>		432	2,953	1,528	3,911	5,168	4,192	1,777	3,993	3,514	4,946	3,174
<b>Madre de Dios</b>									64	509	780	711
<b>Moquegua</b>	2,638	3,264	2,675	2,358	2,556	2,408	2,056	961	2,383	2,397	2,149	2,531
<b>Pasco</b>									628	798	1,023	1,597

<b>Piura</b>							5,365	2,808	6,878	7,546	7,440	7,885
<b>Puente Piedra - Ventanilla</b>			637	994	1,865	1,628	1,441	664	2,635	2,000	2,489	3,752
<b>Puno</b>							998	1,980	4,540	7,482	5,655	7,741
<b>San Martín</b>									307	1,391	1,947	4,335
<b>Santa</b>	5,814	6,663	8,789	7,681	9,668	10,651	10,837	4,912	9,860	9,833	10,986	10,543
<b>Selva Central</b>							1,081	1,129	1,441	1,326	1,313	1,859
<b>Sullana</b>			2,420	2,750	3,303	3,514	3,150	1,789	3,394	3,920	3,478	3,142
<b>Tacna</b>	1,948	3,117	3,213	2,360	2,992	3,014	2,630	1,047	3,416	2,744	3,194	2,780
<b>Tumbes</b>				602	1,200	1,257	1,375	463	1,770	1,925	1,965	1,434
<b>Ucayali</b>				2,153	2,832	3,037	2,880	1,305	2,743	3,284	3,943	3,233
<b>TOTAL</b>	<b>115,454</b>	<b>132,820</b>	<b>164,234</b>	<b>160,577</b>	<b>209,657</b>	<b>217,759</b>	<b>219,733</b>	<b>95,513</b>	<b>244,344</b>	<b>244,718</b>	<b>259,003</b>	<b>277,797</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Portal estadístico del Poder Judicial: <https://portalestadistico.pj.gob.pe/dashboards/carga-procesal/>



**4. Cuadro 4: Comparación de demandas ingresadas para ser tramitadas bajo la NLPT en el 2024, con la población ocupada de cada departamento**

	Empleo informal	Empleo formal	Población ocupada 2024	Demandas ingresadas 2024	% de demandas ingresadas 2024
<b>Amazonas</b>	190,500.0	30,754.4	221,254.4	819	0.37%
<b>Ancash</b>	483,200.0	134,000.0	617,113.7	13,494	2.19%
<b>Apurimac</b>	216,000.0	30,857.1	246,857.1	1,185	0.48%
<b>Arequipa</b>	457,700.0	278,152.1	735,852.1	14,552	1.98%
<b>Ayacucho</b>	311,500.0	52,827.5	364,327.5	1,814	0.50%
<b>Cajamarca</b>	658,800.0	98,441.4	757,241.4	4,226	0.56%
<b>Cusco</b>	617,100.0	163,300.0	780,151.7	10,766	1.38%
<b>Huancavelica</b>	150,900.0	26,005.0	176,905.0	672	0.38%
<b>Huánuco</b>	302,600.0	62,418.1	365,018.1	3,203	0.88%
<b>Ica</b>	288,500.0	200,483.1	488,983.1	9,958	2.04%
<b>Junín</b>	543,100.0	144,368.4	687,468.4	10,132	1.47%
<b>La Libertad</b>	881,100.0	311,600.0	1,192,286.9	21,115	1.77%
<b>Lambayeque</b>	495,300.0	166,865.8	662,165.8	9,418	1.42%
<b>Lima y Callao</b>	3,716,000.0	2,572,100.0	6,287,648.1	137,880	2.19%
<b>Loreto</b>	398,300.0	96,482.6	494,782.6	3,174	0.64%
<b>Madre de Dios</b>	79,900.0	24,818.2	104,718.2	711	0.68%
<b>Moquegua</b>	61,200.0	41,830.3	103,030.3	2,531	2.46%
<b>Pasco</b>	109,600.0	27,743.4	137,343.4	1,597	1.16%
<b>Piura</b>	835,600.0	253,900.0	1,089,439.4	11,027	1.01%
<b>Puno</b>	575,500.0	80,800.0	656,214.4	7,741	1.18%
<b>San Martín</b>	418,800.0	81,558.4	500,358.4	4,335	0.87%
<b>Tacna</b>	146,200.0	57,989.9	204,189.9	2,780	1.36%
<b>Tumbes</b>	105,600.0	30,834.1	136,434.1	1,434	1.05%
<b>Ucayali</b>	246,800.0	64,031.2	310,831.2	3,233	1.04%

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida en la página web del INEI, COMEX PERÚ y Portal estadístico del Poder Judicial:

- COMEX PERÚ (2025). "Desempeño del mercado laboral peruano. Resultados en 2025". Recuperado de: [https://www.comexperu.org.pe/upload/articulos/reportes/Reporte\\_Desempe%C3%B1o\\_de\\_%20Mercado\\_Laboral\\_Peruano\\_en\\_2024.pdf](https://www.comexperu.org.pe/upload/articulos/reportes/Reporte_Desempe%C3%B1o_de_%20Mercado_Laboral_Peruano_en_2024.pdf)
- Portal estadístico del Poder Judicial: <https://portalestadistico.pj.gob.pe/dashboards/carga-procesal/>

**5. Cuadro 5: Evolución del número de procesos laborales bajo la NLPT en trámite y en ejecución en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>Año</b>	<b>En trámite</b>	<b>En ejecución</b>	<b>TOTAL</b>
<b>2013</b>	45,003	988	45,991
<b>2014</b>	62,467	3,783	66,250
<b>2015</b>	81,548	5,397	86,945
<b>2016</b>	90,579	11,684	102,263
<b>2017</b>	86,415	46,065	132,480
<b>2018</b>	81,920	27,337	109,257
<b>2019</b>	108,046	39,016	147,062
<b>2020</b>	69,581	49,820	119,401
<b>2021</b>	102,853	54,993	157,846
<b>2022</b>	98,023	64,040	162,063
<b>2023</b>	90,259	83,547	173,806
<b>2024</b>	87,274	102,090	189,364

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Portal estadístico del Poder Judicial: <https://portalestadistico.pj.gob.pe/dashboards/carga-procesal/>

**6. Cuadro 6: Principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>Materia</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Declaración de nulidad de actos administrativos</b>	10,247	14,298	9,873	7,607	8,442	8,694	7,681	3,149	5,099	6,548	7,207	10,054
<b>Pago de BBSS y/o indemnización u otros beneficios económicos</b>	7,513	7,433	7,151	6,309	8,005	8,298	7,798	3,867	4,576	5,000	5,766	4,725
<b>Pensiones</b>	8,089	6,334	5,237	3,523	3,393	2,290	2,165	895	968	1,642	2,267	2,785
<b>Desnaturalización de contrato</b>	560	1,124	1,166	914	2,062	3,021	3,283	2,430	2,705	3,397	2,866	3,143
<b>Impugnación de despido (Reposición, Nulidad, IDA)</b>	1,728	1,754	1,778	1,274	1,679	1,781	2,459	2,515	1,812	1,756	2,966	2,028
<b>Indemnización por daños y perjuicios</b>	1,503	1,145	1,130	931	1,194	1,126	1,456	783	1,062	1,415	1,314	1,714
<b>Incumplimiento de disposiciones y normas laborales</b>	739	695	598	580	980	1,318	1,223	859	897	1,312	1,105	933
<b>Otros</b>	1,997	1,856	1,434	1,513	2,312	2,618	1,917	726	1,327	1,787	2,691	2,800
<b>TOTAL</b>	<b>32,376</b>	<b>34,639</b>	<b>28,367</b>	<b>22,651</b>	<b>28,067</b>	<b>29,146</b>	<b>27,982</b>	<b>15,224</b>	<b>18,446</b>	<b>22,857</b>	<b>26,182</b>	<b>28,182</b>

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**7. Cuadro 7: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>Materia</b>	<b>Porcentaje promedio</b>
<b>Declaración de nulidad de actos administrativos</b>	31.48%
<b>Pago de BBSS y/o indemnización u otros beneficios económicos</b>	24.34%
<b>Pensiones</b>	12.60%
<b>Desnaturalización de contrato</b>	8.49%
<b>Impugnación de despido (Reposición, Nulidad, IDA)</b>	7.49%
<b>Indemnización por daños y perjuicios</b>	4.70%
<b>Incumplimiento de disposiciones y normas laborales</b>	3.58%
<b>Otros</b>	7.32%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**8. Cuadro 8: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>SENTENCIAS DE JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b>													
<b>Tipo de Resolución</b>	<b>2,013</b>	<b>2,014</b>	<b>2,015</b>	<b>2,016</b>	<b>2,017</b>	<b>2,018</b>	<b>2,019</b>	<b>2,020</b>	<b>2,021</b>	<b>2,022</b>	<b>2,023</b>	<b>2,024</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>TOTAL DE SENTENCIAS</b>	2,265	4,405	5,264	5,089	6,294	8,794	9,907	5,315	8,345	8,910	9,234	8,517	6,711
<b>SENTENCIA FUNDADA</b>	507	1,153	1,338	1,170	1,794	2,368	2,874	1,349	2,290	2,186	2,599	2,173	1,817
<b>SENTENCIA FUNDADA EN PARTE</b>	1,013	1,947	2,446	2,500	2,973	4,373	4,775	2,607	3,938	4,328	4,183	3,756	3,237
<b>SENTENCIA INFUNDADA</b>	549	914	1,052	1,072	1,216	1,698	1,835	1,074	1,632	1,849	1,928	676	1,291
<b>SENTENCIA IMPROCEDENTE</b>	196	391	428	347	311	355	423	285	485	547	524	1,912	517

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**9. Cuadro 9: Principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>Materia</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>Obligaciones de dar suma de dinero AFP</b>	5,503	6,917	49,031	14,832	15,191	15,159	14,594	3,474	15,581	9,316	16,971	23,975
<b>Pago de BBSS y/o indemnización u otros beneficios económicos</b>	3,175	3,349	3,138	2,115	2,338	2,480	2,749	2,253	2,310	3,172	2,980	4,542
<b>Consignación</b>	631	691	614	488	391	361	313	195	182	313	250	164
<b>Ejecución de Acta de Conciliación</b>	124	238	222	160	117	142	210	71	21	13	96	62
<b>Ejecución Laudos Arbitrales</b>			13	37	84	3	6	55	3	21	51	40
<b>Indemnización por despido arbitrario</b>			1	3	9	4		1	1		10	68
<b>Otros</b>	15	8	121	65	75	49	30	35	90	54	97	250
<b>TOTAL</b>	<b>9,448</b>	<b>11,203</b>	<b>53,140</b>	<b>17,700</b>	<b>18,205</b>	<b>18,198</b>	<b>17,902</b>	<b>6,084</b>	<b>18,188</b>	<b>12,889</b>	<b>20,455</b>	<b>29,101</b>

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**10. Cuadro 10: Porcentaje promedio de principales materias demandadas en los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>Materia</b>	<b>Porcentaje promedio</b>
<b>Obligaciones de dar suma de dinero AFP</b>	81.95%
<b>Pago de BBSS y/o indemnización u otros beneficios económicos</b>	14.88%
<b>Consignación</b>	1.98%
<b>Ejecución de Acta de Conciliación</b>	0.63%
<b>Ejecución Laudos Arbitrales</b>	0.13%
<b>Indemnización por despido arbitrario</b>	0.04%
<b>Otros</b>	0.38%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**11. Cuadro 11: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>SENTENCIAS DE JUZGADOS DE PAZ LETRADO LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b>													
<b>Tipo de Resolución</b>	<b>2,013</b>	<b>2,014</b>	<b>2,015</b>	<b>2,016</b>	<b>2,017</b>	<b>2,018</b>	<b>2,019</b>	<b>2,020</b>	<b>2,021</b>	<b>2,022</b>	<b>2,023</b>	<b>2,024</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>SENTENCIAS</b>	4,482	6,573	10,809	11,179	11,019	9,958	8,874	3,344	8,879	7,545	10,339	15,062	9,005
<b>SENTENCIA FUNDADA</b>	3,837	5,713	9,700	9,951	9,633	8,539	7,337	2,394	7,383	5,786	8,832	13,172	7,690
<b>SENTENCIA FUNDADA EN PARTE</b>	480	571	534	511	610	589	722	469	753	877	780	891	649
<b>SENTENCIA INFUNDADA</b>	148	262	513	653	717	755	723	414	673	833	697	938	611
<b>SENTENCIA IMPROCEDENTE</b>	17	27	62	64	59	75	92	67	70	49	30	61	56

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**12. Cuadro 12: Duración promedio de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

Año	Plazo legal del proceso Abreviado	Plazo legal del proceso Ordinario	Duración Total del proceso Abreviado	Duración Total del proceso Ordinario
2013	178.5	241.5	234	378
2014	178.5	241.5	501	737
2015	178.5	241.5	573	1,135
2016	178.5	241.5	819	1,388
2017	178.5	241.5	867	1,067
2018	178.5	241.5	862	1,182
2019	178.5	241.5	996	1,366
2020	178.5	241.5	1,285	1,563
2021	178.5	241.5	1,191	1,392
2022	178.5	241.5	1,144	1,589
2023	178.5	241.5	1,194	2,010
2024	178.5	241.5	1,480	1,818

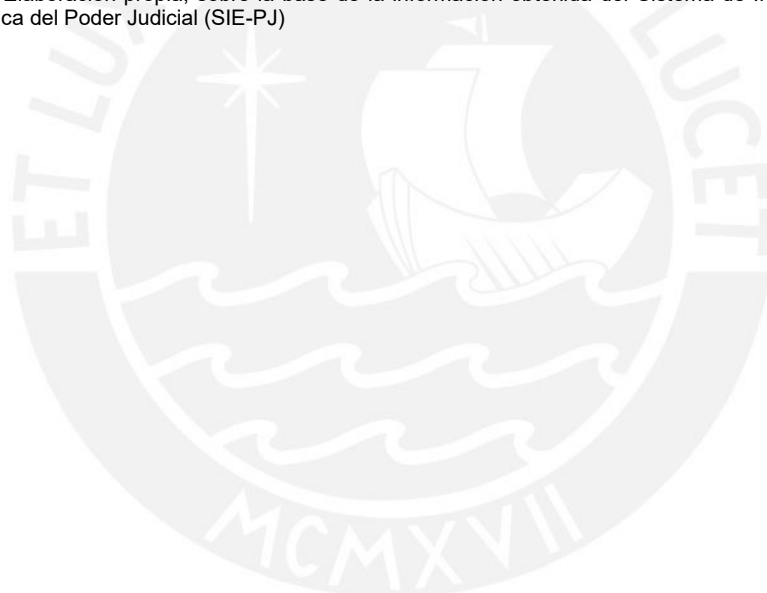
**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)



**13. Cuadro 13: Duración promedio por etapas de los procesos ordinario y abreviado laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima (2024)**

<b>Etapas</b>	<b>Días calendario</b>
<b>Mediana de días de Calificación en sentido Admisorio</b>	50
<b>Mediana de días hasta la Audiencia de Conciliación o Única</b>	167
<b>Mediana de días desde Audiencia de Conciliación hasta la Audiencia de Juzgamiento</b>	182
<b>Mediana de días desde la Audiencia de Juzgamiento hasta la Sentencia en 1° Instancia</b>	28
<b>Mediana de días desde la sentencia de 1ra instancia hasta la sentencia de segunda instancia</b>	197
<b>Mediana de días desde retorno de expediente hasta la conclusión del proceso</b>	1,191

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)



**14. Cuadro 14: Sentido de las sentencias emitidas por los Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024)**

<b>SENTENCIAS DE JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ACTUANDO COMO SEGUNDA INSTANCIA</b>													
	<b>2,013</b>	<b>2,014</b>	<b>2,015</b>	<b>2,016</b>	<b>2,017</b>	<b>2,018</b>	<b>2,019</b>	<b>2,020</b>	<b>2,021</b>	<b>2,022</b>	<b>2,023</b>	<b>2024</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>TOTAL</b>	497	1,128	1,371	1,566	1,813	1,837	1,813	1,564	1,558	2,336	3,205	2,542	1,769
<b>CONFIRMADAS</b>	380	819	907	943	1,074	1,168	1,227	1,059	1,104	1,623	2,158	1,621	1,174
<b>% CONFIRMADAS</b>	76.46%	72.61%	66.16%	60.22%	59.24%	63.58%	67.68%	67.71%	70.86%	69.48%	67.33%	63.77%	66.34%
<b>REVOCADAS</b>	62	180	298	366	429	397	452	355	312	483	690	564	382
<b>ANULADAS</b>	55	129	166	257	310	272	134	150	142	230	357	357	213
<b>% REVOCADAS O ANULADAS</b>	23.54%	27.39%	33.84%	39.78%	40.76%	36.42%	32.32%	32.29%	29.14%	30.52%	32.67%	36.23%	33.66%

**Fuente:** Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**15. Cuadro 15: Sentido de las sentencias emitidas por las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima actuando como segunda instancia (2013-2024)**

<b>SENTENCIAS DE SALAS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ACTUANDO COMO SEGUNDA INSTANCIA</b>													
	<b>2,013</b>	<b>2,014</b>	<b>2,015</b>	<b>2,016</b>	<b>2,017</b>	<b>2,018</b>	<b>2,019</b>	<b>2,020</b>	<b>2,021</b>	<b>2,022</b>	<b>2,023</b>	<b>2024</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>TOTAL</b>	684	1,732	2,284	3,232	5,743	7,039	7,226	5,068	9,212	8,687	7,839	7,172	5,493
<b>CONFIRMADAS</b>	517	1,223	1,598	2,243	3,770	4,935	5,529	3,901	7,239	6,728	5,861	5,261	4,067
<b>% CONFIRMADAS</b>	75.58%	70.61%	69.96%	69.40%	65.65%	70.11%	76.52%	76.97%	78.58%	77.45%	74.77%	73.35%	74.04%
<b>REVOCADAS</b>	122	474	551	710	1,264	1,424	1,433	1,032	1,771	1,742	1,770	1,496	1,149
<b>ANULADAS</b>	45	35	135	279	709	680	264	135	202	217	208	415	277
<b>% REVOCADAS O ANULADAS</b>	24.42%	29.39%	30.04%	30.60%	34.35%	29.89%	23.48%	23.03%	21.42%	22.55%	25.23%	26.65%	25.96%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**16. Cuadro 16: Conciliaciones en Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>CONCILIACIONES EN JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b>													
	<b>2,013</b>	<b>2,014</b>	<b>2,015</b>	<b>2,016</b>	<b>2,017</b>	<b>2,018</b>	<b>2,019</b>	<b>2,020</b>	<b>2,021</b>	<b>2,022</b>	<b>2,023</b>	<b>2,024</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>PROCESOS RESUELTOS</b>	2,873	6,607	8,479	8,275	8,939	11,155	11,790	6,397	10,346	11,535	12,755	12,468	9,302
<b>CONCILIADOS</b>	194	265	232	245	256	348	279	99	266	269	251	192	241
<b>% CONCILIADOS</b>	6.75%	4.01%	2.74%	2.96%	2.86%	3.12%	2.37%	1.55%	2.57%	2.33%	1.97%	1.54%	2.59%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**17. Cuadro 17: Conciliaciones en Juzgados de Paz Letrado Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>CONCILIACIONES EN JUZGADOS DE PAZ LETRADO LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b>													
	<b>2,013</b>	<b>2,014</b>	<b>2,015</b>	<b>2,016</b>	<b>2,017</b>	<b>2,018</b>	<b>2,019</b>	<b>2,020</b>	<b>2,021</b>	<b>2,022</b>	<b>2,023</b>	<b>2,024</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>PROCESOS RESUELTOS</b>	6,194	8,974	24,078	23,132	20,599	18,734	18,417	6,987	16,227	15,332	19,441	27,410	17,127
<b>CONCILIADOS</b>	586	574	322	286	297	238	244	138	179	171	134	62	269
<b>% CONCILIADOS</b>	9.46%	6.40%	1.34%	1.24%	1.44%	1.27%	1.32%	1.98%	1.10%	1.12%	0.69%	0.23%	1.57%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)

**18. Cuadro 18: Juzgamientos anticipados en Juzgados Especializados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima (2013-2024)**

<b>JUZGAMIENTOS ANTICIPADOS EN JUZGADOS ESPECIALIZADOS LABORALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA</b>													
	<b>2,013</b>	<b>2,014</b>	<b>2,015</b>	<b>2,016</b>	<b>2,017</b>	<b>2,018</b>	<b>2,019</b>	<b>2,020</b>	<b>2,021</b>	<b>2,022</b>	<b>2,023</b>	<b>2024</b>	<b>PROMEDIO</b>
<b>Numero de Juzgamientos Anticipados</b>	653	1,362	1,144	858	1,099	1,945	3,010	1,272	3,246	2,757	2,509	2,384	1,853
<b>Numero de procesos resueltos</b>	2,873	6,607	8,479	8,275	8,939	11,155	11,790	6,397	10,346	11,535	12,755	12,468	9,302
<b>% Juzgamientos Anticipados</b>	22.73%	20.61%	13.49%	10.37%	12.29%	17.44%	25.53%	19.88%	31.37%	23.90%	19.67%	19.12%	19.92%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información obtenida del Sistema de Información Estadística del Poder Judicial (SIE-PJ)